

Gartner®

***Declaración de
Información No
Financiera de
Gartner España,
S.L.***

FY2025

Fundamentos para la elaboración del Estado de Información No Financiera

De conformidad con la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, el Consejo de Administración de Gartner España S.L.U. y sus Sociedades Dependientes emite el presente Estado de Información No Financiera Complementario (EINFC) correspondiente al ejercicio 2025. Este documento se presenta de forma independiente al Informe de Gestión consolidado que acompaña a las cuentas anuales consolidadas. Este informe es de carácter público y puede consultarse en la sección de [Responsabilidad Corporativa](#) de gartner.com.

El alcance de la información contenida en este informe se refiere a Gartner España S.L.U. (en adelante, la “Sociedad”) y sus sociedades dependientes. La Sociedad es accionista mayoritaria de Gartner Saudi Arabia Limited y supervisa las operaciones de su sucursal en Portugal (Gartner Portugal – Sucursal de Gartner España, S.L.). Asimismo, la Sociedad era el socio único de Nubera eBusiness S.L., entidad que fue vendida durante el primer trimestre de 2026. A su vez, la Sociedad forma parte del grupo Gartner (en adelante, el “Grupo”), cuya matriz es Gartner, Inc., con sede en Estados Unidos.

La Sociedad ha analizado la materialidad de los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, teniendo en cuenta la opinión de sus principales grupos de interés, así como su modelo de negocio y actividad, el contexto de los países en los que opera y la materialidad del Grupo. Tal y como se detalla en el Anexo I (“Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre”), el EINFC se ha elaborado siguiendo los estándares seleccionados de la Global Reporting Initiative (GRI). Aquellas cuestiones contempladas en las Normas GRI que no se han incluido en este informe se consideran no materiales, debido a que Grupo Gartner presta servicios profesionales cuya actividad se basa en el conocimiento de sus profesionales para asesorar a una amplia gama de clientes. Grupo Gartner no fabrica ningún producto físico.

Participación de los grupos de interés y evaluación de la materialidad

En 2025, actualizamos nuestra evaluación de la materialidad a nivel de Gartner, Inc. adoptando un enfoque de doble materialidad, la cual se determinó aplicando umbrales de impacto tanto ambiental y social como financiero. La metodología de evaluación comprendió: un análisis comparativo (benchmarking) y un mapeo de los grupos de interés, la identificación de Impactos, Riesgos y Oportunidades (IRO) reales y potenciales, la evaluación cualitativa y cuantitativa de dichos IRO y la priorización de los temas en función de los umbrales definidos para la materialidad de impacto y la materialidad financiera. Este proceso, liderado por las áreas de Responsabilidad Corporativa, Gestión de Riesgos Empresariales (ERM) y Finanzas, contó con la colaboración de especialistas internos que aportaron la visión de nuestros grupos de interés mediante encuestas y entrevistas directas. Los resultados de este análisis se presentan a continuación en orden alfabético:

Nivel 1

- Independencia y objetividad
- Privacidad y seguridad de los datos
- Formación y desarrollo de competencias

Nivel 2

- Cambio climático: mitigación y energía
- Impacto en la comunidad
- Cultura corporativa
- Ética profesional
- Igualdad de trato y oportunidades
- Gestión de residuos
- Condiciones de trabajo: salud y seguridad, salarios dignos y diálogo social
- Condiciones laborales en la cadena de valor: salarios dignos

Acerca de Gartner

Gartner ofrece información empresarial y tecnológica práctica y objetiva que impulsa decisiones más inteligentes y un mejor rendimiento en las prioridades clave y estratégicas de las organizaciones.

Somos un asesor de confianza y un recurso objetivo para más de 13.000 empresas en aproximadamente 90 países y territorios. Gartner presta sus servicios a nivel mundial a través de tres segmentos de negocio: Business and Technology Insights (BTI) o “Insights”, Conferencias y Consultoría, tal y como se detalla a continuación. Insights: proporciona a directivos y a sus equipos —de todas las funciones, áreas geográficas, industrias y sectores principales— información práctica y objetiva, orientación y herramientas. Nuestros analistas ofrecen una visión exclusiva basada en investigaciones exhaustivamente contrastadas, fundamentadas en datos y orientadas a profesionales, con el fin de ayudar a los clientes a abordar sus prioridades críticas.

Conferencias: ofrece a los ejecutivos y equipos de toda la organización la oportunidad de aprender, compartir conocimientos y establecer redes de contactos (networking). Desde nuestros ciclos de eventos Gartner Symposium/Xpo y conferencias sectoriales líderes centradas en funciones y áreas de negocio específicas, hasta las sesiones de intercambio entre profesionales del mismo nivel, nuestra oferta permite a los asistentes experimentar el máximo valor de los conocimientos y la orientación de Gartner.

Consultoría: presta apoyo a los altos directivos que lideran iniciativas estratégicas de base tecnológica, aprovechando el potencial de los conocimientos prácticos y objetivos de Gartner. Mediante análisis personalizados y soporte sobre el terreno, facilitamos la optimización de las inversiones tecnológicas y un mejor rendimiento en las prioridades críticas de nuestros clientes.

Nuestro enfoque de la responsabilidad corporativa

Nuestro objetivo en materia de responsabilidad corporativa es contribuir a un mundo más sostenible, permitiendo que todos nuestros grupos de interés —incluidos empleados, clientes, accionistas y comunidades— puedan prosperar tanto en el presente como en el futuro.

Nuestras principales áreas de actuación en materia de responsabilidad corporativa son:

Empleados: Crear una cultura que atraiga a los mejores profesionales y fomente el desarrollo y bienestar de todo el equipo.

Comunidades: Apoyar y potenciar a las organizaciones locales para acelerar el impacto social positivo a través de programas de donaciones y voluntariado.

Sostenibilidad: Fomentar la gestión responsable del medio ambiente a través de nuestra estrategia de cero emisiones netas y nuestro liderazgo intelectual.

Clientes: Impulsar el éxito de nuestros clientes en sus prioridades estratégicas y contribuir a que generen un impacto positivo en el mundo.

Gobierno corporativo: Mantener un sólido sistema de gobierno corporativo y defender con

firmeza los más altos niveles de integridad y ética en todas nuestras prácticas empresariales.

Para obtener información sobre nuestras estrategias, programas e iniciativas de responsabilidad corporativa, consulte el Informe de Responsabilidad Corporativa de Gartner Inc. disponible en nuestro sitio web www.gartner.com, en el enlace “Responsabilidad corporativa” de la pestaña “Acerca de”.

Los datos de esta sección se basan en el formulario 10-K de Gartner correspondiente al ejercicio fiscal finalizado el 31 de diciembre de 2025.

Sostenibilidad medioambiental

Gartner se esfuerza por reducir su huella medioambiental y abordar de forma proactiva los impactos, riesgos y oportunidades derivados del cambio climático.

El Comité de Dirección de Sostenibilidad Medioambiental de la organización supervisa e impulsa nuestra estrategia en materia de sostenibilidad medioambiental. Sus funciones principales incluyen la definición de los objetivos de sostenibilidad de Gartner, la recopilación de datos ambientales a nivel global, la identificación y el seguimiento de los riesgos asociados al cambio climático, así como la ejecución y medición de proyectos e iniciativas ambientales. El Comité de Dirección está integrado por representantes de las áreas de Business and Technology Insights (BTI), Conferencias, Comunicación, Responsabilidad Corporativa, Finanzas, Recursos Humanos, Informática, Asesoría Jurídica, Gestión Inmobiliaria y Compras.

Invertimos de manera continua en la integración de la sostenibilidad en nuestras operaciones, un aspecto clave para alcanzar nuestros objetivos a corto plazo. Esto abarca planes para la reducción del consumo energético —incluyendo un mayor uso de fuentes de energía renovables—, así como la colaboración con proveedores, a través de plataformas de terceros, para evaluar su huella de emisiones y sus objetivos de descarbonización. El progreso global se monitoriza mediante un sistema de contabilidad de carbono y se reporta siguiendo una metodología alineada con los objetivos basados en la ciencia (Science Based Targets o SBTi).

Gartner evalúa anualmente la exposición al cambio climático mediante el proceso global de gestión de riesgos empresariales y una evaluación específica de riesgos de sostenibilidad ambiental. Esta labor está liderada por las direcciones de Gestión de Riesgos Empresariales (ERM) y Responsabilidad Corporativa, en colaboración con los miembros del Comité de Dirección de Sostenibilidad Medioambiental, y cuenta con la revisión de la alta dirección de Finanzas, Asesoría Jurídica, Informática, Recursos Humanos y Conferencias. A través de la gestión de riesgos empresariales, se determinó que los riesgos de sostenibilidad, incluido el climático, presentan un perfil bajo. Asimismo, la evaluación independiente del riesgo de cambio climático concluyó que no se prevé que los riesgos climáticos tengan un impacto financiero sustancial* en las operaciones de Gartner. No obstante, la Sociedad dispone de procesos de mitigación y planes de acción específicos para abordar los potenciales riesgos climáticos. Como empresa de servicios profesionales, Gartner no cuenta con una cadena de valor intensiva en carbono.

Para obtener más detalles sobre nuestros avances en esta materia y el enfoque de gestión del riesgo climático, se puede consultar el Informe de Responsabilidad Corporativa de Gartner.

*Gartner no dispone de una definición única y uniforme de “impacto financiero o estratégico significativo” aplicable a toda la organización. A efectos de la identificación de riesgos climáticos y para dar respuesta al cuestionario del Carbon Disclosure Project (CDP), definimos dicho impacto basándonos en el marco de nuestro programa de gestión de riesgos empresariales (ERM). El proceso de identificación de riesgos derivados del

cambio climático evalúa variables de probabilidad, impacto, velocidad de materialización y eficacia de los controles actuales.

Gestión social y de personal de la empresa

Datos sobre el empleo

Gestión social y de personal para la empresa

Distribución de los empleados por país	
España	954
Portugal	14
Arabia Saudi	66
Total	1034

Distribución por sexos en 2025	Mujeres	Hombres	Sin declarar	Total
Indefinido a tiempo completo	471	552	1	1024
Indefinido a tiempo parcial	6	4		10
Temporal a tiempo completo	0	0		0
Temporal a tiempo parcial	0	0		0
Total al cierre del ejercicio	477	556	1	1034
Indefinido a tiempo completo	496	611	1	1108
Indefinido a tiempo parcial	9	3		12
Temporal a tiempo completo	1	0		1
Temporal a tiempo parcial	0	0		0
Media anual total	506	614	1	1121
Número de despidos	65	109	1	175

El incremento anual de despidos se debe principalmente a un expediente de regulación de empleo (ERE), que ha afectado principalmente a Nubera eBusiness.

Distribución por edades en 2025	<30	30-50	>50	Total
Indefinido a tiempo completo	349	623	52	1024
Indefinido a tiempo parcial	0	9	1	10
Temporal a tiempo completo	0	0	0	0
Temporal a tiempo parcial	0	0	0	0
Total al cierre del ejercicio	349	632	53	1034
Indefinido a tiempo completo	341	708	60	1109
Indefinido a tiempo parcial	1	10	1	12
Temporal a tiempo completo	0	0	0	0
Temporal a tiempo parcial	0	0	0	0
Total media anual	342	718	61	1121
Número de despidos	37	128	10	175

El incremento anual de despidos se debe principalmente a un expediente de regulación de empleo (ERE), que ha afectado principalmente a Nubera eBusiness.

Distribución en 2025 por categoría profesional	Indefinido a tiempo completo	Indefinido a tiempo parcial	Temporal a tiempo completo	Temporal a tiempo parcial	Total general
Director asociado	7	0	0	0	7
Profesional asociado	170	0	0	0	170
Director	25	0	0	0	25
Vicepresidente del Grupo	0	0	0	0	0
Gerente	60	0	0	0	60
Gerente IC	1	0	0	0	1
Vicepresidente ejecutivo	3	0	0	0	3
Profesional	494	3	0	0	497
Vicepresidente regional	7	0	0	0	7
Director de ventas	19	1	0	0	20
Director sénior	29	1	0	0	30
Gerente sénior	15	0	0	0	15
Profesional sénior	137	4	0	0	141
Jefe de equipo	30	1	0	0	31
Vicepresidente	27	0	0	0	27
Total al cierre del ejercicio	1024	10	0	0	1034

Distribución en 2025 por categoría profesional (media anual del ejercicio 2025)	Indefinido a tiempo completo	Indefinido a tiempo parcial	Temporal a tiempo completo	Temporal a tiempo parcial	Total general
Director asociado	8	0	0	0	8
Profesional asociado	185	0	0	0	185
Director	31	0	0	0	31
Vicepresidente del Grupo	1	0	0	0	1
Gerente	67	0	0	0	67
Gerente IC	1	0	0	0	1
Vicepresidente ejecutivo	3	0	0	0	3
Profesional	523	5	1	0	528
Vicepresidente regional	6	0	0	0	6
Director de ventas	19	1	0	0	20
Director sénior	25	1	0	0	26
Gerente sénior	16	0	0	0	16
Profesional sénior	166	4	0	0	170
Jefe de equipo	31	1	0	0	32
Vicepresidente	27	0	0	0	27
Promedio anual total	1108	12	1	0	1121

Despidos por nivel directivo:

Nivel directivo	Despidos en el ejercicio 2025
Profesionales asociados	27
Profesionales	82
Profesional sénior	37
Jefe de equipo	3
Gerente	11
Gerente sénior	3
Director asociado	2
Director	8
Vicepresidente	1
Vicepresidente del Grupo	1
Total general	175

El incremento anual de despidos se debe principalmente a un expediente de regulación de empleo (ERE), que ha afectado principalmente a Nubera eBusiness.

Datos de remuneración

Explicación de los resultados de la brecha salarial entre hombres y mujeres

Aunque no existe brecha de género según la normativa local y lo establecido en nuestro plan de igualdad de género, a continuación se ofrece una explicación objetiva de los resultados obtenidos en relación con la brecha salarial entre hombres y mujeres. Una brecha salarial negativa indica que la remuneración media de las mujeres es superior a la de los hombres. Por el contrario, una diferencia salarial positiva significa que la remuneración media de los hombres es superior a la de las mujeres.

Nota metodológica

El gap salarial de género se ha calculado usando la siguiente formula, comúnmente aplicada en este tipo de análisis: $(\text{remuneración media de hombres} - \text{remuneración media de mujeres}) / \text{remuneración media de hombres}$

Con respecto a la interpretación del gap de género, un valor negativo significa que el gap favorece a las mujeres, lo que indica que, de media, su remuneración en la categoría correspondiente excede la de su contraparte masculina. Inversamente, un valor positivo denota un gap que favorece a los hombres.

En el año 2025 el cálculo total del salario anual difiere del de 2024 al incluir valores reales de salarios anuales en comparación con 2024, donde se incluían valores teóricos (por ejemplo el uso de comisiones reales percibidas vs comisiones objetivo), por lo que no son directamente comparables o equivalentes.

Remuneración media	Año 2024 (€)	Año 2025 (€)	Variación del periodo (%)
Mujeres	65.024,98	74.052,38	13,88 %
Hombres	85.389,79	95.937,26	12,35 %

Tipo de cambio de referencia SAR-EUR: 0,227087

El salario anual incluye salario base, complementos, bonus recurrentes y comisiones.

Remuneración media	Año 2024 (€)	Año 2025 (€)	Variación del periodo (%)
<30	46.683,95	58.017,29	24,28%
30-50	85.952,66	96.586,73	12,37%
>50	140.176,02	149.611,30	6,73%

Tipo de cambio de referencia SAR-EUR: 0,227087

El salario anual incluye salario base, complementos, bonus recurrentes y comisiones.

Remuneración media	Año 2024 (€)	Año 2025 (€)	Variación del periodo (%)
Profesional asociado	30.385,88	40.550,03	25,07%
Profesional	64.909,10	75.333,27	13,84%
Profesional sénior	94.292,79	96.384,19	2,17%
Jefe de equipo	73.326,77	83.760,08	12,46%
Gerente IC	*	*	N/A
Gerente	95.819,30	105.733,09	9,38%
Director de ventas	292.659,10	262.088,76	-11,66%
Gerente sénior	113.956,14	112.858,80	-0,97%
Director asociado	88.867,91	103.742,43	14,34%
Director	109.214,49	125.258,70	12,81%
Director sénior	174.867,25	170.674,22	-2,46%
Vicepresidente	183.253,35	200.654,52	8,67%
Vicepresidente regional	292.446,39	277.562,88	-5,36%
Vicepresidente ejecutivo	231.656,70	206.493,29	-12,19%
Vicepresidente del Grupo	*	*	N/A

Tipo de cambio de referencia SAR-EUR: 0,227087

El salario anual incluye salario base, complementos, bonus recurrentes y comisiones.

*Información no mostrada debido a que la muestra de población es pequeña por motivos de confidencialidad

y privacidad de los datos.

	2024			2025		
Categoría profesional	Mujeres	Hombres	Brecha	Mujeres	Hombres	Brecha
Profesional asociado	30.505	30.225	-1%	39.821,68	41.451,45	3,93%
Profesional	56.966	72.195	21%	66.903,07	83.865,03	20,23%
Profesional sénior	108.441	89.860	-21%	99.416,46	95.316,49	-4,30%
Jefe de equipo	61.075	81.710	25%	74.797,86	91.726,50	18,46%
Gerente IC	N/A	*	N/A	N/A	*	N/A
Gerente	95.091	96.636	2%	99.072,53	110.617,50	10,44%
Director de ventas	291.771	293.063	0%	234.842,55	295.389,69	20,50%
Gerente sénior	122.068	104.831	-16%	113.560,60	111.338,22	-2,00%
Director asociado	107.765	83.469	-29%	96.617,54	114.429,78	15,57 %
Director	89.972	117.086	23%	110.788,57	131.890,85	16,00%
Director sénior	152.872	184.490	17%	153.031,79	175.614,10	12,86%
Vicepresidente	189.767	181.477	-5%	201.444,42	200.391,22	-0,53%
Vicepresidente regional	N/A	292.446	N/A	N/A	277.562,88	N/A
Vicepresidente ejecutivo	290.638	192.335	-51%	176.991,95	*	N/A
Vicepresidente del Grupo	N/A	*	N/A	N/A	*	N/A

Tipo de cambio de referencia SAR-EUR: 0,227087

El salario anual incluye salario base, complementos, bonus recurrentes y comisiones.

*Información no mostrada debido a que la muestra de población es pequeña por motivos de confidencialidad y privacidad de los datos.

Las categorías profesionales se establecen utilizando el sistema The Towers Watson Global Grading System (GGS). Este sistema es una metodología estructurada de evaluación de puestos que se utiliza para valorar y comparar funciones dentro de una organización. Evalúa los puestos en función de cuatro factores clave: conocimientos (necesarios para la función), resolución de problemas (complejidad e independencia de pensamiento), responsabilidad (impacto y toma de decisiones) y condiciones de trabajo (en su caso). A cada factor se le asigna una puntuación numérica que, en conjunto, determina la categoría del puesto.

Esta gradación permite una clasificación coherente de los puestos de trabajo, respalda estructuras salariales equitativas y facilita la comparación con datos de mercado externos. Se utiliza ampliamente para garantizar la transparencia y la alineación de los marcos de retribución y carrera profesional en todas las organizaciones globales.

El órgano de administración está formado por dos (2) mujeres a cierre de ejercicio. No reciben remuneración por llevar a cabo las funciones de los administradores.

Número de empleados con discapacidad

Dos empleados con certificado de discapacidad reconocido. La Sociedad cumple con la normativa de medidas excepcionales en asociación con la Fundación Adecco, con aportaciones anuales equivalentes a las cantidades exigidas por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

Cumplimiento de la igualdad de género

La Sociedad cumple las normativas españolas con un Plan de Igualdad de Género negociado con los principales sindicatos y registrado en el sitio web del Ministerio de Trabajo (Regcon), válido hasta 2027.

Datos sobre absentismo por baja por enfermedad

Género	Suma de ausencias de 2025 (horas)
Mujer	39.791
Hombre	13.055
Total general	52.846

Indicadores de siniestralidad 2025	Mujeres	Hombres
Índice de frecuencia*	0	0
Índice de gravedad**	0	0
Número de accidentes con baja por enfermedad (sin incluir itinerancia)	0	0
Número de enfermedades profesionales detectadas	0	0
Número de fallecimientos derivados de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales	0	0

*Índice de frecuencia = (Número de accidentes con baja × 1 000 000) / Número total de horas trabajadas

** Índice de gravedad = (Número de jornadas perdidas × 1 000) / Número total de horas trabajadas

Datos de convenio colectivo

País	% de empleados cubiertos por convenio colectivo
España	100%
Portugal	100%
Arabia Saudí**	0%

* Tanto la normativa legal aplicable como los convenios colectivos de cada país contemplan disposiciones específicas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

** No existen convenios colectivos aplicables en esta jurisdicción. En su lugar, las relaciones laborales se rigen por la legislación laboral local vigente y las políticas internas de la empresa, siempre que estas últimas no contravengan las disposiciones legales de carácter local.

Datos sobre formación

Los datos que se comunican son los datos de finalización y horas de formación obtenidos a través de la funcionalidad de reporte del sistema de gestión del aprendizaje (Learning Management System, LMS), en el que se imparte la formación. Los datos se han filtrado por ubicación e intervalo de fechas para obtener datos específicos de esta población.

Durante 2025, los empleados de la Empresa completaron más de 18.000 formaciones. Esto equivale a un promedio de aproximadamente 14 formaciones por asociado dentro de la Empresa. En promedio, cada empleado completó aproximadamente 12 horas de formación, aunque esta cifra no cuenta las horas reales de formación completadas.

Gartner tiene un ecosistema de aprendizaje descentralizado donde los equipos de aprendizaje dentro de las unidades de negocio gestionan su propia programación. El LMS de Gartner no puede hacer que las horas de formación sean un campo obligatorio en la plataforma. Aunque animamos a todos nuestros equipos de formación a que introduzcan horas de formación para sus contenidos, ellos no están obligados a introducir e informar sobre esos parámetros. Por lo tanto, los datos sobre horas de formación facilitados por el LMS subestiman las horas reales de aprendizaje.

La formación completada por los empleados es una combinación de formación obligatoria asignada y formación opcional autodidacta. De las 18.078 formaciones completadas en 2025, 10.153, es decir, el 56%, se asignaron a los alumnos. Los alumnos solicitaron el resto, 7.925 (44%), de las formaciones realizadas.

A continuación, se muestra un desglose de los cursos completados y horas de formación por categoría profesional:

Todos los datos sobre la finalización de la formación se basan en una plantilla de 1.292 empleados, incluidos aquellos que se incorporaron o abandonaron la organización a lo largo de 2025.

Etiquetas de fila	Cursos completados	Horas
Director asociado	90	57
Profesional asociado	3949	3438
Director	278	290
Gerente	821	675
Gerente IC	3	1
Vicepresidente ejecutivo	34	22
Profesional	9462	8294
Vicepresidente regional	58	34
Director de ventas	256	212
Director sénior	498	483
Gerente sénior	214	143
Profesional sénior	1557	1091
Jefe de equipo	584	429
Vicepresidente	274	230
Total general	18.078	15.398

Derechos humanos

Gartner está comprometida con los derechos humanos en el lugar de trabajo y tiene tolerancia cero con la esclavitud moderna y la trata de personas en nuestras cadenas de suministro o en cualquier parte de nuestro negocio. Mantenemos una Política de Derechos Humanos, que se aplica a todos los Asociados de Gartner, a aquellos que hacen negocios con Gartner o para Gartner, y a otras personas que pueden actuar en nombre de Gartner. También se aplica a todas las ubicaciones de oficinas de Gartner y a cualquier lugar donde se lleve a cabo el negocio de Gartner.

Gartner proporciona a todas las partes interesadas internas y externas un método para informar sobre posibles conductas indebidas o inquietudes, incluidos los problemas de derechos humanos. Los asociados pueden plantear sus inquietudes a su gerente, socio de RR. HH. o al Departamento Jurídico y de Cumplimiento. Además, las posibles conductas indebidas o inquietudes pueden enviarse las 24 horas del día, los 7 días de la semana, por teléfono o a través de la web de forma anónima y en el idioma local a través de nuestra [Línea de ayuda sobre ética de Gartner de terceros](#).

En 2025, la Línea de ayuda sobre ética de Gartner recibió una acusación de discriminación y acoso para la Empresa. El asunto, que no fue corroborado, se investigó y resolvió.

[Consulte el Informe de Responsabilidad Corporativa de Gartner](#) para obtener más información sobre nuestras prácticas de cumplimiento normativo y de contratación responsable.

Sociedad

Información fiscal

Prestaciones antes de impuestos por país (en EUR)	2025	2024
España	-3.879.610,39	6.983.195,31
Portugal	415.793,50	371.766,29
Arabia Saudí	2.367.229,58	2.159.869,15
Total	-1.096.587,31	9.514.830,75

EUR Impuestos sobre beneficios distribuidos (no devengados)	2025	2024
España	-62.985,87	1.163.453,35
Portugal	162.116,32	63.100,73
Arabia Saudí	463.357,33	373.673,49
Total	562.487,78	1.600.227,57

Las subvenciones públicas recibidas no son aplicables ya que no se recibieron ni se otorgaron subvenciones públicas a la Empresa.

ANEXO I. Índice de los contenidos exigidos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre

Información exigida por la Ley 11/2018	Materialidad	Números de página de la EINF de Gartner España, S.L.U.	Norma de reporting: Normas GRI seleccionadas (última versión, salvo que se especifique lo contrario)	Números de página del Informe de Responsabilidad Corporativa 2025 de Gartner Inc.
Información general				
Breve descripción del modelo de negocio, incluyendo su entorno empresarial, organización y estructura	Material	3-4	GRI 2-6 (2021)	3
Mercados en los que opera	Material	-	GRI 2-1 (2021) GRI 2-6 (2021)	3
Objetivos y estrategias de la organización	Material	-	GRI 2-1 (2021)	5
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su evolución futura	Material	-	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos	2-7
Marco de reporting utilizado	Material	1	GRI 1 (2021)	-
Cuestiones medioambientales				
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	-	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos	46-49
Información general detallada				
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa sobre el medio ambiente y, cuando proceda, sobre la salud y la seguridad	Material	-	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos	46-49

Información exigida por la Ley 11/2018	Materialidad	Números de página de la EINF de Gartner España, S.L.U.	Norma de reporting: Normas GRI seleccionadas (última versión, salvo que se especifique lo contrario)	Números de página del Informe de Responsabilidad Corporativa 2025 de Gartner Inc.
Procedimientos de evaluación o certificación medioambiental	Material	-	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos	50
Recursos dedicados a la prevención de los riesgos medioambientales	Material	5-6	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos	-
Aplicación del principio de precaución	Material	-	GRI 2-23 (2021)	96
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos medioambientales	Material	5-6	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos	-
Contaminación				
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente al medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluidas la contaminación acústica y lumínica	No material			
Economía circular y prevención y gestión de residuos				
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de residuos	Material	-	GRI 306-1 GRI 306-2	53
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	No material			
Uso sostenible de los recursos				
Consumo y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	No material			

Información exigida por la Ley 11/2018	Materialidad	Números de página de la EINF de Gartner España, S.L.U.	Norma de reporting: Normas GRI seleccionadas (última versión, salvo que se especifique lo contrario)	Números de página del Informe de Responsabilidad Corporativa 2025 de Gartner Inc.
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	No material			
Consumo directo e indirecto de energía	Material	-	GRI 302-1	86
Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia energética	Material	-	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos	52
Uso de energías renovables	Material	-	GRI 302-1	52
Cambio climático				
Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	Material	-	GRI 305-1 GRI 305-2	46-48, 86
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Material	-	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos	49-51, 96-97
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	Material	-	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos	45
Protección de la biodiversidad				
Medidas adoptadas para preservar o restaurar la biodiversidad	No material			
Impactos causados por actividades u operaciones en áreas protegidas	No material			

Información exigida por la Ley 11/2018	Materialidad	Números de página de la EINF de Gartner España, S.L.U.	Norma de reporting: Normas GRI seleccionadas (última versión, salvo que se especifique lo contrario)	Números de página del Informe de Responsabilidad Corporativa 2025 de Gartner Inc.
Cuestiones sociales y relativas al personal				
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	-	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos	71
Empleo				
Número total y distribución de los empleados por país, sexo, edad y categoría profesional	Material	6-8	GRI 405-1 en relación con los empleados por categoría, sexo y edad	-
Número total y distribución de los tipos de contrato de trabajo y media anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	Material	6-8	GRI 2-7 en relación con los empleados por contrato de trabajo y tipo, por sexo	-
Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	Material	6-8	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos	-
Remuneraciones medias y su evolución desglosados por sexo, edad y categoría profesional o de igual valor	Material	9-10	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos	-
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	Material	9-11	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos	-
Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución	Material	12	GRI 3-3 3 en lo que respecta a políticas y compromisos	-

Información exigida por la Ley 11/2018	Materialidad	Números de página de la EINF de Gartner España, S.L.U.	Norma de reporting: Normas GRI seleccionadas (última versión, salvo que se especifique lo contrario)	Números de página del Informe de Responsabilidad Corporativa 2025 de Gartner Inc.
variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo				
Aplicación de políticas de desconexión laboral	Material	-	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos	15
Número de empleados con discapacidad	Material	13	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos	-
Organización del trabajo				
Organización del tiempo de trabajo	Material	-	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos	15
Número de horas de absentismo	Material	13	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos	-
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y a promover el ejercicio corresponsable de la misma por parte de ambos progenitores	Material	-	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos	33
Salud y seguridad				
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Material	-	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos	34-35
Accidentes laborales, en particular su frecuencia y gravedad, así como enfermedades profesionales; desglosados por sexo	Material	13	GRI 403-9 en relación con el número y la tasa de lesiones laborales GRI 403-10 en relación con los casos de problemas	-

Información exigida por la Ley 11/2018	Materialidad	Números de página de la EINF de Gartner España, S.L.U.	Norma de reporting: Normas GRI seleccionadas (última versión, salvo que se especifique lo contrario)	Números de página del Informe de Responsabilidad Corporativa 2025 de Gartner Inc.
			de salud relacionados con el trabajo y enfermedades profesionales	
Relaciones sociales				
Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos de información, consulta y negociación con el personal	Material	-	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos	81
Mecanismos y procedimientos establecidos para fomentar la implicación de los trabajadores en la gestión de la empresa, en lo que respecta a información, consulta y participación.	Material	-	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos	14
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	Material	14	GRI 2-30 (2021)	-
Balance de los convenios colectivos, en particular en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo	Material	14	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos	-
Formación				
Políticas aplicadas en el ámbito de la formación	Material	14	GRI 404-2	26
Número de horas de formación por categoría profesional	Material	14-15	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos GRI 404-1 en relación con el número total de horas de formación por categoría profesional	-

Información exigida por la Ley 11/2018	Materialidad	Números de página de la EINF de Gartner España, S.L.U.	Norma de reporting: Normas GRI seleccionadas (última versión, salvo que se especifique lo contrario)	Números de página del Informe de Responsabilidad Corporativa 2025 de Gartner Inc.
Accesibilidad universal				
Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Material	-	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos	16, 68
Igualdad				
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Material	-	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos	25
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de género	Material	13	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos	-
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, gestión de la diversidad	Material	-	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos	72
Derechos humanos				
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	15	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos	70-72
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	Material	-	GRI 2-23 (2021) GRI 2-26 (2021)	81

Información exigida por la Ley 11/2018	Materialidad	Números de página de la EINF de Gartner España, S.L.U.	Norma de reporting: Normas GRI seleccionadas (última versión, salvo que se especifique lo contrario)	Números de página del Informe de Responsabilidad Corporativa 2025 de Gartner Inc.
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Material	15	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos GRI 406-1 (2016)	-
Medidas implementadas para la promoción y el cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionados con el respeto a la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil	Material	-	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos	81
Lucha contra la corrupción y el soborno				
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	-	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos	70-72
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Material	-	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos GRI 2-23 (2021) GRI 2-26 (2021)	72-75
Medidas para combatir el blanqueo de capitales	Material	-	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos GRI 2-23 (2021)	72-75

Información exigida por la Ley 11/2018	Materialidad	Números de página de la EINF de Gartner España, S.L.U.	Norma de reporting: Normas GRI seleccionadas (última versión, salvo que se especifique lo contrario)	Números de página del Informe de Responsabilidad Corporativa 2025 de Gartner Inc.
			GRI 2-26 (2021)	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Material	-	GRI 2-28 (2021)	38
Información sobre el impacto en la sociedad				
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	-	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos	5
Compromisos de la sociedad con el desarrollo sostenible				
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	Material	-	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos	38-40, 60-66
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Material	-	GRI 3-3 en relación con las políticas y compromisos	38-40, 60-66
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Material	-	GRI 2-29 (2021)	38-40, 60-66
Acciones de asociación o patrocinio	Material	-	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos	38-40
Subcontratación y proveedores				
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	Material	-	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos	80-81

Información exigida por la Ley 11/2018	Materialidad	Números de página de la EINF de Gartner España, S.L.U.	Norma de reporting: Normas GRI seleccionadas (última versión, salvo que se especifique lo contrario)	Números de página del Informe de Responsabilidad Corporativa 2025 de Gartner Inc.
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y medioambiental	Material	-	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos	80-81
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Material	-	GRI 3-3 en lo que respecta a políticas y compromisos	49, 75, 80-81
Consumidores				
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	No material			
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	No material			
Información fiscal				
Los beneficios obtenidos país por país	Material	16	GRI 207-4 en lo que respecta al beneficio antes de impuestos por jurisdicción fiscal	-
Impuestos sobre los beneficios pagados	Material	16	GRI 207-4 en lo que respecta al beneficio antes de impuestos por jurisdicción fiscal	-
Subvenciones públicas recibidas	Material	16	GRI 201-4 en lo que respecta a las subvenciones públicas	-

Firmas

Nombre	Cargo	Firma	Fecha
Paola Farina	MVP, Assistant Controller	Paola Farina	22/07/2026