

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Métodos y Tecnología de Sistemas y Procesos S.L.

Ejercicio anual terminado 31/12/2024



ÍNDICE

ÍNDICE	2
1. INTRODUCCIÓN.....	4
1.1 Normativa aplicable	4
1.2 Marco de reporting.....	4
1.3 Alcance del informe.....	4
1.4 Verificación	4
2. MODELO DE NEGOCIO	5
2.1 Somos MTP, descripción del negocio y actividades.....	5
2.2 Historia del grupo, misión y visión	9
2.3 Hitos de 2024	10
2.4 Misión, visión y valores	14
2.5 Presencia geográfica	15
2.6 Organización y estructura	16
2.7 Mapa de riesgos	16
2.8 Objetivos para 2025.....	17
2.9 DAFO	20
3. MATERIALIDAD	22
3.1 Grupos de interés y análisis de materialidad.....	22
3.2 Resultados Test de Materialidad	24
4. MEDIOAMBIENTE.....	31
4.1 Enfoque de gestión.....	31
4.2 Contaminación y cambio climático.....	32
4.3 Economía circular	36
4.4 Uso sostenible de los recursos.....	38
4.5. Protección de la Biodiversidad	39
4.6. Taxonomía europea	39
5. CUESTIONES SOCIALES Y RECURSOS HUMANOS	40
5.1 Enfoque de Gestión	40
5.2 Empleo.....	41
5.3 Brecha salarial	47
5.4 Organización del trabajo	48

5.5 Retribuciones	49
5.6 Políticas de desconexión laboral	52
5.7 Seguridad y Salud	54
5.8. Absentismo	55
5.9 Empleados con discapacidad	56
5.10 Formación	57
5.11 Relaciones sociales	60
5.12 Igualdad.....	61
6. ÉTICA Y CUMPLIMIENTO	66
6.1 Enfoque de gestión	66
6.2. Diligencia Debida en Materia de Sostenibilidad.....	66
6.3 Manual de Gestión Ética y Compliance	67
6.4 Medidas contra el acoso.....	67
6.5 Políticas anticorrupción y blanqueo de capitales.....	72
6.6 Relaciones con organismos públicos	73
6.7 Ciberseguridad	74
6.8 Confidencialidad y transparencia	76
7. COMPROMISO SOCIAL	77
7.1 Compromiso con la comunidad	77
7.2 Políticas de proveedores	80
7.3 Satisfacción de los clientes.....	81
7.4 Información Fiscal.....	84
7.5 Financiación a partidos políticos.....	85

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Normativa aplicable

El presente estado de información no financiera se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y Diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).

1.2 Marco de reporting

Ley 11/2018: Con el objetivo de facilitar la comparación de la información, tanto en el tiempo como entre entidades, se utilizarán especialmente estándares de indicadores clave no financieros que puedan ser generalmente aplicados y que cumplan con las directrices de la Comisión Europea en esta materia y los estándares de Global Reporting Initiative, debiendo mencionar en el informe el marco nacional, europeo o internacional utilizado para cada materia.

En su elaboración, se ha tenido en cuenta lo establecido en la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (Estándares GRI). En este contexto, a través del estado de información no financiera la Sociedad tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y con relación a los derechos humanos relevantes para la compañía en la ejecución de sus actividades propias del negocio.

1.3 Alcance del informe

Los datos financieros y no financieros de la Sociedad presentados en este informe son los referentes a la Sociedad mercantil Métodos y Tecnologías de Sistemas y Procesos S.L. y hacen referencia a todas las actividades llevadas a cabo durante el año 2024.

1.4 Verificación

El Estado de información no financiera del Informe de gestión ha sido sometido a un proceso de revisión externa independiente. El informe de aseguramiento independiente donde se incluyen los objetivos y alcance del proceso, así como los procedimientos de revisión utilizados y sus conclusiones, se adjunta como anexo a este informe.

2. MODELO DE NEGOCIO

2.1 Somos MTP, descripción del negocio y actividades

MTP es la marca principal de la sociedad mercantil Métodos y Tecnología de Sistemas y Procesos S.L. (MTP), una empresa de origen español y capital privado. Es una de las empresas líderes en protección y aseguramiento de calidad de software, pionera e independiente de las empresas de desarrollo en el mercado nacional.

Usando la misma marca comercial, y ofreciendo un porfolio de servicios similares, existen dos partners que desarrollan una actividad similar en los mercados de México y Brasil.

MTP es una empresa de tamaño mediano y capital privado con un volumen de facturación en el ejercicio 2024 de 36,43 millones de € (incremento del 17 % respecto al ejercicio anterior) y una capitalización total de 25,36 millones de €, de los cuales el 64 % está conformado por fondos propios, generando de esta manera una estructura organizativa de estabilidad y crecimiento económico basado en elevados estándares de solvencia.

MTP es una empresa de capital 100% español que desde su constitución en 1997 ha centrado su actividad en disciplinas de Calidad e Ingeniería SW, siendo referente en Europa en estas actividades

La sede de la Organización se encuentra desde 2014 en Madrid, en la Calle de Santa Leonor 65, Edificio C, Planta 4. La sede central concentra la actividad de la gran mayoría de los profesionales al servicio de la Organización.

MTP mantiene una relación directa con sus clientes, principalmente establecidos en España, entre los que se encuentran destacadas compañías líderes en sus respectivos sectores. En este sentido, cabe destacar que la práctica totalidad de las empresas que conforman el selectivo índice Ibex 35 han sido, o continúan siendo, clientes de la Organización.

Asimismo, la actividad de MTP, canalizada a través de sus partners en México y Brasil alcanza en muchos casos las filiales o subsidiarias que los clientes españoles poseen en esos países.

Los ingresos generados por operaciones en MTP en el periodo 2024 y 2023 provienen de clientes privados, públicos e institucionales.

Actividades desarrolladas por MTP

Los servicios ofrecidos por MTP están dirigidos a controlar y mejorar los costes, plazos y calidad del ciclo de vida de los productos de software, así como a perfeccionar los procesos de construcción del software en compañías de **Telecomunicaciones, Banca, Seguros, Industria, Retail, Utilities y Administración Pública.**

MTP ofrece una amplia gama de servicios y soluciones diseñadas para **asegurar, transformar y optimizar** las áreas de negocio. Brinda así las respuestas necesarias a nivel estratégico, operativo y técnico estructurada a través de los siguientes servicios:



- ✓ **Innovación:** En MTP se impulsa la transformación digital mediante soluciones tecnológicas avanzadas orientadas a la excelencia. Por ello se cuenta con capacidades en inteligencia artificial, ciberseguridad, IoT y modelos ML/DL/LLM, destacando la plataforma JanIA para la gestión inteligente de la calidad IT.
- ✓ **Consultoría de transformación digital:** MTP acompaña a las organizaciones en su transformación digital mediante una metodología propia que permite evaluar, alinear y optimizar procesos clave. A través de servicios como Gobierno IT, Arquitectura Empresarial, IAM y SRE, asegura la eficiencia, confiabilidad y modernización tecnológica con un enfoque estratégico e innovador.
- ✓ **DevOps:** MTP impulsa la excelencia operativa mediante la adopción de principios DevOps, apoyados en marcos de referencia como ODA+ y DASA. Esta estrategia se traduce en la aplicación de metodologías ágiles, prácticas de integración y despliegue continuo, y en la modernización de los procesos de desarrollo de software. Todo ello orientado a optimizar los tiempos de entrega, reducir riesgos operativos y garantizar entornos tecnológicos seguros.
- ✓ **Quality Assurance:** MTP garantiza la calidad del producto digital mediante pruebas inteligentes, automatización avanzada y análisis predictivo con IA. A través de metodologías como *testing* funcional, de rendimiento y en entornos *cloud* y *mobile*, asegurando productos fiables, eficientes y en mejora continua.
- ✓ **Ciberseguridad:** MTP ofrece servicios integrales de ciberseguridad impulsados por inteligencia artificial, orientados a reforzar el esquema de defensa digital de las organizaciones. Se aplican enfoques DevSecOps y soluciones adaptadas a aplicaciones, infraestructuras y cultura organizativa, asegurando una protección proactiva y eficaz.
- ✓ **Accesibilidad Digital y UX:** MTP proporciona servicios especializados en accesibilidad digital y experiencia de usuario, garantizando diseños inclusivos, cumplimiento normativo y optimización de activos digitales mediante consultoría, auditorías y certificaciones.

Con un enfoque centrado en el cliente, las soluciones ofrecidas están orientadas a mejorar la eficiencia operativa, optimizar los procesos de toma de decisiones y potenciar el crecimiento sostenible en entornos altamente dinámicos.

Desde MTP, se garantiza la calidad de los sistemas en todas las fases del ciclo de vida del negocio, abarcando desde el diseño de aplicaciones y herramientas de software hasta su mejora continua, mediante la aplicación de metodologías avanzadas de Testing y Aseguramiento de la Calidad del Software (SQA). Asimismo, se integran soluciones especializadas en ciberseguridad, orientadas a la detección y prevención de vulnerabilidades, con el objetivo de proteger la información, los activos digitales, las personas y los dispositivos conectados. La propuesta de MTP, integrada en el entorno del Digital Business Assurance, se basa en tres factores fundamentales:

- ✓ Profundo conocimiento en el aseguramiento de la calidad de soluciones y sistemas TI.
- ✓ Firme compromiso con la innovación y la excelencia operativa.
- ✓ Experiencia probada en la labor de adaptación a los cambios del mercado y al creciente peso de la tecnología en los procesos de negocio.

MTP es la primera empresa a nivel mundial en obtener la Certificación **TMMi nivel 5**, máximo reconocimiento internacional en servicios de Testing (recertificados en junio 2025). Además, es proveedor de cursos de formación de **ISTQB, IREB, DASA y Agile Testing**.

Toda su actividad de **Digital Business Assurance** está enfocada en garantizar que los procesos y activos de sus clientes dispongan del máximo grado posible de robustez, de adaptación al usuario y de alineamiento con el negocio, a la vez que se minimizan las posibles vulnerabilidades durante la conceptualización, la construcción y la explotación de las iniciativas digitales.

MTP opera de forma transversal en todos los sectores económicos, prestando servicio a los principales actores del mercado. La compañía cuenta con una amplia experiencia en entornos altamente especializados, destacando su sólida trayectoria en los ecosistemas de banca, energía, seguros, telecomunicaciones y administración pública, entre otros.

Como prestadora de servicios IT, el modelo de negocio de MTP consiste en prestar un **servicio excepcional y de calidad** a las empresas a través del asesoramiento y acompañamiento proporcionado por los profesionales que la componen. Clientes y profesionales constituyen los pilares fundamentales sobre los que se sustenta el desarrollo y crecimiento de toda la organización.

La excelencia en el servicio es una máxima constante y por ello cada proyecto cuenta con el número de profesionales adecuado para ejecutarlo y es coordinado por un jefe de equipo/proyecto capaz de atender adecuadamente a las necesidades del cliente.

En determinados casos, MTP recurre al apoyo de terceros partners (individuos o empresas), altamente especializados en un dominio específico, que colaboran a los profesionales de MTP para garantizar el elevado estándar de calidad del servicio a prestar al cliente.

MTP es un socio innovador: acompaña a sus clientes, proporcionándoles el conocimiento necesario y la innovación requerida para mitigar los riesgos inherentes a su estrategia de digitalización, así como para fortalecer la resiliencia de su negocio.

Como reflejo del servicio de calidad que MTP da a sus clientes y para la consecución de este éxito, MTP posee las siguientes certificaciones:

- ✓ **TMMi 5:** Test Maturity Model. Integration Certified Level 5. Primera empresa en el mundo en ofrecer servicios de testing con el máximo nivel de certificación. Mayo de 2013.
- ✓ **ENS:** Esquema Nacional de Seguridad categoría Media y categoría Alta en Ciberso. Da cumplimiento a los requisitos de Seguridad de la Información exigibles por la legislación.
- ✓ **ISO 27001:** Gestión de Seguridad de la Información. Certificado desde 2011.
- ✓ **ISO 20000:** Gestión de los Servicios de Gestión y Soporte TI. Vigente desde 2015.
- ✓ **ISO 9001:** Gestión de la Calidad. Vigente desde 2006. La base de nuestro sistema de Calidad se aplica a los procesos clave de nuestra Factoría de Pruebas y de Prestación de Servicios Profesionales.
- ✓ **ISO 14001:** Sistema de Gestión Ambiental. Certificado desde octubre de 2011.
- ✓ **ISO 14064:** Evaluación de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero y conformidad del cálculo de la huella de carbono.
- ✓ **Cumplimiento RGPD.** Certificación del cumplimiento para con el Reglamento General de Protección de Datos y la ley de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD).
- ✓ **ISO 33000:** Certificación del Modelo de Madurez de la Ingeniería del Software que permite la mejora de la calidad de desarrollo de software. Sustituye a ISO 15504.



2.2 Historia del grupo, misión y visión

MTP es una referencia en el Aseguramiento Integral del Negocio que requieren las organizaciones en su proceso de transformación digital y de calidad en todas las fases del desarrollo de tu negocio.

Desde sus inicios, y con un capital 100% español, en 1997 empezaron sus relaciones con grandes empresas, principalmente de banca y Telco, tales como Santander, BBVA, Telefónica, Orange o Ericsson. En el 2003 comenzó el despliegue de servicios en el extranjero, principalmente en Europa e Iberoamérica. Concretamente ha participado directamente en proyectos de Alemania, Francia e Inglaterra, y a través de colaboraciones en Brasil y Uruguay. En 2004, fruto de la colaboración con Ericsson, se comenzó a trabajar con la arquitectura de automatización TTCN 3 y obtener una visibilidad a nivel internacional que permitió abrir nuevos proyectos en países como Alemania, Corea, Japón o Suecia.

En 2007 se convirtieron en la primera organización en España en certificar su factoría de pruebas en ISO 9001. Siendo conscientes desde los orígenes de que tenían que abanderar la formación y concienciación en el área de aseguramiento. Así, en el año 2005 se fundó el Comité español que representa al ISTQB, siendo actualmente la empresa número 1 en certificaciones a profesionales tanto propios como de terceros.

En este punto, el 60% de los ingenieros de MTP están certificados en ISTQB y en Scrum.

En 2009 se produce un salto cuantitativo y cualitativo, prestando a Telefónica el servicio QA más grande de Europa, con más de 320.000 horas anuales sobre más de 600 aplicaciones y un equipo dedicado de 200 personas, lo que convirtió a MTP en un referente en QA. Este crecimiento permitió crear el grupo MTP, con sedes en México y Brasil, y ejecutar proyectos internacionales, Estados Unidos, Reino Unido, Francia, Alemania, República Dominicana o Portugal.

En sus más de 25 años de vida, MTP se ha consolidado como empresa líder del sector. Este hito, alcanzado en 2022, supuso la ejecución de proyectos para los principales actores de los sectores más importantes, así como para organismos clave del sector público.

Además, MTP sigue siendo un referente en el mercado, impulsando sus servicios de ciberseguridad para empresas, innovando y mejorando los servicios de accesibilidad y pruebas de rendimiento de sus clientes.

Actualmente, el entorno digital presenta nuevos escenarios donde todas las actividades de negocio se desarrollan dentro de un contexto digital. Las tecnologías de la información permeabilizan todos los ámbitos, mercados, procesos operativos y canales de interacción. Este es el ámbito del Digital Business, caracterizado por un nivel de exigencia significativamente superior al de años anteriores. En este contexto, el principal desafío en Tecnologías de la Información es alcanzar el máximo nivel de confianza en la protección del software.

2.3 Hitos de 2024

En un entorno de mercado completamente digital, donde la tecnología constituye un factor diferenciador y la competencia es intensa, MTP mantiene su compromiso con el desarrollo, crecimiento y la excelencia en la calidad del servicio, impulsado por una búsqueda constante de nuevos retos, objetivos y certificaciones

El año 2024 no ha sido una excepción, y durante el ejercicio se han alcanzado importantes y significativos hitos, entre los que destacan:

- ✓ **Transformación del área de innovación impulsada por la inteligencia artificial:** La irrupción de la inteligencia artificial (IA) ha marcado un punto de inflexión en la estrategia de innovación de la organización. Reconociendo el potencial transformador de esta tecnología, se ha incrementado la asignación de recursos financieros y humanos al área de innovación, con el objetivo de incorporar soluciones basadas en IA que optimicen la eficiencia operativa. Como resultado, se han implementado múltiples iniciativas que integran IA en procesos críticos, consolidando un ecosistema de innovación alineado con los principios de sostenibilidad y transformación digital.
- ✓ **Consolidación de servicios de consultoría y fusión con el equipo de preventa:** En línea con su estrategia de crecimiento sostenible y diversificación, durante el año 2023 MTP impulsó la creación de una nueva línea de negocio con el objetivo de ampliar su cobertura y adaptarse de forma más precisa a las necesidades cambiantes de sus clientes. Esta iniciativa marcó un hito en la evolución de la compañía, al abrir nuevas oportunidades de desarrollo y posicionamiento en el mercado. En 2024, como parte de este proceso de maduración, se ha consolidado esta línea de negocio. En paralelo, se llevó a cabo la fusión de dicha área con el equipo de preventa, con el propósito de integrar el conocimiento técnico y estratégico desde las fases iniciales del ciclo comercial. Esta integración busca mejorar la coherencia entre la propuesta de valor y la ejecución de los servicios, fortaleciendo la capacidad de la organización para ofrecer soluciones más alineadas, ágiles y centradas en el cliente.
- ✓ **Creación de un sello propio de accesibilidad digital:** En respuesta a una creciente demanda del mercado y al refuerzo del marco normativo en materia de accesibilidad, la organización ha desarrollado y lanzado en 2024 un sello propio de accesibilidad digital. Este distintivo surge como una extensión natural de uno de los servicios clave de la compañía, orientado a garantizar que los entornos digitales —como sitios web y aplicaciones móviles— cumplan con los estándares de accesibilidad establecidos. La iniciativa responde a la necesidad detectada entre los clientes de contar con una certificación fiable que acredite el cumplimiento normativo y refuerce su compromiso con la inclusión digital. Este sello no solo aporta valor añadido a los servicios prestados, sino que también posiciona a la organización como referente en accesibilidad, promoviendo entornos digitales más equitativos y universales.



- ✓ **Impulso a la transparencia y visibilidad de la sostenibilidad:** MTP es consciente de la importancia de visibilizar el compromiso con la sostenibilidad. Por ello se ha intensificado sus esfuerzos para integrar de forma transversal criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) en su gestión interna y comunicación externa. En este contexto, se está desarrollando un cuadro de mando integral que incorpora tanto indicadores financieros como no financieros, con el objetivo de ofrecer una visión más completa y transparente del desempeño corporativo. Este instrumento está siendo trabajado de forma colaborativa a distintos niveles, los cuales son dirección, gestión intermedia y plantilla.
- ✓ **Certificación en el Esquema Nacional de Seguridad (ENS) en categoría alta en Ciberso:** Durante el último ejercicio, la línea de negocio Ciberso ha logrado un avance significativo en materia de ciberseguridad al obtener la certificación en el Esquema Nacional de Seguridad (ENS) en categoría alta, mejorando su calificación anterior de nivel medio. Este hito refuerza el compromiso de la entidad con la protección de la información y la gestión segura de los servicios digitales, especialmente en un entorno cada vez más expuesto a riesgos tecnológicos. La obtención de esta certificación no solo garantiza el cumplimiento de los requisitos normativos más exigentes, sino que también representa un factor diferenciador frente a la competencia, consolidando la posición de la organización como un proveedor confiable y altamente preparado en materia de seguridad digital.
- ✓ **Refuerzo de la gobernanza en seguridad y protección de datos:** Como parte del fortalecimiento del modelo de gobernanza en materia de seguridad de la información y cumplimiento normativo, MTP ha formalizado la designación de las figuras del Chief Information Security Officer (CISO) y del Delegado de Protección de Datos (DPD). Esta personificación responde a la necesidad de contar con roles claramente definidos y con responsabilidad directa en la gestión de riesgos tecnológicos y la protección de datos personales. La presencia activa de estas figuras permite una supervisión más eficaz, una toma de decisiones más ágil y una mayor alineación con los marcos regulatorios vigentes, reforzando así la confianza de clientes, socios y otros grupos de interés.
- ✓ **Crecimiento sostenido de Ciberso:** Durante el ejercicio 2024, la línea de negocio de ciberseguridad, Ciberso, ha experimentado un crecimiento significativo en su base de clientes, tanto por la captación de nuevos contratos como por la fidelización de clientes existentes. Este avance se atribuye, en gran medida, al esfuerzo estratégico dedicado a la mejora de la presencia digital, especialmente a través de la optimización de la página web especializada en ciberseguridad y su posicionamiento en buscadores.



- ✓ **Desarrollo y aprobación del plan de lucha frente al cambio climático:** Durante el 2024 MTP llevó a cabo el desarrollo y la posterior aprobación del Plan de Acción frente al Cambio Climático. Este proceso se inició en mayo y culminó en diciembre con la validación formal del plan por parte de los órganos competentes de la compañía. El plan establece una hoja de ruta integral orientada a mitigar el impacto ambiental de las operaciones y a contribuir activamente a la transición hacia un modelo bajo en carbono. Entre sus principales ejes estratégicos se incluyen: evaluación de la huella de carbono, la eficiencia energética e infraestructuras o la reducción de residuos y economía circular entre otros.

- ✓ **Reconocimiento con el Sello Madrid Excelente:** MTP ha sido distinguida con el Sello Madrid Excelente, un reconocimiento otorgado por la Comunidad de Madrid que certifica el compromiso de la empresa con la calidad, la excelencia en la gestión, la innovación, la responsabilidad social corporativa y la satisfacción del cliente. Este distintivo avala el esfuerzo continuo por alcanzar los más altos estándares en todos los ámbitos de actuación, y refleja una apuesta decidida por la mejora continua y la excelencia operativa. La obtención de este sello refuerza la reputación de la organización como referente en buenas prácticas empresariales y consolida su posicionamiento como entidad comprometida con el desarrollo sostenible y la creación de valor a largo plazo.


- ✓ **Mejora continua en los procesos de evaluación del desempeño y desarrollo profesional:** En línea con el compromiso de la organización con la mejora continua y la gestión estratégica del talento, durante el último ejercicio se han optimizado los procesos de evaluación de competencias y de desempeño. Estas mejoras permitirán obtener una visión más precisa y completa del rendimiento individual y colectivo, cuyos resultados se espera que se reflejen plenamente a lo largo de 2025. Asimismo, se ha comenzado a implementar la evaluación 360º, una herramienta que permite recoger retroalimentación desde múltiples perspectivas (compañeros, responsables, colaboradores), enriqueciendo el análisis del desempeño. Esta metodología se aplicó de forma parcial a un grupo de empleados en 2024, y se prevé su extensión a toda la plantilla durante 2025.

- ✓ **Nueva herramienta formativa:** Durante el ejercicio, se ha implementado la plataforma de formación *GoodHabit*, especializada en habilidades, marcando un avance significativo en el compromiso de la organización con el desarrollo profesional y el bienestar integral de la plantilla. Esta herramienta ofrece acceso gratuito a un amplio catálogo de contenidos formativos relacionados con habilidades transversales, igualdad, flexibilidad laboral y bienestar emocional. La formación está disponible para todo el personal, de forma voluntaria, y puede realizarse tanto dentro como fuera del horario laboral, facilitando así la conciliación y el aprendizaje continuo. Aunque la participación es opcional, se promueve activamente la realización de ciertos cursos recomendados por su valor estratégico y alineación con los objetivos de la organización.

- ✓ **Lanzamiento del proyecto “Juntos por el Bienestar”:** Con el objetivo de promover entornos de trabajo más saludables y sostenibles, se ha puesto en marcha el proyecto “Juntos por el Bienestar”, una iniciativa centrada en el desarrollo de competencias clave para el equilibrio personal y profesional, como la gestión del estrés y la planificación efectiva. Durante el año, se han llevado a cabo diversas sesiones formativas presenciales en distintas oficinas, enfocadas específicamente en técnicas de gestión del estrés. Estas actividades han sido diseñadas para dotar al personal de herramientas prácticas que favorezcan su bienestar emocional y su capacidad de organización, contribuyendo así a una mejora del clima laboral y del rendimiento individual.
- ✓ **Optimización en los tiempos de respuesta para la cobertura de vacantes:** Durante el 2024, se ha logrado una mejora significativa en la eficiencia del proceso de incorporación de talento, reduciendo los tiempos de respuesta desde la activación de una vacante hasta el inicio de la búsqueda de candidatos.
- ✓ **Avances en los procesos de promoción de las mujeres:** En el marco del compromiso con la igualdad de oportunidades, se han logrado avances significativos en la representación femenina dentro del equipo de gestión. Durante el último periodo, se ha incrementado el porcentaje de mujeres promocionadas a posiciones de responsabilidad, reflejo de una evolución positiva en los procesos de desarrollo profesional y promoción interna.
- ✓ **Mejora en los indicadores de la encuesta de clima laboral:** Durante el último ejercicio, se ha registrado una mejora generalizada en la mayoría de los indicadores evaluados en la encuesta de clima laboral.
- ✓ **Incorporación de inteligencia artificial en los procesos de selección y reclutamiento:** Como parte del objetivo estratégico de innovación definido para 2024, se ha avanzado en la integración de herramientas de inteligencia artificial (IA) en los procesos de selección y reclutamiento. Esta iniciativa, impulsada desde el área de innovación, ha permitido mejorar significativamente la eficiencia y la calidad en la publicación de ofertas de empleo, así como en la identificación y selección de candidaturas. La aplicación de IA ha contribuido a optimizar la redacción y presentación visual de las vacantes, mejorando su atractivo y alcance.
- ✓ **Avances en igualdad y prevención del acoso:** Durante 2024, se ha trabajado en la elaboración del Protocolo contra el acoso y del Plan de Igualdad LGTBI, en el marco del compromiso de la organización con la creación de entornos laborales seguros, inclusivos y respetuosos. El Protocolo contra el acoso ha sido aprobado en 2024, estableciendo procedimientos claros de actuación, prevención y protección frente a situaciones de acoso laboral. Por su parte, el Plan de Igualdad LGTBI se encuentra en fase final de desarrollo, con el objetivo de ser aprobado y publicado a lo largo de 2025.

2.4 Misión, visión y valores

El desarrollo de una empresa está ligado a una filosofía y a sus valores, sobre los cuales, a modo de fuertes raíces, se sustenta su crecimiento. Unos valores sólidos mejoran el servicio que la empresa presta a la sociedad, y más concretamente a sus empleados, clientes y proveedores. De ahí que MTP le da una gran importancia a poner de manifiesto cuáles su misión, su visión y sobre todo los valores.

Misión

Como proveedores de soluciones innovadoras y servicios tecnológicos, **ayudamos a nuestros clientes en las áreas críticas de su negocio** a través de propuestas específicas y herramientas transformadoras.

Desde el diseño de **procesos eficientes**, hasta la implementación de **soluciones avanzadas impulsadas por IA**, pasando por la **optimización de la experiencia** de los usuarios, desplegamos respuestas ágiles a los nuevos retos digitales.

Nuestro compromiso es **asegurar la transformación digital** de las organizaciones.

Visión

La visión empresarial se centra en ser el socio de confianza para las organizaciones en su transformación digital.

El esfuerzo se centra en garantizar que los procesos y activos de nuestros clientes sean robustos, estén adaptados a sus necesidades y alineados con sus objetivos de negocio. Se busca minimizar las vulnerabilidades desde la idea inicial hasta la ejecución de iniciativas digitales, asegurando que el camino hacia la transformación digital sea seguro y exitoso.

Valores

MTP cuenta con una diversidad de valores que contribuyen a la integración de los trabajadores y el impulso para llevar a cabo las metas y objetivos establecidos. Los valores por los que MTP se caracteriza son los siguientes:

- ✓ **Compañerismo:** Para MTP el compañerismo es un pilar fundamental, todos los empleados se tratan con respeto y apoyo mutuo, permitiendo así alcanzar todas las metas comunes.
- ✓ **Comunicación:** La organización posee una comunicación abierta y efectiva, lo que evita malentendidos y colaborar en todos los niveles de la empresa.
- ✓ **Responsabilidad:** MTP tiene el compromiso de asegurar el cumplimiento de todas las tareas asignadas de manera eficiente y eficaz, tomando en cuenta la responsabilidad con todos los clientes y con la entidad.
- ✓ **Innovación:** Desde la organización se busca de una manera constante nuevas formas de innovación y de mejora en de los diferentes productos y servicios ofrecidos, fomentando así un ambiente de innovación y creatividad.
- ✓ **Compromiso:** MTP se implica con generosidad y compromiso para sacar adelante las tareas encomendadas y los objetivos del equipo.
- ✓ **Positividad:** MTP mantiene una actitud positiva y motivadora, enfrentando cualquier desafío con determinación.

- ✓ **Globalidad:** MTP valora la diversidad y la inclusión, trabajando en colaboración con personas de todo el mundo, alcanzando así todas las metas y llevando el negocio a nuevos horizontes globales.

2.5 Presencia geográfica

MTP dispone de varias sedes a lo largo del territorio nacional, siendo la sede central Madrid. Además, la organización cuenta con una gran presencia en Sevilla, Alicante y Almería.

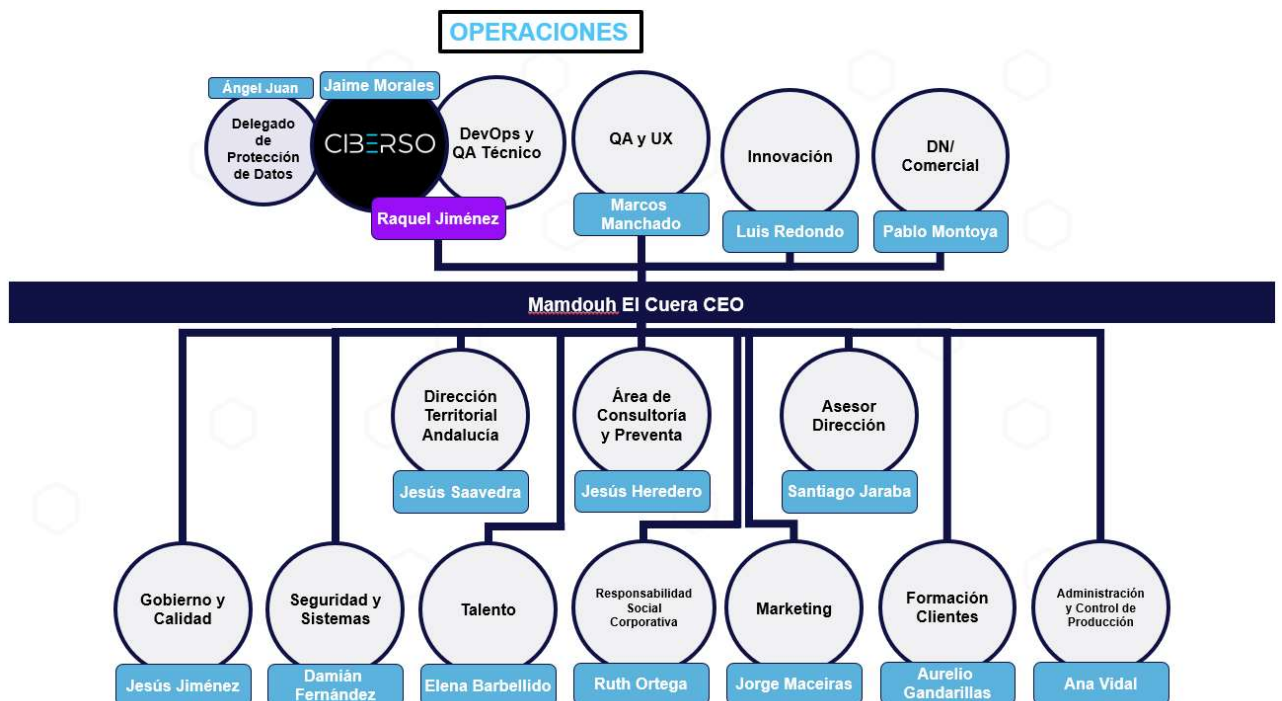
Por otro lado, la organización cuenta con partners en México, Brasil y Estados Unidos, que desarrollan su propia actividad de negocio bajo la marca MTP.



2.6 Organización y estructura

La estructura organizativa de MTP está liderada por la Dirección General, a cargo del CEO, y se articula en torno a diversas áreas estratégicas que garantizan una gestión eficiente, innovadora y orientada a la calidad. Entre las principales áreas operativas se encuentran Operaciones, Innovación, Seguridad y Sistemas, Gobierno y Calidad, Talento, y Responsabilidad Social Corporativa, cada una con responsables claramente definidos.

Asimismo, se integran funciones clave como el Delegado de Protección de Datos, DevOps y QA Técnico, QA y UX, así como áreas de soporte como Marketing, Formación de Clientes y Consultoría y Preventa. La organización también cuenta con una Dirección Territorial en Andalucía y un asesor de dirección, lo que refuerza su presencia territorial y capacidad de toma de decisiones estratégicas. Esta estructura permite una coordinación transversal y una respuesta ágil a las necesidades de las partes interesadas, en línea con los principios de sostenibilidad y mejora continua.



2.7 Mapa de riesgos

MTP ha realizado un análisis de riesgos que afectan al negocio y a las diferentes áreas. Esta identificación de riesgos permite a la entidad establecer mejoras en los procesos y poder anticiparse a posibles situaciones adversas.

Área de la empresa	Tipo de Riesgo	Descripción
Negocio	Avance Inteligencia artificial y nuevas tecnologías	En los últimos años se ha venido experimentando un “boom” de la inteligencia artificial que hace que el mercado fluctúe de manera significativa.
Negocio	Ciclo de vida del SW	El riesgo identificado proviene del impacto que tienen los plazos de construcción del software en los tiempos de desarrollo de los procesos internos de la compañía, especialmente en un contexto de alta volatilidad del mercado. No obstante, se está trabajando para mitigar este riesgo mediante la implementación de mecanismos que garanticen la calidad del producto y una rápida capacidad de adaptación a los cambios, tanto a nivel interno como en los servicios ofrecidos a los clientes.
Negocio	Concentración de proveedores	La alta concentración de proveedores en el mercado limita la capacidad de negociación de la organización, especialmente frente a grandes clientes. Esta situación puede generar desventajas competitivas. Para mitigarlo, se están explorando alianzas estratégicas que permitan ganar escala y fortalecer su posición.

2.8 Objetivos para 2025

MTP afronta una serie de desafíos inherentes al sector IT de manera global, que pueden afectar, en mayor o menor medida su evolución. Con el propósito de consolidar su posicionamiento en el mercado y responder de forma proactiva a las demandas de un entorno cada vez más digitalizado y competitivo, la organización ha definido los siguientes objetivos para el ejercicio 2025:

- ✓ **Compromiso con una inteligencia artificial ética y certificada:** Como parte de su enfoque responsable hacia la innovación tecnológica, MTP ha establecido como objetivo estratégico la obtención de una certificación ISO 42001 en inteligencia artificial. Esta iniciativa refleja el compromiso firme con el desarrollo y uso ético de soluciones basadas en IA, garantizando prácticas alineadas con los principios de transparencia, equidad y respeto a los derechos fundamentales. En particular, se promueve un tratamiento riguroso y responsable de los datos, asegurando su uso sin sesgos y con criterios de calidad, seguridad y privacidad.
- ✓ **Acceso a nuevos mercados:** La organización ha iniciado un proceso de transformación del ciclo de venta con el objetivo de diversificar su presencia en el mercado y acceder a nuevos segmentos estratégicos. Conscientes de que el mercado tradicional se encuentra altamente desarrollado, se está trabajando en nuevas formas de aproximación comercial que permitan ampliar el alcance y

generar propuestas de valor más diferenciadas. En este marco, ya se han implementado cambios organizativos clave, como la fusión del área de consultoría con el equipo de preventa. Además, se han renovado herramientas, procesos y elementos de presentación, con el fin de proyectar una imagen más moderna, dinámica y alineada con las expectativas actuales del mercado.

- ✓ **Recertificación en el Esquema Nacional de Seguridad:** Como parte del compromiso continuo con la seguridad de la información y el cumplimiento normativo, la organización se ha marcado como objetivo para el próximo ejercicio conseguir la recertificación en el Esquema Nacional de Seguridad (ENS) en el resto de la organización.
- ✓ **Recertificación de la ISO 27001:** MTP tiene como objetivo estratégico la recertificación en la norma ISO 27001, con el fin de mantener la vigencia de su sistema de gestión de seguridad de la información (SGSI) y asegurar la continuidad de las buenas prácticas en la protección de activos digitales.
- ✓ **Obtención de certificaciones SECRET UE/EU SECRET y LINCE en Ciberso:** En el marco de estrategia de fortalecimiento en materia de seguridad y posicionamiento en entornos altamente regulados, MTP se ha propuesto como objetivo para el próximo ejercicio la obtención de las certificaciones **SECRET UE/EU SECRET y LINCE**. La certificación SECRET UE/EU SECRET permitirá a la entidad gestionar información clasificada y participar en proyectos que requieren un alto nivel de confidencialidad, especialmente en el ámbito institucional. Por su parte, la certificación LINCE habilitará a la organización para evaluar y certificar procesos y herramientas tecnológicas. Ambas acreditaciones representan un paso clave para ampliar el alcance de los servicios ofrecidos y reforzar la confianza de clientes y organismos públicos en la capacidad técnica y operativa de la compañía.
- ✓ **Minimización de residuos:** se mantiene para el año 2025 el objetivo establecido en 2024 de minimizar la generación de residuos. Este objetivo busca lograr una reducción del 5% en la cantidad total de residuos generados.
- ✓ **Compensación Huella CO₂ hacia el objetivo cero huella:** Se mantiene para el año 2025 el objetivo establecido en 2024 de compensar la generación de residuos. Este objetivo busca compensar un 5% de la huella de carbono generada, como parte del compromiso de la organización con la reducción del impacto ambiental y la gestión responsable de sus emisiones. Esta meta se enmarca en una estrategia progresiva de descarbonización que contempla, a medio plazo, la neutralización de emisiones asociadas a la generación de residuos. En este contexto, el objetivo más ambicioso de MTP en materia de compensación es alcanzar las Emisiones Cero en el año 2030, consolidando así su compromiso con la sostenibilidad y la lucha contra el cambio climático.
- ✓ **Ejecución del Plan de Acción MTP contra el Cambio Climático:** Durante 2025 se continuará con la ejecución del Plan de Acción contra el Cambio Climático, consolidando las mejoras implantadas en el periodo anterior y reforzando el seguimiento sistemático de las acciones definidas. Este objetivo

contempla la implementación de nuevas medidas de mitigación y adaptación, así como la evaluación continua del desempeño del plan, con el fin de asegurar su efectividad y alineación con los compromisos climáticos de MTP. Además, con la ejecución de este plan se busca involucrar a las partes interesadas reforzando así el compromiso institucional con la sostenibilidad y la transparencia.

- ✓ **Plan LGTBI:** Durante 2024, se ha trabajado activamente en la elaboración del Plan LGTBIQ+, con el objetivo de reforzar el compromiso de la organización con la diversidad, la inclusión y el respeto a la identidad de todas las personas. Este plan busca establecer medidas concretas que garanticen un entorno laboral seguro, equitativo y libre de discriminación para el colectivo LGTBIQ+. El objetivo es que el plan sea aprobado y publicado a lo largo de 2025, consolidando así una política institucional que promueva la igualdad real y la visibilidad, y que contribuya a construir una cultura corporativa más inclusiva y respetuosa.
- ✓ **Implantación de itinerarios formativos personalizados:** Durante 2025, se prevé la puesta en marcha de itinerarios formativos personalizados, diseñados a partir de los resultados obtenidos en las evaluaciones de desempeño y en las evaluaciones 360°. Estos itinerarios estarán adaptados a las necesidades específicas de desarrollo de cada persona, con el fin de potenciar sus competencias clave y favorecer su evolución profesional dentro de la organización. La formación tendrá carácter obligatorio y se realizará dentro de la jornada laboral, garantizando así el acceso equitativo y el compromiso institucional con el crecimiento continuo del talento interno.
- ✓ **Optimización de los procesos de *onboarding*:** Uno de los objetivos clave para 2025 es la mejora integral de los procesos de *onboarding*, con el fin de garantizar una incorporación más ágil, estructurada y satisfactoria para las nuevas personas que se integran en la organización. Esta iniciativa busca fortalecer la experiencia del empleado desde el primer día, facilitando su adaptación al entorno, la cultura corporativa y las funciones del puesto.
- ✓ **Implementación de una evaluación de riesgos psicosociales:** Como parte del desarrollo del plan “Juntos por el Bienestar”, iniciado en 2024, uno de los objetivos prioritarios para 2025 es la introducción de una evaluación de riesgos psicosociales en el entorno laboral. Esta acción tiene como finalidad identificar factores que puedan afectar al bienestar emocional, la salud mental y la calidad del clima organizacional.

En relación con los objetivos establecidos para 2024, algunos de éstos se alcanzaron, mientras que otros continúan en desarrollo y se mantienen como prioridades para el próximo ejercicio. Los objetivos que se lograron alcanzar fueron:

- ✓ Consolidación y crecimiento de la empresa en el sector.
- ✓ Impulso a la parte de transformación horizontal.
- ✓ Elaboración del Plan de Acción MTP contra el Cambio Climático

Para 2025, se mantiene como objetivo estratégico la unificación de la imagen corporativa en todos los países en los que opera la entidad, con el fin de reforzar la coherencia visual, el reconocimiento de marca y la identidad institucional a nivel global.

2.9 DAFO

A través del análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades) llevado a cabo por MTP, la organización dispone de una herramienta estratégica que le permite identificar y evaluar, de manera proactiva y sistemática, los distintos factores internos y externos que inciden en su actividad. Este enfoque facilita la obtención de información clave para fortalecer el proceso de toma de decisiones, alineándolas con los objetivos corporativos y el entorno competitivo.

Debilidades

- **De gestión:** Gestores muy técnicos centrados en la operativa de los servicios.
- **De ejecución:** En el día a día no se aplica la ejecución de innovación y los clientes no ven las colaboraciones como innovadoras.
- **Técnicas:** Falta de capacidad para tener perfiles demandados en servicios complejos.
- **Organizativas:** Falta de asesoría legal preventiva.
- **Talento:** Procesos de evaluación del desempeño con deficiente seguimiento de las acciones a desarrollar para cada caso individual.
- **Seguridad:** Alto número de errores ante el phishing.
- **Ambientales:** La rápida obsolescencia de los equipos tecnológicos puede llevar a la acumulación de residuos electrónicos.
- **Servicios:** Dos clientes suponen el 38% de la producción de MTP en 2024. Producción poco diversificada.

Amenazas

- **Políticas:** Falta de liderazgo mas allá del SQA.
- **Económicas:** Tarifas estancadas desde hace años y dificultad para su renegociación.
- **Sociales:** La capacitación mixta de los profesionales no es un objetivo curricular y los perfiles existentes son pocos y no bien pagados. Los recursos obtenibles están poco desarrollados. Fuga de talentos en MTP.
- **Tecnológicas:** El negocio digital se ha desarrollado exponencialmente en los últimos tiempos y hay que capacitarse continuamente.
- **Seguridad:** Ataques a la seguridad de los sistemas de MTP y de los sistemas de los clientes.
- **Ambientales:** Incumplimiento de la normativa de protección ambiental por parte de los proveedores. La reducción de posibilidades de gestión de la huella CO₂. Además de la aparición de catástrofes.
- **Gestión de Servicios:** Incumplimiento de ANS's. Insatisfacción del cliente y alejamiento físico del cliente tras la pandemia.

Fortalezas

- **Gestión:** Abanico de certificaciones basados en la calidad, la seguridad y la sostenibilidad.
- **Sistemas e infraestructuras en constante renovación.**
- **Comercial:** La fortaleza comercial de MTP se basa en el conocimiento profundo de los servicios.
- **Económicas:** Situación controlada y saneada. Mejora sostenible en el tiempo.
- **Seguridad:** Equipos de sistemas altamente capacitado y SGSI maduro (certificación 27001 y ENS).
- **Ambientales:** El sistema de gestión ambiental (certificación 14001) y el compromiso con la sostenibilidad y la reducción de emisiones y huella CO₂.
- **Sociales:** Gestión de la RSC, Compliance e Igualdad consolidadas.

Oportunidades

- **Políticas:** Formar parte de consorcios internacionales y estructuración del Grupo MTP.
- **Económicas:** Crecimiento nacional e internacional.
- **Sociales:** Demostrar que MTP es una organización éticamente responsable y ejemplo de Compliance.
- **Tecnología:** Formar parte de la vanguardia de nuevas iniciativas tecnológicas relacionadas con la calidad y la innovación.
- **Seguridad:** Sinergia entre ISO 27001 y ENS. Implantar sistemas maduros de vigilancia y actuación ante amenazas de la seguridad. Mantener un core sólido de sistemas asociado a la seguridad.
- **Ambientales:** Obtener de los procesos de gestión de residuos iniciativas de valor para MTP, los clientes y la sociedad en general. Elevar el nivel de compensación de huella de CO₂ con el objetivo de llegar a "cero huella".

3. MATERIALIDAD

La sociedad se enfrenta actualmente a complejos retos económicos, sociales y ambientales, con una demanda en constante transformación cuya satisfacción debe conjugarse con el desarrollo en un contexto de marcos regulatorios cada vez más exigentes. Además, nos encontramos con un entorno social donde la interacción entre empresas y usuarios es continua y la exposición pública es inevitable: crecen en interés materias como el control de proveedores y colaboradores, el respeto de los Derechos Humanos y, por encima de todo, la necesidad urgente de actuar contra el cambio climático.

Según señala GRI, la materialidad es el principio que determina qué temas relevantes son suficientemente importantes como para que sea esencial presentar información al respecto en sus informes públicos. No todos los temas materiales tienen la misma importancia y se espera que el énfasis en los informes anuales refleje la prioridad relativa de cada tema. Para evaluar si un tema es material, se deben contemplar factores internos y externos, entre los que se incluyen la misión general de la organización, la estrategia competitiva y las preocupaciones expresadas directamente por los grupos de interés

3.1 Grupos de interés y análisis de materialidad

El presente estudio constituye un análisis de materialidad con el objetivo de identificar los temas más relevantes a la hora de mostrar los impactos económicos, ambientales y sociales que influyen sustancialmente en las valoraciones y decisiones de los grupos de interés.

El análisis sigue los lineamientos dados en la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y Estándares de Global Reporting Initiative (GRI) que establecen el principio de materialidad como uno de los aspectos clave para determinar los contenidos a informar en materia no financiera.

La materialidad es el principio que determina qué temas relevantes son suficientemente importantes como para que sea esencial presentar información al respecto en la memoria. No todos los temas materiales en una empresa tienen la misma importancia y se espera que la compañía sea transparente y comunique de acuerdo con la prioridad establecida por sus distintos grupos de interés.

Para evaluar si un tema es material, se deben contemplar una combinación de factores internos y externos entre los que se incluyen la misión general de la organización, la estrategia competitiva y las preocupaciones expresadas directamente por los grupos de interés. En este caso concreto, solo se ha realizado una evaluación de temas por personal directivo de la compañía.

**TABLA N°1 – FICHA TÉCNICA DEL ESTUDIO DE
MATERIALIDAD****Perfiles entrevistados**

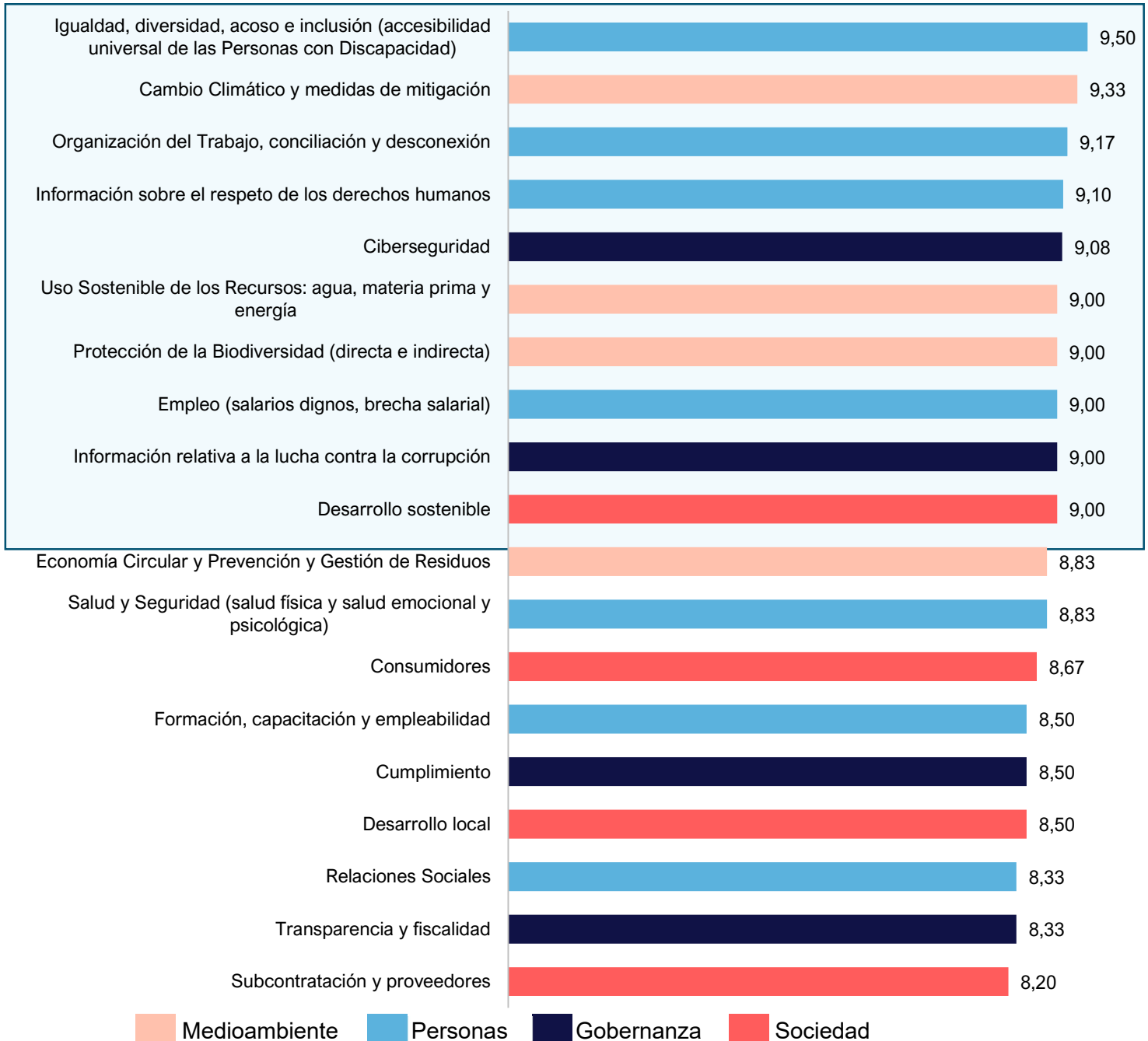
1. CEO
2. Responsable Financiero
3. Dirección Recursos Humanos
4. Responsable Compliance
5. Responsable Calidad y Medioambiente
6. Responsable Ciberseguridad

Para realizar el test de materialidad se utilizó la técnica cualitativa de investigación social a través de entrevistas cuyo objetivo era conocer la valoración de los directivos de la empresa (Grupo de interés interno), sobre qué temas son materiales, tanto para la empresa, como para los distintos grupos de interés.

El test indagó en dos aspectos o dimensiones, por una parte, una valoración del desempeño de la compañía en los distintos asuntos materiales y por otra, en el impacto (entendido el impacto sobre la sociedad, los empleados y otros grupos de interés externos) de dichos temas de acuerdo con una escala de 0-10, donde 0 cero es mal desempeño o bajo impacto y 10 muy buen desempeño o alto impacto. También existe la alternativa de respuesta No sabe/no contesta.

3.2 Resultados Test de Materialidad

Ranking de desempeño



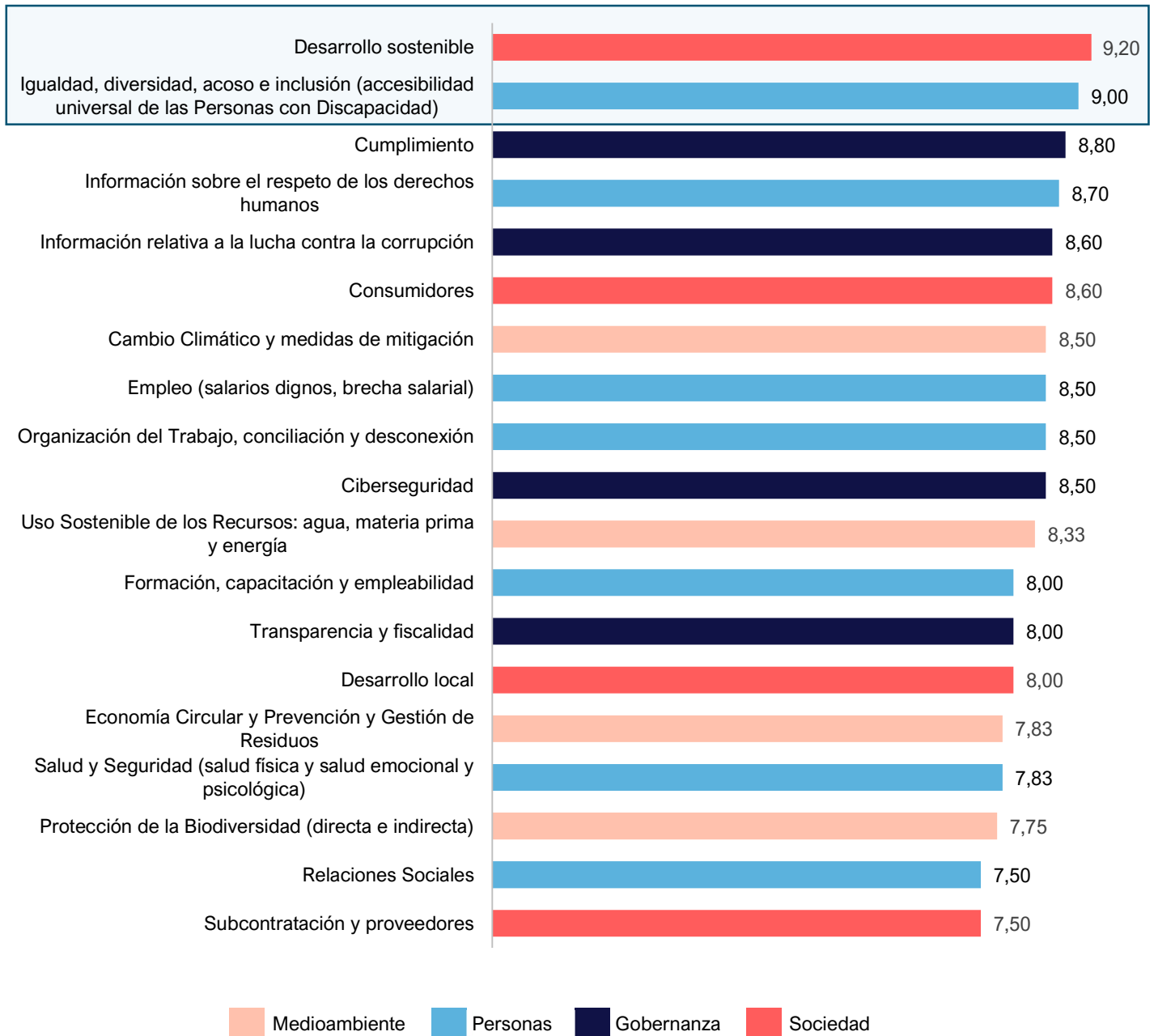
Respecto del desempeño de la compañía vemos que las valoraciones fluctúan entre un 8,20 y un 9,50, situándose como medias o altas. Ningún asunto recibe una valoración del desempeño moderada.

Diez asuntos se sitúan con valoraciones altas, es decir, iguales o superior a 9.

- ✓ **Tres asuntos del ámbito Medioambiental:** Cambio climático 9,33 que se sitúa en el segundo lugar; Uso sostenible de los recursos con un 9,0; Protección de la Biodiversidad 9,0.
- ✓ **Cuatro asuntos del ámbito de Personas:** Igualdad, diversidad, acoso e inclusión que se sitúa con la puntuación más alta de 9,50; Organización del trabajo con un 9,17; Empleo e Información relativa a la lucha contra la corrupción con un 9,0 cada uno.
- ✓ **Dos asuntos del ámbito de Gobernanza:** Ciberseguridad con un 9,08 e Información relativa a la lucha contra la corrupción con un 9,0.
- ✓ **Un asunto del ámbito de Sociedad:** Desarrollo que obtiene un 9,0.

Las puntuaciones del resto de asuntos (nueve) fluctúan entre 8,83 y 8,20, situándose en una valoración media de relevancia.

Ranking del Impacto



Respecto de la valoración del impacto, podemos observar que hay una mayor variabilidad de las puntuaciones:

Dos asuntos se sitúan con valoraciones altas: Desarrollo sostenible con 9,20 del ámbito de Sociedad y el asunto de Igualdad, diversidad, acoso e inclusión con un 9,0 perteneciente al ámbito de Personas.

La mayoría de los asuntos (doce) asuntos se sitúan en el rango de puntuaciones medias en 8,0 y 8,8:

- ✓ **Del ámbito de Gobernanza todos los asuntos:** Cumplimiento con un 8,8; Transparencia y fiscalidad con un 8,0, Ciberseguridad con un 8,5 e Información relativa a la lucha contra la corrupción con un 8,6.
- ✓ **Del ámbito Medioambiente dos asuntos:** Uso Sostenible de los Recursos: agua, materia prima y energía 8,3 y Cambio Climático y medidas de mitigación 8,5.
- ✓ **Del ámbito de Personas cuatro asuntos:** Empleo (salarios dignos, brecha salarial) 8,5; Organización del Trabajo, conciliación y desconexión 8,5; Formación, capacitación y empleabilidad 8,0 e Información sobre el respeto de los derechos humanos 8,7.
- ✓ **Del ámbito Sociedad dos asuntos:** Desarrollo local 8,0; Consumidores 8,6.

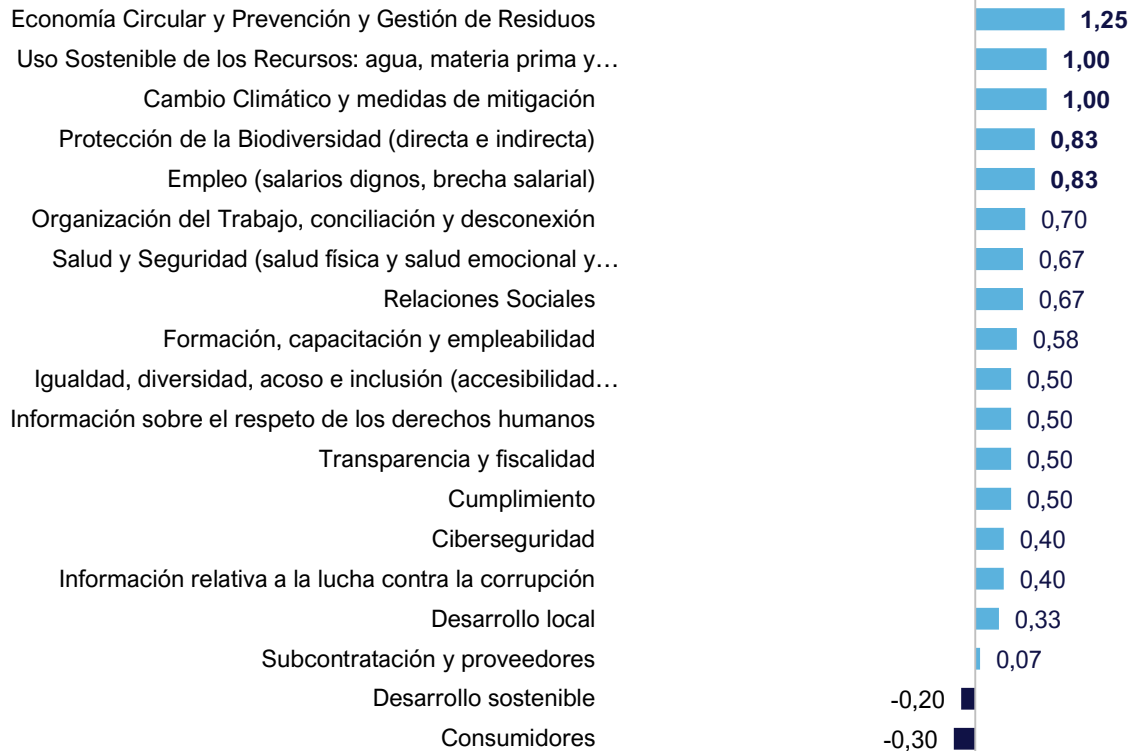
Cinco asuntos obtienen puntuaciones medias cuyas puntuaciones oscilan en un rango de 7,50 y 7,83 es decir moderado impacto:

- ✓ **Dos asuntos del ámbito medioambiental:** Protección de la Biodiversidad (directa e indirecta) 7,8, Economía Circular y Prevención y Gestión de Residuos 7,8.
- ✓ **Dos asuntos del ámbito de Personas:** Salud y Seguridad (salud física y salud emocional y psicológica) 7,8 Relaciones Sociales 7,5.
- ✓ **Un asunto del ámbito de Sociedad:** Subcontratación y proveedores 7,5.

Impacto VS Desempeño: Diferencias de medias

Como podemos observar en la gráfica adjunta **cinco asuntos presentan gaps significativos a favor del desempeño** (superiores o iguales a 0,8). Todos los temas pertenecientes al ámbito medioambiental Economía circular, Uso sostenible de los recursos, Cambio Climático y Protección de la Biodiversidad y un asunto del ámbito de Personas: Empleo.

ASUNTOS MATERIALES



ANÁLISIS DESCRIPTIVO	IMPACTO	DESEMPEÑO
Media de los temas materiales	8,3	8,8
Desviación típica	± 0,5	± 0,4
Máxima puntuación	9,2	9,5
Mínima puntuación	7,5	8,2

	TEMAS MATERIALES	IMPACTO	DESEMPEÑO
1	Economía Circular y Prevención y Gestión de Residuos	7,8	8,8
2	Uso Sostenible de los Recursos: agua, materia prima y energía	8,3	9,0
3	Cambio Climático y medidas de mitigación	8,5	9,3
4	Protección de la Biodiversidad (directa e indirecta)	7,8	9,0
5	Empleo (salarios dignos, brecha salarial)	8,5	9,0
6	Organización del Trabajo, conciliación y desconexión	8,5	9,2
7	Salud y Seguridad (salud física y salud emocional y psicológica)	7,8	8,8
8	Relaciones Sociales	7,5	8,3
9	Formación, capacitación y empleabilidad	8,0	8,5
10	Igualdad, diversidad, acoso e inclusión	9,0	9,5
11	Información sobre el respeto de los derechos humanos	8,7	9,1
12	Transparencia y fiscalidad	8,0	8,3
13	Cumplimiento	8,8	8,5
14	Ciberseguridad	8,5	9,1
15	Información relativa a la lucha contra la corrupción	8,6	9,0
16	Desarrollo local	8,0	8,5
17	Subcontratación y proveedores	7,5	8,2
18	Desarrollo sostenible	9,2	9,0
19	Consumidores	8,6	8,7

Matriz Impacto VS Desempeño



- ✓ **Dos temas se posicionan en el cuadrante de muy alto desempeño y muy alto impacto** que son el N°10 Igualdad y el N°18 Desarrollo sostenible.
- ✓ **Un segundo grupo de temas se sitúan con muy alto desempeño y alto impacto** son los siguientes: N°3 Cambio climático y medidas de mitigación, el N°6 Organización del trabajo, el N°11 información sobre el respeto de los derechos humanos y el N°14 Ciberseguridad.
- ✓ **Un grupo amplio de asuntos se sitúan con un alto desempeño y alto impacto son los siguientes:** N°2 Uso sostenible de los recursos, el N°5 empleo y n°15 Información relativa a la lucha contra la corrupción; N. °13 Cumplimiento y N°19 Consumidores, el N°16 Desarrollo local, N°9 Formación y el N°12 Transparencia y fiscalidad.
- ✓ **Un último grupo de asuntos se sitúan en el cuadrante de alto desempeño y moderado impacto son los siguientes asuntos:** el N. °1 Economía Circular y Prevención, Gestión de residuos, N. °4 Protección de la biodiversidad, el N°7 Salud y Seguridad, el N°8 Relaciones Sociales y el N°17 Subcontratación y proveedores.

4. MEDIOAMBIENTE

4.1 Enfoque de gestión

MTP es una compañía firmemente comprometida con la protección del medio ambiente, compromiso que se ve reflejado en cada uno de sus procesos operativos. A través de la implementación y mantenimiento del sistema de gestión ambiental conforme a la norma ISO 14001, MTP garantiza que sus actividades no solo se ajustan a los requisitos legales y regulatorios vigentes, sino que también impulsan prácticas sostenibles, responsables y orientadas a la mejora continua en materia ambiental.

La protección y respeto ambiental ocupa un lugar destacado entre los objetivos de MTP, y conjugando el adecuado y necesario equilibrio entre los intereses económicos y la conservación y mejora ambiental, se refiere a:

- ✓ Integrar la variable ambiental en las actividades operativas y de gestión MTP, al establecer modelos apropiados para la prevención y el control de las emisiones, vertidos, residuos, ruidos y cualquier otro impacto ambiental, fomentando la reutilización, recuperación y el reciclado de residuos y el uso adecuado y racional de los recursos (energía, papel, consumibles, agua, etc.).
- ✓ Garantizar la prevención de la contaminación mediante la actualización y el seguimiento de los sistemas de gestión ambiental, así como de los objetivos y metas ambientales.
- ✓ Influir de forma proactiva y positiva en el comportamiento de sus principales proveedores, promoviendo la adopción de comportamientos ambientalmente responsables.
- ✓ Promover entre sus empleados y colaboradores el uso racional de los plásticos por su condición de elementos contaminantes que provocan situaciones de máxima gravedad.
- ✓ Efectuar todas las adquisiciones bajo criterios de responsabilidad ambiental, priorizando aquellos productos y servicios que cuenten con certificaciones vinculadas a la economía sostenible.
- ✓ Gestionar los viajes con los medios menos contaminantes posibles, eliminando en la medida de lo posible los viajes en avión. Promover el uso racional y sostenible de los medios de transporte.
- ✓ Gestionar continuamente su huella de CO₂, en aras de su reducción.
- ✓ Motivar a todos los empleados y relacionados con MTP acerca de la protección ambiental para conseguir su participación a nivel profesional y personal.

Para ello se implementa un protocolo para la identificación y evaluación de aspectos ambientales.

En el marco de su compromiso con el medio ambiente, MTP se somete a auditorías especializadas en materia ambiental, con el objetivo de obtener las certificaciones correspondientes. Estas acreditaciones no solo avalan el cumplimiento de estándares, sino que también contribuyen al fortalecimiento de su posicionamiento como proveedor confiable y responsable ante sus clientes. Entre las certificaciones obtenidas se destacan:

- ✓ **ISO 14001:** Sistema de Gestión Ambiental. Certificado desde octubre de 2011.
- ✓ **ISO14064:** Evaluación de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero y conformidad del cálculo de la huella de carbono.
- ✓ **ISO 9001:** Gestión de la Calidad. Vigente desde 2006. La base de nuestro sistema de Calidad se aplica a los procesos clave de nuestra Factoría de Pruebas y de Prestación de Servicios Profesionales



4.2 Contaminación y cambio climático

MTP contribuye a la reducción de sus impactos indirectos con toda una serie de medidas encaminadas a cumplir con su modelo de Gestión de la Sostenibilidad.

MTP cuenta con el sello desde 2020 y ha renovado en el 2023 el Sello completo ‘**Calcula, Reduce y Compensa la huella CO₂**’ otorgado por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. Actualmente se encuentra en proceso de renovación para el año 2024.





CERTIFICADO DE INSCRIPCIÓN
Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de CO₂ del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico

MÉTODOS Y TECNOLOGÍA DE SISTEMAS Y PROCESOS, S.L.



Año de cálculo 2023

Tipo de sello CALCULO, REDUZCO Y COMPENSO

Alcances 1+2 y 3

Alcance 3 incluye las emisiones indirectas causadas por el transporte (viajes de trabajo con medios externos e internos, viajes de los trabajadores hacia o desde su lugar de trabajo), emisiones asociadas al consumo de papel y agua, a la gestión de residuos, a la generación y transporte de energía eléctrica y las emisiones asociadas a la inversión económica en compras y contrataciones de servicios.

Límites Se incluyen las actividades de consultoría informática y aseguramiento de calidad de software desarrolladas en sus cinco sedes, cuatro en Madrid y una en Sevilla.

Reducción 24 % de la media de la intensidad de emisión en el trienio 2021-2023 respecto del trienio 2020-2022, para el alcance 1+2 y 3.

Compensación 2,42 % de su huella de carbono de alcance 1+2 y 3

Realizada con las unidades: 2022-b187/05151-05155

Elena Pita Domínguez
Directora General
Oficina Española de Cambio Climático
Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico

Fecha de inscripción: 24/03/2025
Cód. huella de carbono: 2024-a3705
Cód. compensación: 2024-c416

En el contexto actual, la Unión Europea ha establecido como objetivo estratégico alcanzar una economía con cero emisiones netas de gases de efecto invernadero para el año 2050. Esta meta se enmarca dentro del Pacto Verde Europeo y responde al firme compromiso de la comunidad europea por intensificar la acción climática a nivel global, en consonancia con los principios y objetivos establecidos en el Acuerdo de París.

Asimismo, a nivel de España se dispone de estrategias y un marco normativo para la Descarbonización de la economía española como:

- ✓ Estrategia de descarbonización a largo plazo (ELP2050) como Hoja de ruta para avanzar hacia la neutralidad climática en el horizonte 2050, con hitos intermedios en 2030 y 2040.
- ✓ Plan Nacional Integrado de Energía y Clima (PNIEC) 2021-2030, donde se definen los objetivos de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, de introducción de energías renovables y de eficiencia energética.

- ✓ Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética cuyo objetivo es facilitar la descarbonización de la economía española y su transición a un modelo circular que garantice el uso racional de los recursos, la adaptación al cambio climático y la implantación de un modelo de desarrollo sostenible.

Con el objetivo de disminuir el impacto ambiental asociado a la cadena de suministro, durante 2024 se han intensificado los esfuerzos para mitigar la huella de carbono derivada de las compras y aprovisionamientos. En este sentido, se está promoviendo activamente la selección de proveedores de proximidad, lo que permite reducir significativamente las emisiones asociadas al transporte y la logística. Esta línea de actuación forma parte de una estrategia más amplia de sostenibilidad en la cadena de valor, orientada a fomentar relaciones comerciales responsables, minimizar el impacto ambiental y contribuir a una economía más local, eficiente y baja en carbono.

Como parte del compromiso con una movilidad más sostenible, existe una colaboración con el proveedor Cabify. Este proveedor se caracteriza por emitir anualmente un informe detallado sobre las emisiones de CO₂ generadas por la prestación de sus servicios, lo que permite a la organización conocer con precisión el impacto asociado a los desplazamientos realizados. Además, el informe incluye información sobre las acciones de compensación implementadas por Cabify, lo que refuerza la trazabilidad y la alineación con los objetivos de sostenibilidad de la empresa. Esta colaboración contribuye a una gestión más consciente de la huella de carbono y promueve el uso de servicios comprometidos con la neutralidad climática.

Plan de acción contra el cambio climático

Durante el año 2024, MTP ha diseñado y estructurado un Plan de Transición Climática con el objetivo de contribuir activamente a la lucha contra el cambio climático y avanzar hacia un modelo energético bajo en carbono. Este plan se ha elaborado teniendo en cuenta los principios y directrices establecidos en la Orden 2126/2023, de 29 de diciembre, por la que se aprueba la Estrategia de Energía, Clima y Aire de la Comunidad de Madrid 2023-2030 (EECAM).

El plan está alineado con los compromisos nacionales y europeos en materia de sostenibilidad, y se articula en torno a la mejora de la eficiencia energética, la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero y la promoción de energías renovables. La entidad ha identificado diversas áreas de actuación prioritarias, entre las que destacan:

- **Evaluación de la Huella de Carbono:** Implementación de metodologías para la medición y seguimiento de las emisiones directas e indirectas de gases de efecto invernadero.
- **Eficiencia Energética en Infraestructuras:** Optimización del consumo energético en las instalaciones existentes.
- **Transporte y Movilidad Sostenible:** Fomento de medios de transporte con bajas emisiones y promoción de hábitos de movilidad sostenible entre el personal.

- **Reducción de Residuos y Economía Circular:** Reducir al mínimo la generación de residuos mediante una gestión eficiente y responsable, promoviendo activamente su reutilización y reciclaje como parte de un enfoque integral de economía circular.
- **Cultura y Sensibilización Ambiental:** Fomentar una cultura organizacional comprometida con la sostenibilidad con el fin de aumentar la conciencia sobre el cambio climático y promover comportamientos responsables en el entorno laboral.
- **Compensación de Emisiones y Apoyo a la Biodiversidad:** Participación en proyectos de compensación de carbono y conservación de ecosistemas.
- **Monitorización y Reporte Anual:** Establecimiento de indicadores clave de desempeño (KPIs) y mecanismos de seguimiento para evaluar el progreso del plan.

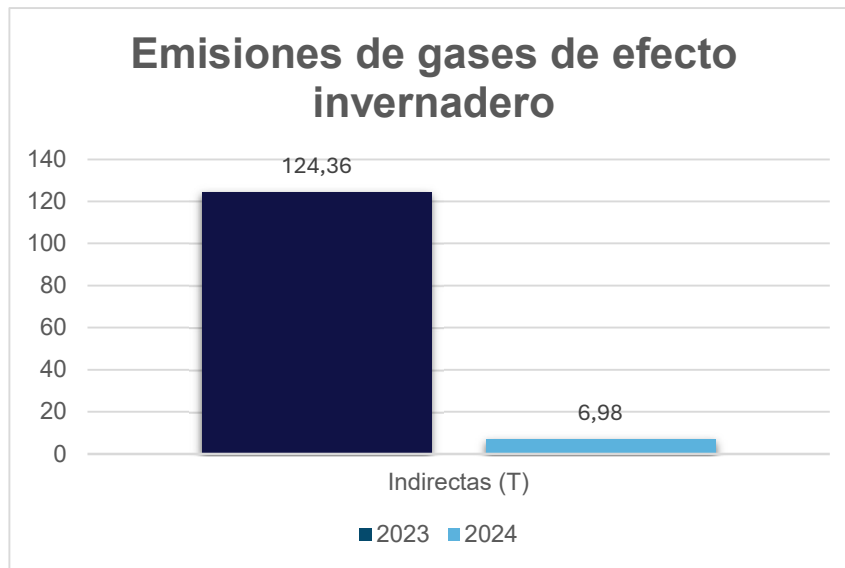
Cada una de estas líneas de actuación cuenta con objetivos específicos, acciones definidas y metas cuantificables, lo que permite una implementación estructurada y medible. Está previsto comenzar con la ejecución del plan en el 2025 y se desarrollará de forma gradual y progresiva, garantizando su integración en la estrategia corporativa y su coherencia con los marcos regulatorios vigentes.

En el presente ejercicio se ha revisado y actualizado el criterio metodológico aplicado al cálculo de las emisiones indirectas derivadas del consumo eléctrico (alcance 2), con el fin de reflejar de forma más precisa las características del suministro contratado.

A diferencia del ejercicio anterior, en el que se utilizó un factor de emisión genérico, este año se ha aplicado un factor de 0,065 kg CO₂/kWh, en coherencia con las garantías de origen que certifican que la electricidad consumida proviene mayoritariamente de fuentes renovables, complementadas con otras tecnologías de generación con baja intensidad de emisiones. Esta actualización metodológica ha supuesto una reducción significativa en las emisiones reportadas, atribuible exclusivamente al cambio en el enfoque de cálculo y no a una variación en el consumo energético.

Cuadro 1. Emisiones de efecto invernadero CO₂

Emisiones de gases de efecto invernadero CO ₂	2023	2024
Indirectas (T)	124,36	6,98
Total	124,36	6,98



4.3 Economía circular

El principal residuo generado por MTP corresponde a productos electrónicos derivados de su actividad operativa.

En el marco de las acciones de economía circular y compromiso social, MTP cuenta con una iniciativa de reutilización de equipos portátiles que han quedado obsoletos para el uso profesional. Estos dispositivos son acondicionados y puestos a disposición de la Fundación MTP, que se encarga de canalizarlos hacia personas que puedan darles una segunda vida útil.

Esta acción no solo contribuye a reducir la generación de residuos electrónicos, sino que también favorece la inclusión digital, facilitando el acceso a la tecnología a colectivos en situación de vulnerabilidad. Se trata de una medida que combina sostenibilidad ambiental y responsabilidad social, alineada con los valores de la organización.

Los productos electrónicos están compuestos por recursos y materiales valiosos, como metales, plásticos y vidrio, cuya extracción y procesamiento demandan un alto consumo energético. La reutilización o el reciclaje adecuado de estos dispositivos contribuye significativamente a la conservación de los recursos naturales, al tiempo que minimiza la contaminación del agua, el suelo y el aire. Asimismo, permite reducir las emisiones asociadas a la extracción y transformación de materias primas vírgenes, promoviendo una economía más circular y sostenible.

En la actualidad, la fabricación de dispositivos electrónicos, como los ordenadores, requiere del uso de tierras raras, cuya extracción conlleva riesgos significativos, al tratarse de procesos potencialmente tóxicos y radiactivos. Una vez extraídos, estos materiales son transportados a plantas de procesamiento, donde se convierten en componentes específicos para distintos productos. Posteriormente, dichos componentes son trasladados a otras instalaciones para su ensamblaje final, lo que implica una extensa cadena de suministro con un considerable impacto ambiental.

MTP colabora con la empresa Revertia con el fin de apostar por una economía circular en cuanto a los elementos electrónicos utilizados por la sociedad.

El valor aportado en este sentido no se restringe a la mera retirada de los residuos, sino que incluye la garantía de una gestión sostenible de los residuos tecnológicos. Los servicios proporcionados por Revertia para los residuos electrónicos son los siguientes:

- ✓ **Retirada y transporte de residuos:** Se trata de la retirada de material. Todos los residuos se recogen en el centro de MTP y se clasifican en función de su código LER-REAEE, según se recoge en el Real Decreto 110/2015.
- ✓ **Separación y clasificación de los residuos:** Una vez que los residuos retirados llegan a las plantas de tratamiento de Revertia, estos son gestionados con el objetivo de garantizar el mantenimiento del máximo valor posible dentro la economía. Seguidamente, tras su separación y clasificación, los materiales recibidos son agrupados conforme a tipologías de residuo más simples, operativas y/o específicas. De este modo se garantiza la correcta trazabilidad de los residuos dentro del sector y clasificar los dispositivos gestionados para conocimiento de los colaboradores.
- ✓ **Reutilización y reciclado:** Como último paso en la gestión de RAEEs están los procesos de reutilización y reciclado. En un ejercicio directo de contribución a una economía más circular, cuando los dispositivos gestionados lo permiten se ponen en marcha acciones orientadas a su reacondicionamiento y extensión del ciclo de vida. Igualmente, cuando este reacondicionado no es posible debido a las características de los materiales o equipos retirados, Revertia garantiza su correcta gestión mediante gestores autorizados en el territorio español.

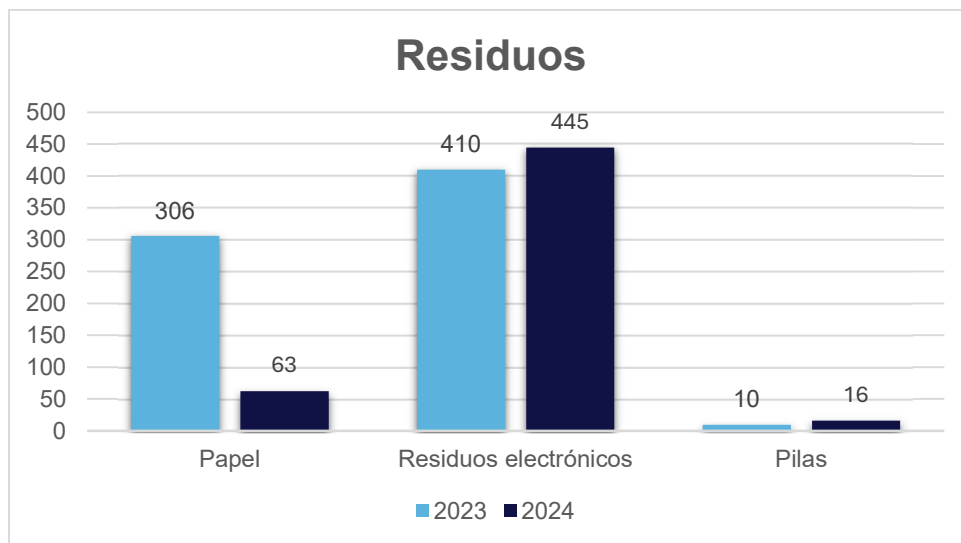
Durante el 2024 se ha habilitado un punto limpio en la oficina de Madrid, con el objetivo de facilitar la correcta separación y disposición de residuos. Esta acción se complementó con una revisión integral de los sistemas de reciclaje en todas las oficinas, verificando el uso adecuado de los contenedores y promoviendo buenas prácticas entre el personal.

Adicionalmente, se difundió un mensaje de concienciación sobre el reciclaje correcto, con especial énfasis en la gestión de residuos plásticos, en línea con los compromisos de comunicación y sensibilización ambiental.

MTP participa activamente en la iniciativa de recogida de tapones de plástico, en colaboración con la Fundación SEUR, siendo una acción concreta dentro de la estrategia medioambiental de la organización, orientada a la reducción del impacto ambiental derivado del uso de plásticos. A través de esta iniciativa, se fomenta la correcta separación y reciclaje de residuos plásticos, evitando que estos materiales terminen en vertederos o en el entorno natural. Esta práctica no solo contribuye a la disminución de la huella ecológica, sino que también promueve una cultura de sostenibilidad entre los trabajadores, reforzando el compromiso colectivo con la economía circular y el uso responsable de los recursos.

Cuadro 2. Residuos generados (en kg)

	2023	2024
Papel	306	63
Residuos electrónicos	410	445
Pilas	10	16
Total	726	523



4.4 Uso sostenible de los recursos

Debido a su actividad, MTP no tiene un impacto directo significativo en el medio ambiente, por lo que las diferentes iniciativas en materia medioambiental se focalizan en impulsar buenas prácticas en las diferentes oficinas.

Agua

Consumos de agua a cargo de la comunidad o propietario del edificio. No obstante, MTP está comprometido con el uso responsable del agua. Los únicos usos son agua proveniente de los baños de las oficinas. MTP no utiliza otras fuentes de agua.

Electricidad

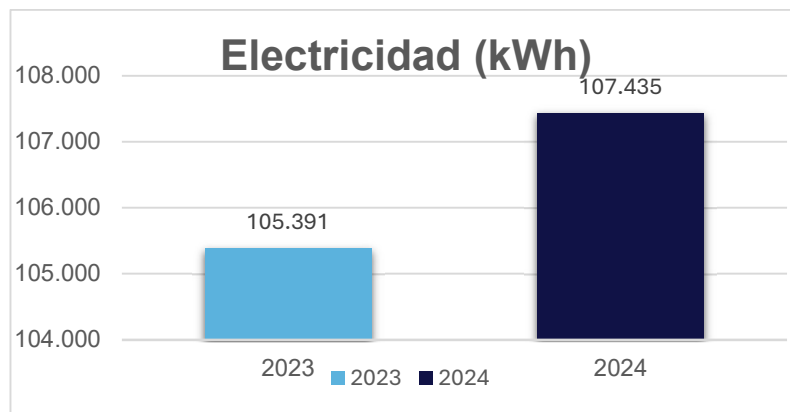
MTP mantiene un firme compromiso con la eficiencia energética y el uso responsable de los recursos tecnológicos. En este sentido, la totalidad de la energía eléctrica consumida en las oficinas proviene exclusivamente del uso de iluminación y equipos informáticos, sin incluir otros tipos de consumo energético.

Toda la electricidad utilizada cuenta con garantía de origen renovable, lo que asegura que el suministro no contribuye a la emisión de gases de efecto invernadero. Estas acciones forman parte de una estrategia integral para reducir el impacto ambiental de las operaciones y avanzar hacia un modelo energético más sostenible.

Además, durante el ejercicio se ha llevado a cabo la instalación de un nuevo sistema de aire acondicionado con el objetivo de mejorar la eficiencia energética y garantizar la continuidad operativa de los sistemas críticos. Los equipos anteriores se encontraban obsoletos y presentaban un riesgo elevado de fallo, lo que podía comprometer la estabilidad de la infraestructura tecnológica. Esto ha permitido optimizar el consumo energético, reducir el riesgo de interrupciones y avanzar en la estrategia de sostenibilidad tecnológica de la organización, alineada con los principios de eficiencia y resiliencia operativa.

Cuadro 3. Consumos de energía

Energía	2023	2024
Electricidad (kWh)	105.391	107.435



4.5. Protección de la Biodiversidad

Desde MTP no se considera que se tenga un impacto elevado en la biodiversidad ya que sus instalaciones se encuentran dentro de zonas urbanas. Por ello, la entidad no cuenta con un plan de acción específico en esta materia.

4.6. Taxonomía europea

MTP ha realizado un estudio para conocer su alineación con la taxonomía verde (EU taxonomy for sustainable activities) según el Reglamento (UE) 2020/852. Se ha comprobado que las actividades desarrolladas no son elegibles con la taxonomía verde, por lo cual no se ofrece más información relacionada con esta cuestión.

5. CUESTIONES SOCIALES Y RECURSOS HUMANOS

5.1 Enfoque de Gestión

MTP es una organización comprometida con el bienestar de sus empleados, reconociéndolos como parte integral de la sociedad. Asimismo, garantiza el cumplimiento de los estándares sociales y laborales mínimos reconocidos a nivel internacional, en estricto apego a lo establecido por los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

MTP cuenta con un equipo humano compuesto por profesionales de 18 nacionalidades, lo que refleja su carácter global y su compromiso con la diversidad. En el marco de sus políticas de conciliación, la compañía ofrece la posibilidad de teletrabajo al 100% durante los meses de verano, facilitando así que los empleados internacionales puedan desplazarse a sus países de origen sin afectar su desempeño profesional.

Como sello distintivo de MTP, se destacan valores fundamentales como la diversidad y la conciliación laboral. Asimismo, la organización integra en sus políticas internas diversos aspectos clave, incluyendo planes de carrera, promoción del bienestar laboral, compromiso con el medio ambiente y flexibilidad laboral, con el fin de fomentar un entorno inclusivo, motivador y sostenible para todos sus colaboradores.

"El 96% de los que formamos MTP consideramos que MTP tiene un excelente ambiente y por tanto es un buen lugar para trabajar."

Dada la importancia que se le da en MTP a las personas, se piensa en que desde el primer momento en el que pasan a formar parte de MTP se sientan integrados y vivan los valores de la empresa. Para ellos, en el onboarding de los nuevos profesionales incorporados se les entrega un procedimiento, en el cual se ofrece aquella información y documentación relevante a la organización, así como todas las políticas internas de la compañía, procedimientos internos, gestión de calidad, y el Código Ético entre otros. Con ello se busca integrar y enseñar el ambiente de trabajo que promueve MTP.

Considerando que la igualdad constituye uno de los valores fundamentales para MTP, se implementan programas de formación obligatorios desde el momento de incorporación. Estas capacitaciones abarcan temas esenciales en materia de Igualdad y Prevención de Riesgos Laborales (PRL), culminando con la realización de encuestas diseñadas para obtener retroalimentación sobre la percepción de los colaboradores respecto a dichos ámbitos.

Asimismo, durante el proceso de incorporación se establecen claramente los roles y responsabilidades que el colaborador deberá asumir, así como el plan de desarrollo profesional previsto. Esto incluye la definición de las categorías posteriores y las oportunidades de crecimiento horizontal dentro de la organización.

De forma mensual, MTP realiza una medición de la atracción del talento y de la pérdida de talento, lo que permite analizar las posibles causas de estos acontecimientos y tomar acciones para mejorar.

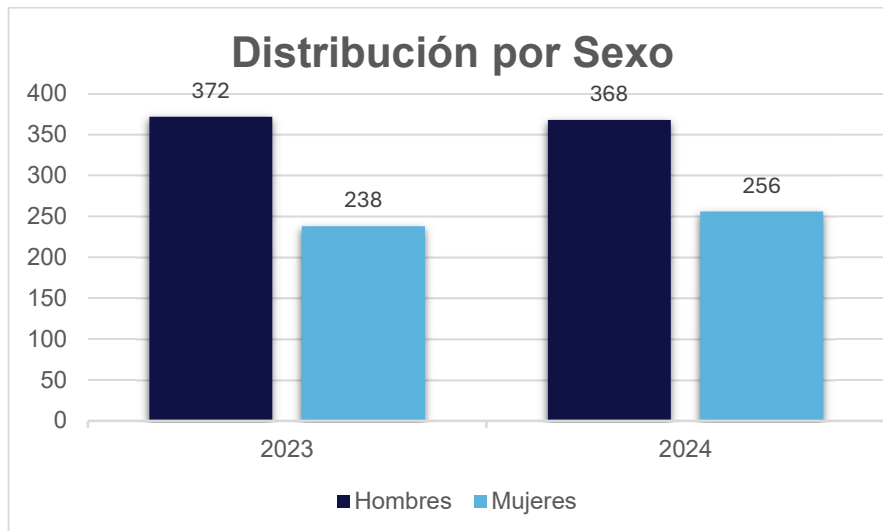
5.2 Empleo

MTP cuenta con una diversidad de políticas referentes al empleo. Todas ellas buscan cubrir los derechos de los trabajadores, y proporcionar una serie de beneficios para los empleados y para la entidad.

A continuación, se muestran los diferentes cuadros requeridos por la norma internacional GRI por la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 española. Seguidamente, se muestran los cuadros de distribución de los empleados al cierre del ejercicio. Todos los empleados se encuentran en España. Los cálculos de los datos de los promedios de los trabajadores se han realizado basándose en los FTE (Full Time Equivalent), equivalente a tiempo completo.

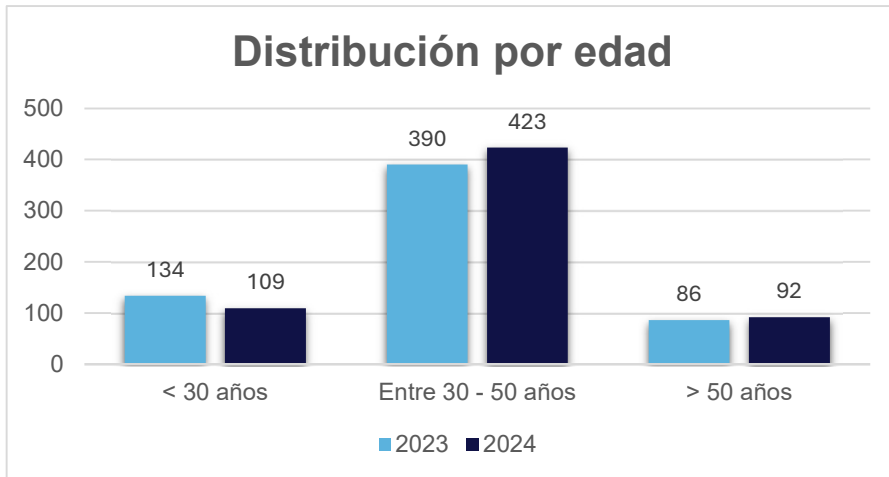
Cuadro 4. Distribución por género a cierre del ejercicio

	2023	2024
Hombres	372	368
Mujeres	238	256
Total	610	624



Cuadro 5. Distribución por edad a cierre del ejercicio

	2023	2024
< 30 años	134	109
Entre 30 - 50 años	390	423
> 50 años	86	92
Total	610	624

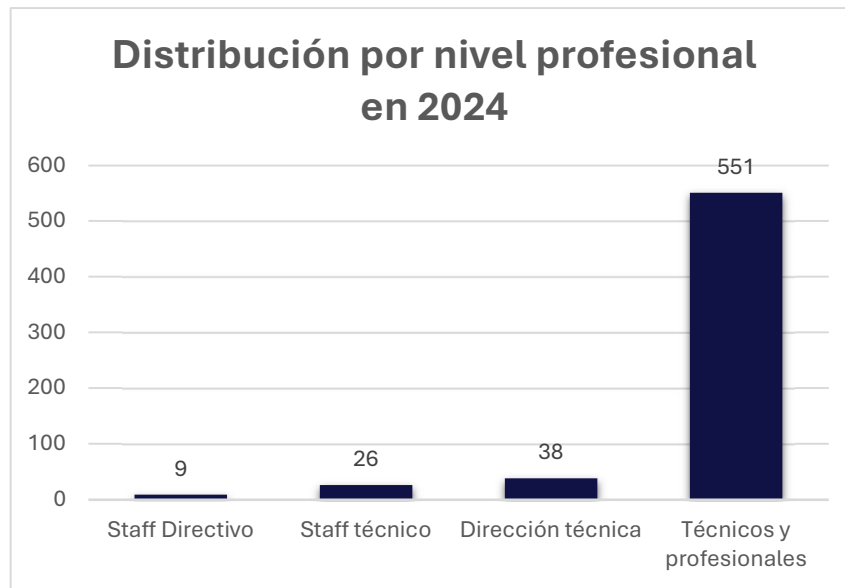


Cuadro 6. Distribución por nivel profesional a cierre del ejercicio

	2023
Personal Staff	39
Técnicos y profesionales	571
Total	610

	2024
Staff directivo	9
Staff técnico	26
Dirección técnica	38
Técnicos y profesionales	551
total	624

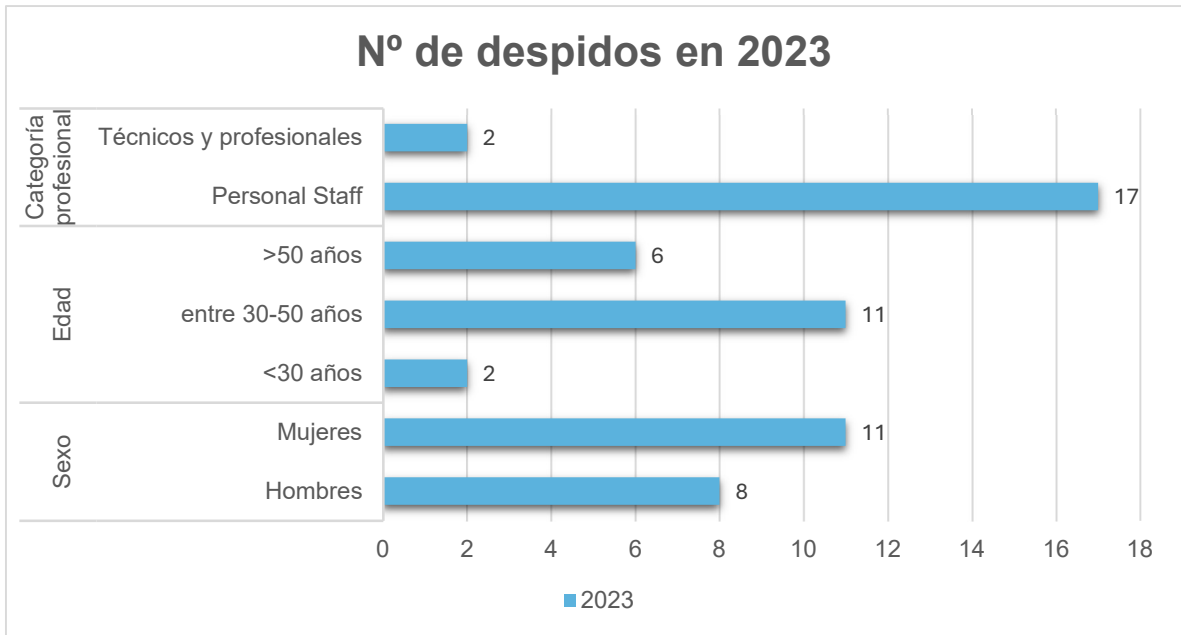




Cuadro 7. Número de despidos

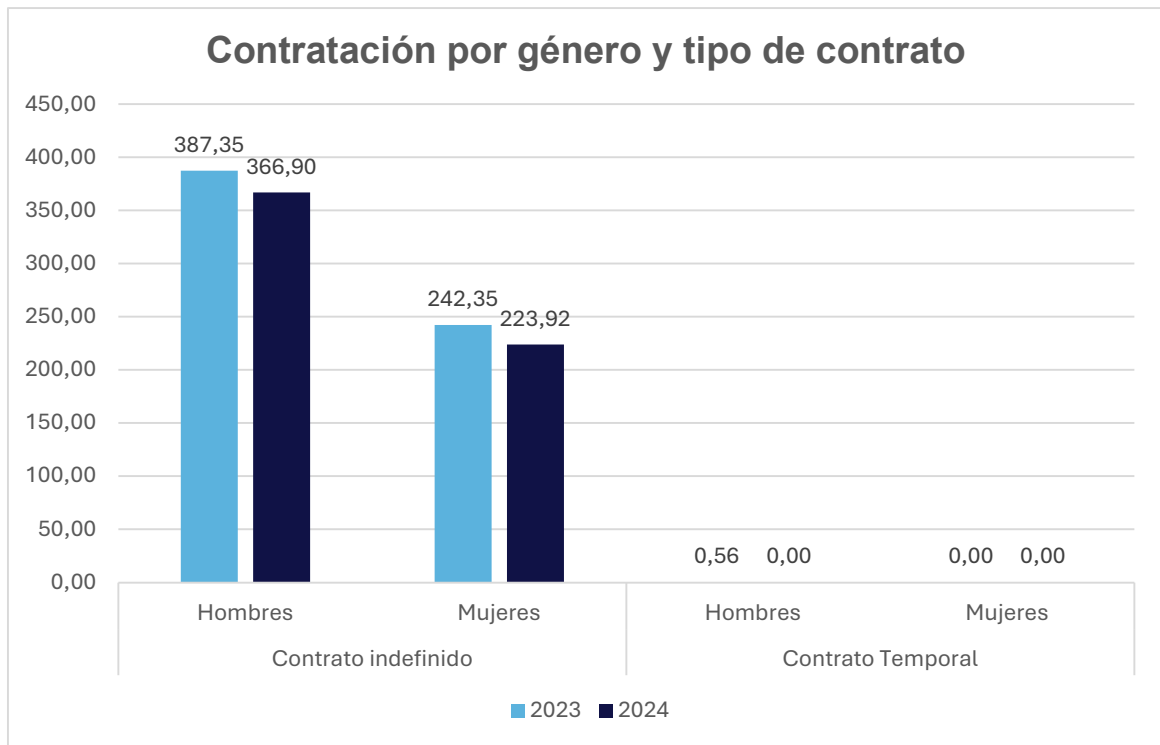
	N.º de despidos							
	Sexo		Edad			Categoría profesional		TOTAL
	Hombres	Mujeres	<30 años	entre 30-50 años	>50 años	Personal Staff	Técnicos y profesionales	
2023	8	11	2	11	6	17	2	19

	N.º de despidos									
	Sexo		Edad			Categoría profesional				TOTAL
	Hombres	Mujeres	<30 años	entre 30-50 años	>50 años	Staff directivo	Staff Técnico	Dirección técnica	Técnicos y profesionales	
2024	25	5	8	10	9	1	2	4	23	30



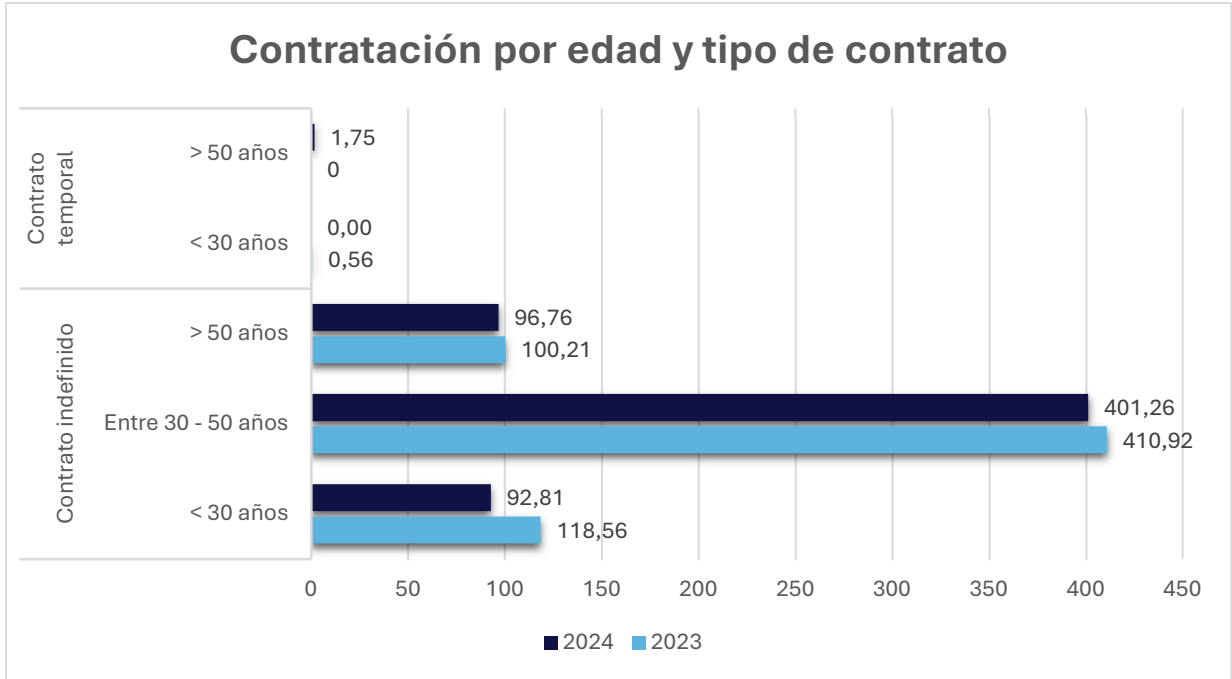
Cuadro 8. Distribución (promedio) por tipo de contrato y género

	Contratación por género						TOTAL
	Contrato indefinido		Contrato Temporal		Contrato parcial		
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
2023	387,35	242,35	0,56	0,00	1,00	2,68	633,94
2024	366,90	223,92	0,00	0,00	3,75	21,02	615,59



Cuadro 9. Distribución (promedio) por tipo de contrato y edad

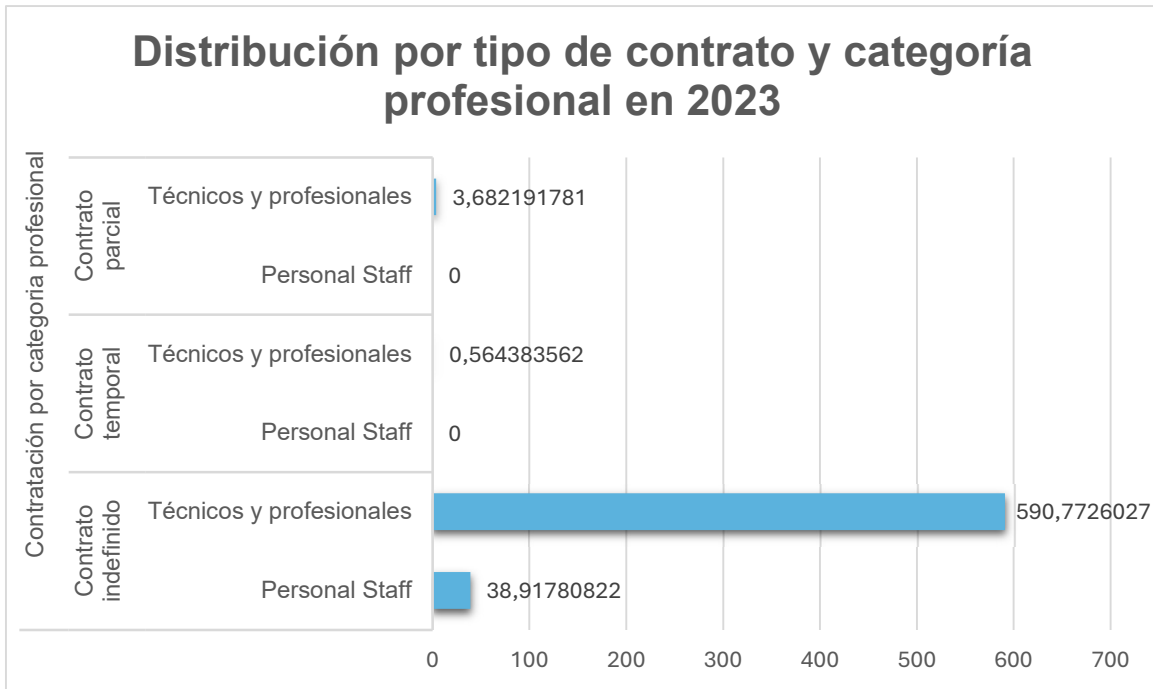
	Contratación por edad									
	Contrato indefinido			Contrato temporal			Contrato parcial			TOTAL
	< 30 años	Entre 30 - 50 años	> 50 años	< 30 años	Entre 30 - 50 años	> 50 años	< 30 años	Entre 30 - 50 años	> 50 años	
2023	118,56	410,92	100,21	0,56	0	0	1	3	0,00	634,25
2024	92,81	401,26	96,76	0,00	0,00	0,00	2,75	20,27	1,75	615,60



Cuadro 10. Distribución (promedio) por tipo de contrato y categoría profesional

Contratación por categoría profesional							
Contrato indefinido		Contrato temporal		Contrato parcial		Total	
staff técnico	Técnicos y profesionales	Personal Staff	Técnicos y profesionales	staff técnico	Técnicos y profesionales		
2023	38,92	590,77	0	0,56	0	3,68	633,94

Contratación por categoría profesional							
Contrato indefinido				Contrato parcial		Total	
Staff directivo	Staff técnico	Dirección técnica	Técnicos y profesionales	Staff técnico	Técnicos y profesionales		
2024	9,70	20,79	39,35	520,97	5,77	19,01	615,59



5.3 Brecha salarial

MTP promueve una igualdad de condiciones y remuneraciones entre hombres y mujeres, tal y como se muestra en el plan de Igualdad. Tal como se ha señalado anteriormente, durante el año 2024 se registró un incremento en el número de promociones de mujeres dentro del equipo de gestión, lo cual ha contribuido de manera significativa a la reducción de la brecha salarial de género.

Este avance refleja el impacto de las políticas de igualdad implementadas y el compromiso de la organización con una cultura más equitativa e inclusiva.

Se ha llevado a cabo la correspondiente auditoría retributiva, en cumplimiento con los requisitos legales y como parte del compromiso de la organización con la transparencia y la equidad salarial. Esta evaluación permite identificar posibles desigualdades y establecer medidas correctoras que garanticen una política retributiva justa e inclusiva.

A continuación, se muestra el detalle de la brecha salarial entre el 2023 y 2024:

Cuadro 11. Brecha salarial

	2023				Brecha Salarial
	Hombres		Mujeres		
	N.º empleados	Salario medio	N.º empleados	Salario medio	
Personal Staff	14,79	34.971,00 €	27,81	25.862,49 €	-26,05%
Técnicos y profesionales	374,12	27.184,37 €	217,22	25.726,56 €	-5,36%
Total	388,91	27.480,55 €	245,03	25.741,71 €	-6%

	2024				Brecha Salarial
	Hombres		Mujeres		
	N.º empleados	Salario medio	N.º empleados	Salario medio	
Staff directivo	6,4	75.830,94 €	3,31	66.677,02 €	-12,07%
Staff técnico	6,08	20.711,48 €	20,48	27.298,80 €	31,81%
Dirección técnica	31,04	59.097,98 €	8,31	59.274,76 €	0,30%
Técnicos y profesionales	327,13	29.316,41 €	212,85	28.396,79 €	-3,14%
Total	370,65	32.472,48 €	244,95	29.869,81 €	-8,01%

5.4 Organización del trabajo

La organización de MTP cuenta con un calendario general el cual se adapta a las diferentes necesidades de los proyectos, cumpliendo siempre las horas máximas establecidas en el convenio y distribuyéndose de la manera más beneficiosa para los trabajadores.

La jornada de trabajo es de ocho horas y media de lunes a jueves, lo que favorece que se puedan implantar ciertas acciones favorables para el personal. Todo ello se encuentra recogido dentro de una política. Estas acciones son:

- ✓ Entrada flexible de 8 a 10 horas de la mañana, siendo posible siempre gestionar excepciones adicionales a la entrada.
- ✓ Jornada intensiva todos los viernes de 7 horas, cuyo horario es de ocho de la mañana a tres de la tarde.
- ✓ Jornada intensiva en los meses de verano, desde la última semana de junio hasta la primera semana de septiembre (ambas incluidas).

Cabe destacar dentro de la jornada existe una flexibilidad horaria de entrada, además de una adaptación horaria la cual permite que los empleados gestionen su tiempo de trabajo de acuerdo con sus obligaciones y necesidades, favoreciendo así que no tengan la necesidad de aptar por el acogimiento de la jornada reducida.

Con motivo de la antigüedad, los empleados que cumplan 6 años en la compañía se les aumenta un día más de vacaciones. Este tipo de acción es acumulativo para los años venideros.

Beneficios

MTP cuenta con una diversidad de beneficios para todos sus trabajadores, buscando así mejorar la experiencia del trabajador en la medida que aumenta su satisfacción y bienestar dentro de la compañía.

- ✓ **Ayudas para compensar gastos:** Como consecuencia del gran número de horas dedicadas al teletrabajo, desde MTP se destinan ciertas ayudas a todos los empleados destinadas a cubrir los diversos gastos generados de dicha actividad. Como consecuencia, se busca que todos los empleados cuenten con unas condiciones óptimas de teletrabajo y se dé cumplimiento a todas las exigencias de las normativas de Prevención de Riesgos Laborales.
- ✓ **Colaboración con Diverclick:** Acceso a un portal que ofrece una serie de descuentos y ofertas en temas de ocio para todos los empleados.
- ✓ **Descuentos clases de inglés.**
- ✓ **Colaboración con Wellhub:** MTP subvenciona una parte del coste de la asistencia de los gimnasios, cumpliendo así con su objetivo de fomentar una vida sana y saludable entre sus empleados.
- ✓ **Formación de GoodHabit:** MTP ofrece a los trabajadores el acceso gratuito a la plataforma de formación *GoodHabit*, que ofrece un amplio catálogo de cursos en habilidades personales y profesionales, disponible para todos los empleados.
- ✓ **MTP coins:** La organización cuenta con un sistema interno de reconocimiento que premia la implicación y la participación de los empleados en iniciativas corporativas. A través de una tipificación de acciones como impartir formación interna o compartir comunicados en la intranet, los empleados acumulan puntos denominados *MTP coins*.

Este sistema fomenta la colaboración, la comunicación y el desarrollo del conocimiento interno. Al cierre del ejercicio, coincidiendo con la celebración de la fiesta de verano, se premia a las tres personas que han acumulado más *MTP coins* con recompensas en formato de tarjetas regalo de Amazon, como reconocimiento a su compromiso y contribución al entorno laboral.

5.5 Retribuciones

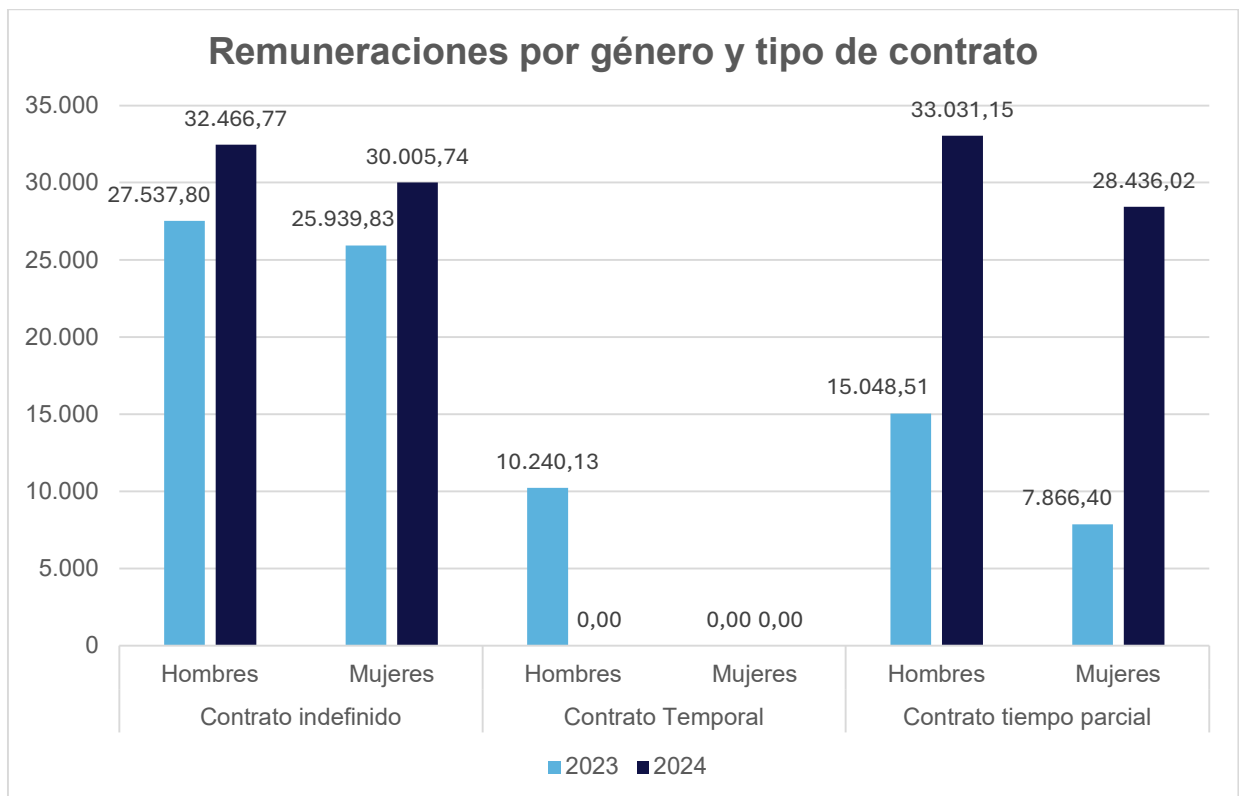
MTP cuenta con un manual de retribución flexible entre las que se encuentran las siguientes medidas:

- ✓ Ticket Restaurant.
- ✓ Ticket guardería.
- ✓ Ticket Transporte.
- ✓ Seguros de salud.

✓ Ayudas a la formación.

Cuadro 12. Remuneraciones (promedio) por tipo de contrato y género

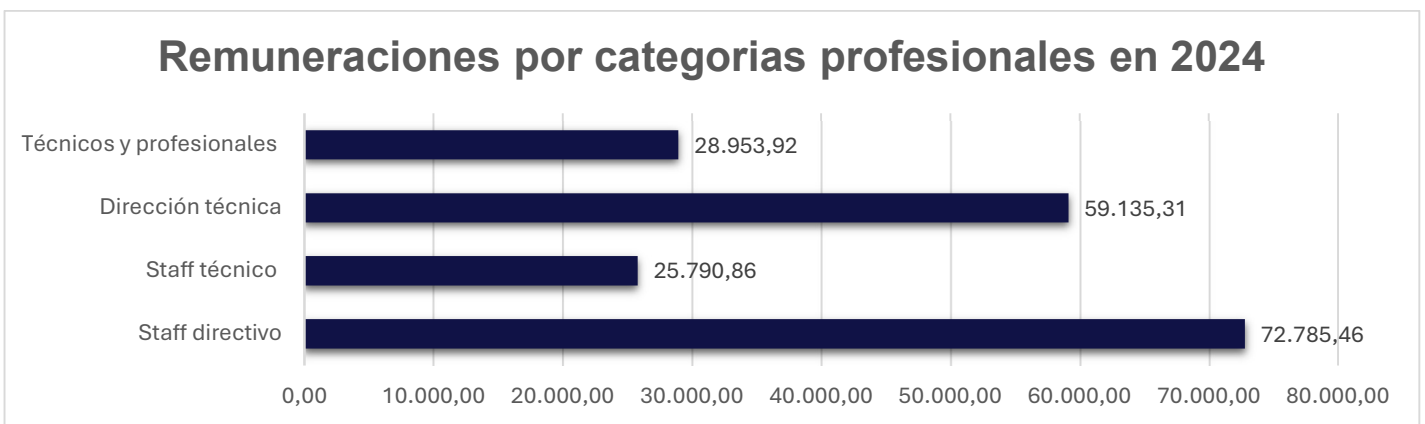
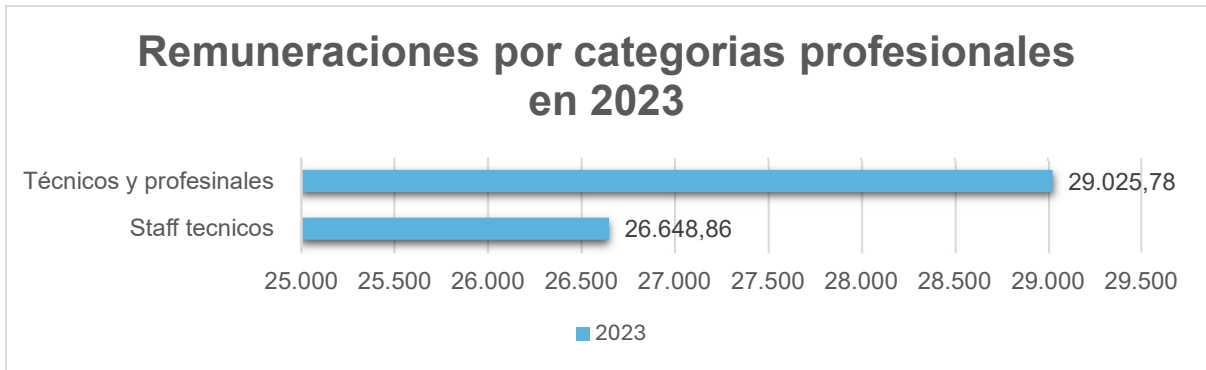
	Remuneración por sexo y contrato					
	Contrato indefinido		Contrato Temporal		Contrato tiempo parcial	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2023	27.537,80	25.939,83	10.240,13	0,00	15.048,51	7.866,40
2024	32.466,77	30.005,74	0,00	0,00	33.031,15	28.436,02



Cuadro 13. Remuneraciones (promedio) por categoría profesional

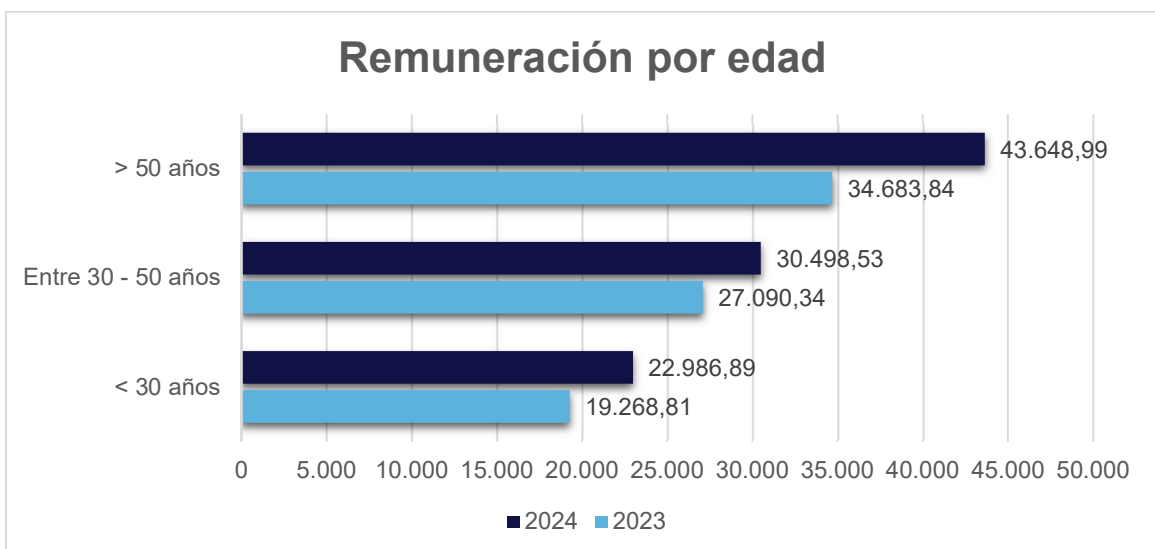
	Remuneración por categoría profesional	
	Staff técnicos	Técnicos y profesionales
2023	26.648,86	29.025,78

	Remuneración por categoría profesional			
	Staff directivo	Staff técnico	Dirección técnica	Técnicos y profesionales
2024	72.785,46	25.790,86	59.135,31	28.953,92



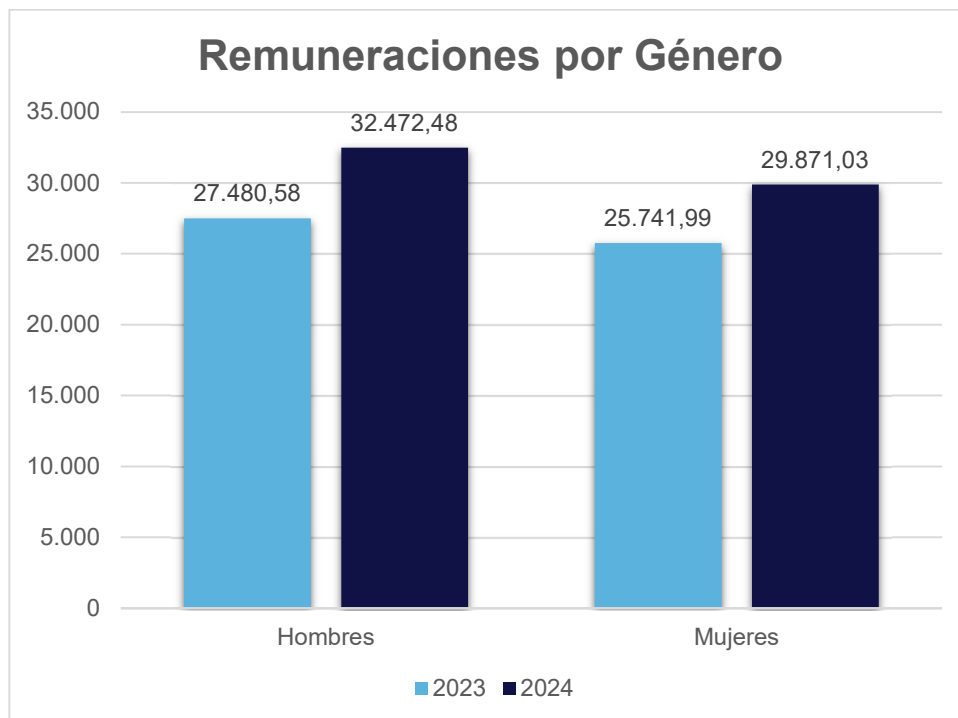
Cuadro 14. Remuneraciones (promedio) por edad

	Remuneración por edad		
	< 30 años	Entre 30 - 50 años	> 50 años
2023	19.268,81	27.090,34	34.683,84
2024	22.986,89	30.498,53	43.648,99



Cuadro 15. Remuneraciones por género

	Remuneración por sexo				
	Hombres	Mujeres	Total	Diferencia	Porcentaje
2023	27.480,58	25.741,99	26.808,59	1.738,59	6%
2024	32.472,48	29.871,03	31.171,75	2.601,45	8%



5.6 Políticas de desconexión laboral

Política de Teletrabajo

De manera general, las razones que han llevado a la implantación del teletrabajo en MTP son las siguientes:

- ✓ **Personales** (mejorar la motivación de los profesionales, disminuir la rotación, mejorar la conciliación de la vida personal y profesional, reducir tiempos y costes de desplazamientos, etc).
- ✓ Reducir el **espacio físico** necesario en la oficina para la realización de los trabajos, los costes de energía y la contaminación en los desplazamientos.
- ✓ Mejorar la **atracción para nuevos empleados**.
- ✓ Homogeneizar criterios y establecer un **marco general** que regule las situaciones actuales de teletrabajo y que pueden estar motivadas por razones de diversa índole (interrupciones frecuentes, aumento de los trabajos desde el domicilio de manera no regulada tratados como casos especiales, trabajo

basado en proyectos y objetivos concretos medibles o monitorizables de manera objetiva, variaciones importantes de la carga de trabajo, etc).

MTP ha elaborado un manual de teletrabajo para el establecimiento del mismo de manera homogénea del modelo de teletrabajo en el que se encuentran las normas de aplicación, requisitos y el proceso de implantación del mismo.

El 96% de la plantilla está acogido a esta política, el resto de los empleados que no están acogidos pertenecen a aquellas posiciones que debido a la tipología de actividad que desempeñan no son compatibles con el teletrabajo. Esta política recoge tres días de trabajo remoto y dos días por semana en oficina. La organización de estos días dependerá siempre del tipo de proyecto en el que se esté trabajando y el teletrabajo será máximo en el 25% del total del equipo, para no sobrepasar los límites de riesgo.

Hay que destacar que la introducción de esta política de teletrabajo ha ayudado a combatir la dificultad de la búsqueda de talento. Con esta política se ha conseguido contratar a aquellos perfiles específicos necesarios sin importar en que parte del territorio español se encuentren. En muchas ocasiones, estos perfiles no están ubicados cerca de las diferentes oficinas con las que cuenta MTP en España, por que disfrutan de una jornada de teletrabajo al 100%.

Conciliación familiar

Desde la organización de MTP existen una serie de medidas que promueven y favorecen a la conciliación familiar de todos los empleados. Estas medidas son las siguientes:

- ✓ **Flexibilidad horaria:** Entrada flexible de 8 a 10 horas de la mañana, siendo posible siempre gestionar excepciones adicionales a la entrada.
- ✓ **Parejas de hecho:** Todos aquellos empleados que sean pareja de hecho contarán con los mismos permisos que los de matrimonio. Tendrán 15 días de matrimonio, acompañamiento a familiares en caso de enfermedad, ingreso y similar.
- ✓ **Teletrabajo:** Como se ha comentado anteriormente, se apuesta por un modelo mixto que facilite la conciliación a la vez que el trabajo en equipo y las relaciones con los compañeros.
- ✓ **Jornadas completas de teletrabajo:** Se promueve el 100% de teletrabajo en los periodos de vacaciones escolares, como son los casos de Navidad, Semana Santa y los meses de julio y agosto.
- ✓ **Víspera de puente y fechas señaladas:** Los días 24 y 31 de diciembre no son laborales. Además, se realizan jornadas intensivas en las vísperas de festivos, siempre en consenso con el responsable del proyecto.
- ✓ **Día de tu cumpleaños:** La organización de MTP ofrece la posibilidad de terminar la jornada laboral 2 horas antes en el día del cumpleaños, siempre bajo la aprobación de un responsable.
- ✓ **Adaptación de jornada:** Posibilidad de adaptar la jornada teniendo en cuenta las posibilidades del proyecto-cliente.
- ✓ **Reducción de jornada:** Los empleados pueden reducir su jornada si es necesario, con porcentajes distintos a lo indicado en la ley.
- ✓ **Jornada intensiva en verano:** En MTP se puede disfrutar de jornada intensiva en los meses estivales.
- ✓ **Horas extras:** Las horas extras se compensan con descansos, se puede disfrutar de horas libres por los sobreesfuerzos.

- ✓ **Turnos:** Posibilidad de turnos dependiendo del proyecto, entradas y salidas flexibles e incluso turnos si el proyecto lo permite.
- ✓ **Vacaciones flexibles:** No hay rigidez en disfrutar las vacaciones o parte de ellas, si el proyecto lo permite, fuera del verano.
- ✓ **Permisos de paternidad y maternidad:** Tanto hombres como mujeres pueden disfrutar del permiso de lactancia, en cualquiera de sus modalidades, incluida la lactancia acumulada, por nacimiento, adopción o acogimiento.
- ✓ **Permisos adicionales:** Si es necesario y posible, los trabajadores pueden solicitar permisos no retribuidos flexibles, incluso más de lo exigido por la normativa.
- ✓ **Permisos de acompañamiento:** Existe la posibilidad de tener permisos de acompañamiento recuperables ante algunas situaciones personales, siempre bajo la aprobación del responsable del proyecto-cliente.
- ✓ **Permisos de preparación al parto:** Tanto hombres como mujeres cuentan con permisos para acudir a clases de asistencia al parto.
- ✓ **Formaciones en horarios de mañana:** Facilitar la formación a los profesionales con jornadas reducidas.
- ✓ **Flexibilidad de horarios y permisos:** Ante situaciones familiares graves todos los empleados cuentan con flexibilidad horaria.
- ✓ **Jornada intensiva los viernes:** En MTP, los viernes por la tarde son libres para mejorar la conciliación. Por ello, la jornada es intensiva.

5.7 Seguridad y Salud

MTP declara su firme compromiso con el mantenimiento y desarrollo continuo del Sistema de Prevención de Riesgos implantado, asumiendo la protección de la seguridad y salud de sus trabajadores como objetivo prioritario. En este sentido, la organización promueve la integración de la prevención en todos los niveles y procesos de la empresa, consolidándola como un pilar esencial de su cultura organizacional.

La organización dispone de un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo compuesto por representantes de la compañía y los profesionales, según la normativa legal vigente, cuyas decisiones amparan a la totalidad de la plantilla, y cuya misión es dialogar sobre temas de salud y seguridad laboral de interés para todos los colectivos.

Las oficinas de MTP disponen de los preceptivos planes en materia de evacuación, simulacros y emergencias sin que se haya realizado ningún apercebimiento de tipo administrativo o judicial.

En cuanto a la seguridad, MTP mantiene en vigor procesos para la evacuación en caso de emergencia o incendio, así como información disponible para todos los profesionales en cuanto a métodos para evitar accidentes de trabajo. Los controles sobre la higiene del entorno de trabajo se realizan periódicamente, tanto sobre cuestiones ambientales (calidad del aire, del agua, presencia de ácaros en moquetas, etc.) como sobre alimentos y bebidas a disposición de los profesionales.

MTP adoptará todas las medidas necesarias para eliminar o minimizar los riesgos laborales, garantizando el estricto cumplimiento de los requisitos legales aplicables. Asimismo, fomentará activamente la consulta y participación de los trabajadores en materia preventiva, al tiempo que impulsará acciones de sensibilización y concienciación

dirigidas a todos los empleados, con el objetivo de consolidar una cultura preventiva sólida y compartida en toda la organización.

Adicionalmente, MTP cuenta con un protocolo de seguridad y salud enfocado al teletrabajo.

Como se ha mencionado anteriormente, MTP va a implementar una evaluación de riesgos psicosociales, prevista para el próximo ejercicio, en el marco del compromiso con el bienestar integral de la plantilla.

Durante el ejercicio 2024 y 2023 no se registraron accidentes.

Cuadro 16. Número de accidentes y de enfermedades profesionales

	N.º de accidentes			N.º de enfermedades profesionales		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
2023	0	0	0	0	0	0
2024	0	0	0	0	0	0

El índice de gravedad y frecuencia se muestra a continuación:

Cuadro 17. Índice de frecuencia y gravedad de accidentes

	Índice de frecuencia de accidentes			Índice de gravedad de accidentes		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
2023	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2024	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

5.8. Absentismo

MTP realiza un seguimiento del absentismo justificado a través de un tercero, el cual realiza un reporte a final de año en donde se muestran todas las bajas justificadas que ha habido durante el ejercicio junto con un estudio de las causas. Los casos más frecuentes de absentismo son por permisos parentales o por bajas médicas. Cabe destacar que el absentismo no justificado no es un problema significativo para MTP.

Además, la organización cuenta con una política de fichaje, permitiendo así tener conocimiento de aquellos casos de absentismo.

Cuadro 18. Total de número de horas de absentismo

	Total, de horas de absentismo
	Total
2023	23.632
2024	16.216

5.9 Empleados con discapacidad

En MTP existe una política que fomenta el acceso de las personas discapacitadas a los puestos de trabajo.

MTP mantiene un convenio de colaboración con la Fundación GoodJob, entidad especializada en la identificación y desarrollo de perfiles de personas con discapacidad en proceso de formación. El objetivo principal de esta iniciativa es proporcionarles las herramientas y conocimientos necesarios para facilitar su futura incorporación a la plantilla de la organización, promoviendo así la inclusión laboral y la igualdad de oportunidades.

Además, dentro del área de accesibilidad, esta área de negocio se busca ofrecer un aseguramiento de la calidad, forman parte de la plantilla dos profesionales con discapacidad.

El número de empleados con discapacidad en el 2024 era de 17 personas. A continuación, se muestra el número de empleados con discapacidad en el ejercicio 2023 y 2024.

Cuadro 19. Empleados con discapacidad

	2023	2024
Hombres	8	10
Mujeres	5	7
Total	13	17



Cuadro 20. Porcentaje y número de empleados y con discapacidad por categoría profesional y rango de edad

	2023			
	Técnicos		Personal Staff	
	N.º empleados	Porcentaje	N.º empleados	Porcentaje
< 30 años	2	25%	0	0%
Entre 30 - 50 años	6	75%	5	100%
> 50 años	0	0%	0	0%
Total	8	100%	5	100%

	2024			
	Staff técnico		Técnicos profesionales	
	N.º empleados	Porcentaje	N.º empleados	Porcentaje
< 30 años	0	0%	3	0%
Entre 30 - 50 años	6	100%	8	0%
> 50 años	0	0%	0	0%
Total	6	100%	11	0%

Cuadro 21. Porcentaje y número de empleados con discapacidad por género y categoría profesional.

	2023			
	Hombres		Mujeres	
	N.º empleados	Porcentaje	N.º empleados	Porcentaje
Técnicos	7	88%	1	13%
Personal Staff	1	20%	4	80%
Total	8	62%	5	38%

	2024			
	Hombres		Mujeres	
	N.º empleados	Porcentaje	N.º empleados	Porcentaje
Staff técnico	1	17%	5	83%
Técnicos profesionales	9	82%	2	18%
Total	10	59%	7	41%

5.10 Formación

MTP pone a disposición de todos los trabajadores herramientas informativas y formativas con el objetivo de valorar sus competencias específicas y desarrollar el valor profesional de las personas.

La formación responde a las necesidades objetivamente fijadas de la organización y tiene en cuenta el desarrollo profesional de las personas.

El proceso de formación interna se inicia con la convocatoria del Comité de Formación Interna durante las primeras semanas del ejercicio en curso. En el marco de esta reunión, se planifican las acciones formativas a implementar a lo largo del año, dando lugar a la elaboración del Plan de Formación Interna Anual, dirigido a todos los empleados de MTP. Dicho plan mantiene un carácter dinámico y flexible, permitiendo su adaptación en función de las necesidades formativas que puedan surgir en los distintos proyectos o áreas a lo largo del periodo.

Una vez aprobado y puesto en marcha el Plan de Formación, se procede a la organización y programación de los cursos propuestos, asignando las fechas correspondientes y coordinando los recursos necesarios para su correcta ejecución.

En primer lugar y dependiendo de la materia se determina si la formación se realiza con formadores internos, plantilla de MTP, o se inicia la búsqueda de formador externo.

En cuanto a las formaciones que se desarrollan en MTP, estas se pueden clasificar en:

- ✓ **Formaciones obligatorias:** Estas formaciones se aplican a todos los empleados y cubre ámbitos de igualdad, compliance, PRL, etc. Por lo general, suelen estar subvencionadas con FUNDAE.
- ✓ **Formaciones recomendadas:** En función a la categoría de cada trabajador, se desarrollan diferentes formaciones, como las certificaciones ISTQB. Estas acciones formativas se recomiendan como parte del desarrollo profesional vinculado a la actividad desempeñada. Su oferta y ejecución se realizan en función de la disponibilidad de recursos y la planificación establecida en el calendario formativo.
- ✓ **Formaciones de habilidades:** MTP cuenta con un plan de formación de habilidades cuya finalidad es formar a los trabajadores en aquellos aspectos recurrentes de forma diaria. Estas habilidades puede ser la gestión de tiempo, gestión de proyectos, gestión de equipos, etc. Siempre enfocado al rol que ocupa cada trabajador.
- ✓ **Formaciones voluntarias:** Este tipo de formaciones cubre la parte de idiomas y MTP subvenciona una parte del coste. A estas formaciones puede ser participe cualquier trabajador y se llevan a cabo en las horas libres.

También hay un trato especial para aquellos profesionales que quieran ampliar su educación como la realización de másteres. Siempre que estos estén relacionados con la actividad de la compañía. Por ello hay un cierto grado de colaboración con ciertas universidades, donde se ofrece un número de plazas en determinados másteres y cuyo coste está reducido.

MTP cuenta con una política de gestión del desempeño que establece los procesos necesarios para llevar a cabo la evaluación anual de cada trabajador. Estas evaluaciones se realizan a través de una aplicación interna, en la que los responsables valoran a los miembros de sus equipos. El proceso contempla la revisión de habilidades, responsabilidades asumidas, evolución profesional y grado de cumplimiento de los objetivos establecidos. Asimismo, se identifican posibles áreas de mejora y se planifican objetivos de formación o desarrollo profesional. Durante 2024, este sistema ha sido objeto de mejoras con el fin de optimizar su eficacia y alinearlos con las necesidades estratégicas de la organización.

Una vez completadas las evaluaciones de desempeño, se lleva a cabo una revisión integral de las categorías profesionales y sus correspondientes niveles salariales. Asimismo, se analizan y ejecutan las promociones pertinentes, en función de los resultados obtenidos y del desarrollo profesional de cada empleado.

Durante el ejercicio se ha trabajado en la implementación de las evaluaciones 360°, comenzando a integrarlas de forma progresiva en los procesos de evaluación del desempeño. Esta herramienta permite obtener una visión más completa del rendimiento profesional, al incluir valoraciones desde diferentes perspectivas (compañeros, responsables y colaboradores), y refuerza el compromiso con una cultura de feedback constructivo y desarrollo continuo.

MTP Academy

MTP Academy es el programa destinado a la contratación de perfiles junior con el fin de que se formen en el seno de MTP y desarrollen su carrera profesional junto a un equipo humano excelente.

Gracias al excepcional ambiente en el que progresan, participan en grandes proyectos para los mejores clientes internacionales y adquieren un elevado grado de conocimiento y experiencia profesional, pasando a ser un **talento altamente reconocido** por el mercado.

En este programa de formación se acoge a aquellos estudiantes que acaban de terminar la formación profesional en el ámbito de informática. Esta formación que se imparte tiene una duración de seis meses. Durante este tiempo desde MTP se realizan formaciones generales de la compañía y formación en un área específica enfocándose a la formación de proyectos, ofreciendo:

- ✓ Aprendizaje continuo, pasando a formar parte de un proyecto desde el momento inicial.
- ✓ Buenas perspectivas de futuro a través de unas condiciones de empleo beneficiosas.
- ✓ Apoyo y supervisión permanente a través de un tutor dedicado.

Se ha incorporado una encuesta de *feedback* dirigida a los tutores, con el objetivo de mejorar la comunicación y fortalecer el acompañamiento en los procesos de formación. Esta iniciativa busca identificar oportunidades de mejora respecto a ediciones anteriores, en línea con el compromiso con la mejora continua.

Las horas de formación destinadas por hombres y mujeres según las diferentes categorías profesionales aparece detallada en el siguiente cuadro:

Cuadro 22. Horas de formación según género y categoría profesional.

	2023	
	Hombres	Mujeres
Personal Staff	36	175
Técnicos y profesionales	4.544	3.444
Total	4.580	3.619

	2024	
	Hombre	Mujer
Staff directivo	320	88
Staff técnico	39	159
Dirección técnica	844	326
Técnicos y profesionales	3.697	3.424
Total	4.900	3.997

5.11 Relaciones sociales

MTP considera la comunicación interna un elemento clave para el buen funcionamiento de la organización. Por ello, promueve una comunicación fluida y eficaz entre los trabajadores, que les permita mantenerse informados sobre las estrategias, planes y noticias relevantes de la compañía. Esta práctica tiene como finalidad coordinar las tareas de manera eficiente, favorecer la integración del equipo, y alinear las acciones diarias con los valores y la misión corporativa, contribuyendo así al logro de los objetivos estratégicos de la entidad.

Toda aquella información que se quiera transmitir a toda la plantilla se hace a través de esta herramienta. Para que esta comunicación sea clara y directa hay diferentes niveles y canales de comunicación, como el canal de Igualdad, canal de la Fundación MTP, canal de Formación, canal de Responsabilidad Social Corporativa o el canal Ambiental entre otros. Estos canales sirven para informar e intercambiar información entre todos los miembros de la organización. Hay que destacar que existe una intranet la cual está vinculada con Microsoft Teams. Otro canal por destacar sería el Sharepoint vinculado a nuestro uso de Microsoft 365.

Además, MTP realiza una serie de acciones para reforzar la comunicación:

- ✓ **Reunión Anual:** se realiza una reunión anual donde se reúnen el comité de gestión y dirección para presentar el cierre de las cuentas anuales y los objetivos de cara al año siguiente. Además, en estas reuniones se desarrollan ciertas dinámicas de grupo cuya finalidad es ayudar y mejorar la comunicación interna dentro del comité de dirección.
- ✓ **Desayunos con la dirección:** Una vez al mes se preparan desayunos con el CEO junto con cinco personas más en donde se trata información relevante de la compañía de una manera vertical. También se realizan desayunos con los directores de áreas y algunos miembros de sus equipos permitiendo así conocer mejor a los miembros que componen el área y a su responsable.
- ✓ **Fiesta de verano:** De manera anual se realiza una fiesta para todos los trabajadores de las diferentes localizaciones de España. Este evento está orientado para mejorar la relación y comunicación de todos los equipos a través de las diferentes dinámicas de grupo que se ponen en práctica.
- ✓ **Eventos responsables:** Con el objetivo de fortalecer la comunicación interna y fomentar la cohesión entre equipos, MTP celebra anualmente un evento dirigido a personas con responsabilidades de gestión. Durante este encuentro se comparten los principales resultados del ejercicio anterior y se presentan los objetivos estratégicos para el año siguiente. Además, se promueve un espacio de diálogo y alineación entre áreas. Siempre que es posible, el evento se organiza en ciudades de España con sede presencial de MTP.

En el ejercicio 2024 MTP ha conseguido el objetivo propuesto de la implantación de sesiones de coaching y trabajo en equipo. A través de una herramienta, los trabajadores podrán conocer mejor a sus compañeros, conocer los diferentes perfiles por los que se compone el equipo, con la finalidad de fomentar el trabajo en equipo, tener una perspectiva más detallada del equipo y mejorar la comunicación.

MTP cuenta con una iniciativa de grupos de transformación. Estos grupos están orientados a la mejora continua de la entidad y están compuestos por voluntarios. En estos grupos se proponen diferentes ideas de mejora, esas ideas se analizan por parte del comité y si son viables se generan grupos de trabajo para avanzar y ponerlas en marcha.

5.12 Igualdad

MTP cuenta, desde 2022 con un plan de Igualdad, el cual es un documento estratégico de la empresa, que se plantea como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas entre mujeres y hombres para eliminar la discriminación por razón de sexo”. Todas las medidas propuestas en este plan de Igualdad son de aplicación y cumplimiento del 100% por todos los trabajadores, además de realizarse diferentes formaciones en materia de igualdad.



**Distintivo Igualdad
Empresa**

Dada la relevancia que MTP otorga a la igualdad de oportunidades, en 2023 la entidad accedió a la convocatoria para la obtención del Distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE), promovido por el Ministerio de Igualdad. Este reconocimiento, regulado por el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, tiene como objetivo visibilizar y estimular la labor de aquellas empresas comprometidas con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Como resultado de este compromiso, **MTP obtuvo el Distintivo de Igualdad en la Empresa**, cuya vigencia es de cinco años, consolidando así su posicionamiento como entidad referente en la promoción de políticas igualitarias y en la integración de la perspectiva de género en su gestión interna.

El distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE) es una marca de excelencia que otorga el Ministerio de Igualdad a aquellas empresas y entidades que destacan de forma relevante y especialmente significativa en la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Este reconocimiento se basa en la implantación de planes y medidas de igualdad en áreas como el acceso al empleo, las condiciones de trabajo, la conciliación y corresponsabilidad, la política retributiva con enfoque de género, la comunicación inclusiva, el modelo organizativo o la Responsabilidad Social Empresarial, entre otras. Durante el año 2023, se incorporaron 28 organizaciones a la Red de Empresas con el Distintivo Igualdad en la Empresa (Red DIE), que cuenta actualmente con un total de 202 integrantes.

La obtención de este distintivo coloca a MTP a nivel de empresas de reconocido prestigio lo que les permite no solo atraer posibles clientes que se convierten en negocio dado sino además atraer talento para poder desarrollarse.

El Plan de Igualdad contiene objetivos, medidas y actuaciones viables y realistas, tanto en los plazos de su desarrollo como en los recursos requeridos y en las metas planteadas; adaptados a la realidad de la organización y del diagnóstico de la situación; evaluables y medibles. Se trata además de un Plan de Igualdad:

- ✓ Integral: diseñado para todas las personas que trabajan en MTP.
- ✓ Negociado: entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.
- ✓ Transversal: siendo uno de los principios rectores y una estrategia de MTP la aplicación de la igualdad de género de manera transversal en todas la estructuras y políticas de la organización.
- ✓ Dinámico, flexible y adaptable: a los cambios normativos o de funcionamiento de la propia organización.
- ✓ Preventivo: eliminando cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- ✓ Temporal: con una duración máxima de 4 años tras lo cual se realizará una evaluación de eficacia de resultados, es decir, si los objetivos previstos se han cumplido. Evaluación que servirá de base para el nuevo plan de Igualdad.

El seguimiento del Plan de Igualdad constituye una herramienta fundamental para evaluar su desarrollo y la eficacia de las medidas implementadas. Por este motivo, dicho seguimiento debe realizarse de forma simultánea a la ejecución del plan de Igualdad, aplicando un enfoque sistemático y riguroso. Este proceso continuo permite revisar y ajustar las acciones en cualquier momento, con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, en su caso, suprimir aquellas medidas cuya efectividad no responda a los objetivos previstos.

Con la finalidad de realizar la evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad de MTP, se crea una Comisión de Seguimiento integrada, de forma paritaria, por la representación de la empresa y de la parte social (compuesta por la representación del comité de empresa del centro de Madrid y los sindicatos UGT y CCOO).

Dicha Comisión de Seguimiento se reunirá, durante la vigencia del Plan de Igualdad, periódicamente de forma anual para estudiar y planificar las diferentes acciones que se deberán llevar a cabo, así como para evaluar las acciones ya realizadas.

La Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- ✓ El impulso de la implementación del I Plan de Igualdad, su interpretación, adaptación, y la concreción de su ejecución mediante el establecimiento de un cronograma de actuación.
- ✓ El seguimiento de acciones previstas y su grado de ejecución.
- ✓ La evaluación de las acciones y su exposición en informes parciales, tanto el Informe de evaluación intermedia, a mitad del periodo de vigencia del plan de Igualdad, como el Informe de evaluación final.
- ✓ La elaboración de conclusiones, recomendaciones y propuestas de mejora derivadas de la evaluación, que permitirán definir acciones futuras y establecer medidas correctoras.
- ✓ El asesoramiento a la plantilla en materia de igualdad y la respuesta a aquellas cuestiones, preguntas o sugerencias referentes al plan de Igualdad que fuesen realizadas por los y las trabajadoras.
- ✓ La resolución de los conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Plan de Igualdad, entendiendo que en este caso será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción pertinente.

- ✓ La difusión a la plantilla de todas las informaciones sobre su implementación, seguimiento y evaluación que se considere relevantes.
- ✓ La modificación del Plan de Igualdad si se dieran las causas que establece la normativa o por aquellas circunstancias que, afectando a su cumplimiento, pudieran surgir durante la implementación de las medidas negociadas.

Los informes de seguimiento periódico, incluido el realizado en la mitad del plan de Igualdad, deberán incluir el análisis y valoración de la ejecución, así como las propuestas de modificación o mejora.

Cuadro 23. Igualdad por categorías y por edad

	2023					
	< 30 Años		Entre 30 - 50 años		> 50 años	
	N.º empleados	Porcentaje	N.º empleados	Porcentaje	N.º empleados	Porcentaje
Personal Staff	6,97	16,37%	26,80	62,91%	8,82	20,72%
Técnicos y profesionales	113,15	19,13%	386,80	65,41%	91,38	15,45%
Total	120,12	18,95%	413,60	65,24%	100,21	15,81%

	2024					
	< 30 Años		Entre 30 - 50 años		> 50 años	
	N.º empleados	Porcentaje	N.º empleados	Porcentaje	N.º empleados	Porcentaje
Staff directivo	0,00	0,00%	4,00	41,24%	5,70	58,76%
Staff técnico	4,64	17,48%	19,91	74,99%	2,00	7,53%
Dirección técnica	0,37	0,93%	20,67	52,52%	18,32	46,55%
Técnicos y profesionales	90,55	16,77%	376,95	69,81%	72,48	13,42%
Total	95,56	15,52%	421,53	68,48%	98,50	16,00%

Cuadro 24. Igualdad por categoría profesional y por género

	2023			
	Hombres		Mujeres	
	N.º empleados	Porcentaje	N.º empleados	Porcentaje
Personal Staff	14,79	34,72%	27,81	65,28%
Técnicos y profesionales	374,12	63,27%	217,22	36,73%
Total	388,91	61,35%	245,03	38,65%

	2024			
	Hombres		Mujeres	
	N.º empleados	Porcentaje	N.º empleados	Porcentaje
Staff directivo	6,40	65,91%	3,31	34,09%
Staff técnico	6,08	22,89%	20,48	77,11%
Dirección técnica	31,04	78,88%	8,31	21,12%
Técnicos y profesionales	327,13	60,58%	212,85	39,42%
Total	370,65	60,21%	244,95	39,79%

6. ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

6.1 Enfoque de gestión

MTP promueve y respeta los Derechos Humanos y las políticas anticorrupción como pilares fundamentales de su cultura corporativa y de su compromiso con la sociedad. Para ello, cuenta con los mecanismos y canales adecuados que garantizan el respeto y la aplicación efectiva de estos principios en el desarrollo de su actividad.

La organización cuenta con un Código Ético accesible desde los principales canales y medios de comunicación corporativos y cuya versión resumida está accesible a través de su página web. Asimismo, dispone de un canal de denuncias anónimo que facilita la participación activa de los grupos de interés y de la sociedad en general, promoviendo la transparencia y la responsabilidad en el desarrollo de sus actividades.

El Código Ético de MTP refleja de manera explícita este compromiso con los Derechos Humanos. Asimismo, el departamento de cumplimiento normativo desempeña un papel activo en la supervisión y aseguramiento del respeto a estos valores, alineándose con los principios éticos y sociales vigentes.

MTP dispone de un Comité Gestión Ética-Compliance-RSC para aclarar cualquier duda o conflicto relacionado con la interpretación o el cumplimiento del Código Ético.

Asimismo, la organización cuenta con un departamento responsable de cumplimiento normativo, integrado dentro del área de calidad. Esta estructura responde a la importancia que MTP otorga a la calidad, no solo como metodología de trabajo, sino principalmente como resultado tangible en los productos y servicios entregados a sus clientes.

6.2. Diligencia Debida en Materia de Sostenibilidad

En cumplimiento con lo establecido por la Directiva (UE) 2022/2464 sobre presentación de información sobre sostenibilidad corporativa (CSRD) y las Normas Europeas de Información de Sostenibilidad (ESRS), MTP ha implementado un robusto sistema de diligencia debida que permite identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de los impactos adversos reales y potenciales sobre los derechos humanos, el medio ambiente y la ética empresarial a lo largo de toda la cadena de valor.

La política de diligencia debida de MTP está alineada con los estándares internacionales más reconocidos, como los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos y las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Este compromiso se articula mediante un conjunto de instrumentos y mecanismos internos que garantizan la transparencia y la rendición de cuentas:

- ✓ **Código Ético:** Define los principios éticos y de integridad empresarial que guían el comportamiento de todas las personas vinculadas a la organización, promoviendo el respeto a los derechos humanos, la igualdad de oportunidades y la protección del medio ambiente.

- ✓ **Manual Gestión Ética y Compliance** : Establece los procedimientos internos para asegurar el cumplimiento de la normativa vigente y prevenir riesgos legales, reputacionales y éticos, incluyendo canales de denuncia y protocolos de actuación.
- ✓ **Plan de Igualdad**: Impulsa activamente la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, mediante medidas concretas de conciliación, promoción interna, prevención del acoso y brecha salarial, conforme a la legislación laboral aplicable.
- ✓ **Evaluaciones periódicas de riesgos ESG**: Lleva a cabo análisis regulares sobre los riesgos e impactos relacionados con factores ambientales, sociales y de gobernanza (ESG), los cuales son integrados en la estrategia empresarial y en nuestros procesos de toma de decisiones.

Este enfoque de diligencia debida permite no solo gestionar los riesgos para la empresa, sino también generar un impacto positivo en el entorno de MTP, reforzando el compromiso de la sociedad con una sostenibilidad real y transformadora. Asimismo, la organización está preparada para adaptar y reforzar estos mecanismos conforme se materialicen los requerimientos definitivos de la futura Directiva CSDDD.

6.3 Manual de Gestión Ética y Compliance

Mediante el Manual de Gestión Ética y Compliance de MTP, se persigue la mejora constante de los sistemas de gestión y compromiso con la sociedad, desarrollando valores éticos y responsabilidad social que se integran en la estrategia de la compañía.

El Código Ético establecido, junto con las políticas de comportamiento para todo el personal, permite el cumplimiento penal de toda la organización y proteger los principios estructurales que se divulgan.

Además, el Comité Ético de la legislación vigente pretende implantar mecanismos de control continuo y designar órganos de control interno para mitigar eventuales riesgos penales. A su vez, informará de su actividad directamente a la dirección de la compañía sobre las comprobaciones de aplicación del Código Ético.

El Régimen Disciplinario se considera imprescindible para todos los sistemas de prevención de responsabilidad penal que, en caso de detectarse un incumplimiento tras las investigaciones correspondientes del Comité Ético, se tomarán acciones de manera inmediata en conjunto con la Administración de MTP, Talento y Dirección. Los planes de actuación tras la detección de delitos se evaluarán de acuerdo con las actividades de riesgo que suponen a través de protocolos y procedimientos adoptados en las políticas de MTP, al igual que con los riesgos asociados a la Responsabilidad Social Corporativa.

6.4 Medidas contra el acoso

MTP se compromete a crear y mantener un entorno laboral seguro, respetuoso y digno para todos los colaboradores. Se reconoce que el acoso sexual y por razón de sexo son conductas intolerables que deben ser prevenidas y abordadas de manera efectiva. MTP cuenta con un **protocolo de prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo**, así como un **protocolo contra el acoso laboral**, un **protocolo de prevención e intervención frente al acoso contra personas LGTBIQ+**, un **protocolo para la protección de víctimas de violencia de género** y una **guía de lenguaje no sexista**.

Estos protocolos son de aplicación obligatoria para todos los empleados de MTP, sin excepción. Asimismo, en aquellos casos que involucren personal de empresas externas, se coordinarán las acciones pertinentes para asegurar un entorno laboral seguro, respetuoso y conforme a los estándares establecidos por la organización.

Protocolo contra el acoso laboral

MTP manifiesta la tolerancia cero ante la concurrencia en toda la organización de conductas constitutivas de acoso laboral. Asimismo, MTP asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a todas las personas trabajadoras de la empresa.

La Dirección de MTP, plenamente consciente de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de las personas y, en especial, su dignidad en el ámbito laboral, y sustentada en la convicción de que la cultura y los valores corporativos están orientados al respeto hacia quienes forman parte de la organización, reconoce la importancia de prevenir y, en su caso, erradicar cualquier conducta violenta o de acoso. Estas acciones se llevan a cabo en estricta conformidad con los principios establecidos en la normativa europea y nacional vigente, que regulan los procedimientos para la prevención y resolución de conflictos en este ámbito.

Es por ello por lo que el objeto del presente protocolo de actuación para la prevención y tratamiento del acoso laboral será el de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona, definiéndose las pautas que deberán regir, prevenir y erradicar este tipo de conductas y comportamientos en el ámbito laboral, haciendo extensivo el presente protocolo a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa que deberán cumplirlo.

Este protocolo vela por:

- ✓ Prevenir, detectar y solucionar posibles situaciones de acoso laboral.
- ✓ Proporcionar la ayuda que se considere necesaria para la víctima.
- ✓ Proteger a las personas que han presentado una denuncia de acoso laboral, incluidas aquellas que sean testigos, asegurando que, cuantas personas intervengan en un proceso, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Considerándose cualquier acción en este sentido objeto susceptible de las sanciones disciplinarias que se estimen oportunas.
- ✓ Adoptar medidas disciplinarias contra la persona acosadora.

El procedimiento de actuación ante un caso de acoso laboral es el siguiente:

- ✓ **Fase I.** Denuncia: La denuncia deberá formalizarse por escrito, dirigiéndose para ello al correo que la empresa tiene habilitado para las comunicaciones referidas al Comité Ético, canal_etico@mtp.es o también a través del canal de denuncias que se encuentra en Ventanilla Única.
- ✓ **Fase II.** Investigación: el proceso se inicia con una entrevista personal con la persona denunciante y posteriormente se analizan los hechos y se toman medidas de protección a la víctima. Se creará un expediente con la documentación de todas las actuaciones practicadas, que será custodiado por el/la Instructor/a.
- ✓ **Fase III.** Resolución, elaboración de informe: El/la Instructor/a deberá emitir un informe, dirigido al departamento de recursos humanos, salvo casos de conflicto

de interés. Además, en esta fase se proponen las medidas correctoras necesarias de la manera más ágil posible.

- ✓ **Fase IV.** Resolución del expediente: La dirección de MTP una vez recibidas las conclusiones de la Comisión Instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y al resto de personas que componen la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Protocolo de prevención e intervención frente al acoso contra personas LGTBI

El protocolo de prevención e intervención frente al acoso contra personas LGTBIQ+ elaborado por MTP establece un marco de actuación claro y detallado para prevenir, detectar y resolver situaciones de acoso o violencia por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género. El procedimiento se inicia mediante una denuncia formal, que puede ser presentada por la persona afectada, terceros o representantes legales. A partir de esta comunicación, se activa una Comisión Instructora, compuesta de forma paritaria entre empresa y representación de la plantilla, que se encarga de gestionar el caso con estricta confidencialidad y diligencia.

La actuación se estructura en tres fases: denuncia, investigación y resolución. Durante la investigación, se llevan a cabo entrevistas, recopilación de pruebas y, si es necesario, la aplicación de medidas cautelares para proteger a la presunta víctima. La Comisión elabora un informe que recoge los hechos, testimonios y pruebas, proponiendo medidas correctoras o sancionadoras, si se constata el acoso, o recomendaciones preventivas si se detectan conductas inadecuadas. En la fase final, la dirección de MTP adopta la resolución definitiva, siempre bajo criterios de proporcionalidad, justicia y confidencialidad.

El protocolo también establece principios fundamentales como la protección de datos, la formación obligatoria del personal implicado en su aplicación y la garantía de no represalias. Se contemplan medidas como la separación física de agresor y víctima, sanciones disciplinarias, apoyo psicológico, acciones de sensibilización y refuerzo del entorno seguro. Asimismo, se prevé la coordinación con empresas externas en casos que impliquen a personal ajeno, y se asegura el derecho de la víctima a la tutela judicial si el conflicto no se resuelve adecuadamente en el ámbito interno.

Protocolo de prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo

El protocolo establece una definición clara de acoso sexual y acoso por razón de sexo, incluyendo ejemplos específicos de conductas inaceptables. Entre estas se contemplan el acoso verbal, no verbal, físico y el ciberacoso, con el objetivo de garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso para todos los colaboradores.

Garantías del Protocolo

Para asegurar la efectividad y equidad del protocolo, se han establecido varias garantías:

- ✓ **Confidencialidad y Anonimato:** Proteger la identidad de todos los involucrados.
- ✓ **Diligencia y Celeridad:** Investigar y resolver las denuncias rápidamente.
- ✓ **Derecho a la Información:** Informar a todas las partes sobre el proceso y sus derechos.

- ✓ **Formación:** Todas las personas que intervengan en los procedimientos deben contar con formación en igualdad y específicamente el acoso sexual y por razón de sexo.
- ✓ **Protección:** La empresa adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y/o acosadoras.
- ✓ **Trato justo:** El procedimiento tiene que garantizar la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen que actuar de buena fe en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Para cada caso de solicitud de intervención de Acoso, se constituirá una Comisión Instructora de tratamiento de situaciones de acoso, como órgano encargado de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente Protocolo.

Dicha Comisión Instructora estará integrada por hasta cuatro miembros, dos por parte de la empresa y dos por parte de la RLPT.

Plan de Acción

1. Denuncia

Cualquier persona que experimente o sea testigo de acoso puede presentar una denuncia por escrito a la Comisión Instructora o al correo específico de igualdad (comite.igualdad@mtp.es). La denuncia debe incluir información básica sobre los hechos y las personas involucradas.

2. Investigación

La Comisión Instructora lleva a cabo entrevistas y recopila pruebas. Durante la investigación, podemos adoptar medidas cautelares para proteger a la víctima, como la separación temporal de la persona denunciada.

3. Resolución

Tras la investigación, la Comisión emite un informe con conclusiones y recomendaciones. La dirección de MTP adopta las medidas correctoras o disciplinarias necesarias, que pueden incluir el cambio de puesto, suspensión de empleo y sueldo, o despido disciplinario.

4. Medidas Preventivas

MTP está comprometida a ofrecer formación continua en igualdad y prevención de acoso, y a realizar evaluaciones periódicas de riesgos psicosociales. Además, proporcionamos apoyo psicológico y jurídico a las víctimas.

5. Coordinación con Empresas Externas

En casos que involucren personal externo, se trabaja de forma coordinada con las empresas implicadas para asegurar la adopción de medidas adecuadas.

Protocolo para la protección de las víctimas de violencia de género y violencia sexual en MTP

Este protocolo se aplica a todas las mujeres con relación laboral con MTP que sean víctimas de violencia de género o violencia sexual. Las conductas consideradas por MTP como violencia de género son las siguientes:

- ✓ Violencia física.
- ✓ Violencia psicológica.
- ✓ Violencia sexual.
- ✓ Violencia económica.

Las empresas son reconocidas como agentes de cambio fundamentales y pueden desempeñar un papel decisivo en la erradicación de la violencia de género y otras formas de violencia. En este sentido, MTP asume el compromiso de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todas las personas y se promueva la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, incorpora medidas de protección contra la violencia de género y violencia sexual, ya sea dentro del Plan de Igualdad o mediante la implementación de protocolos específicos, estableciendo en todo momento el principio de tolerancia cero frente a cualquier forma de violencia contra las mujeres en la organización.

MTP está comprometido a identificar síntomas asociados a este tipo de violencia como son:

- ✓ Síntomas psicológico-cognitivos.
- ✓ Síntomas físicos.
- ✓ Problemas relacionados con el trabajo.

El protocolo cuenta con las siguientes fases y medidas de protección a las víctimas:

- ✓ Objeto del protocolo.
- ✓ Ámbito de aplicación.
- ✓ Acreditación de la situación de violencia de género o violencia sexual.
- ✓ Comunicación de la situación de violencia de género y violencia sexual y principio de confidencialidad.
- ✓ Activación de protocolo.
- ✓ Información y aplicación de los derechos laborales.
- ✓ Derechos legales.
- ✓ Reordenación del tiempo de trabajo.
- ✓ Movilidad geográfica o funcional y cambio del centro de trabajo o empresa de grupo.
- ✓ Suspensión del contrato de trabajo.
- ✓ Extinción voluntaria del centro de trabajo.
- ✓ Ausencia o impuntualidades.
- ✓ Ayudas económicas.
- ✓ Medidas de protección.
- ✓ Medidas de apoyo, asistencia social y legal.
- ✓ Medidas en caso de violencia de género o violencia sexual en el ámbito laboral.
- ✓ Protección a la dignidad e intimidad de la víctima.
- ✓ Sensibilización y formación.
- ✓ Difusión.

- ✓ Adecuación a las normas legales o convencionales.

Protocolo sobre lenguaje no sexista

La actual presencia de las mujeres en la vida pública y sus nuevos roles, tienen grandes repercusiones en el lenguaje que nos hacen replantearnos nuestros hábitos lingüísticos para que respondan a esta nueva realidad. La Ley de Igualdad otorga un papel importante al buen uso del lenguaje e insta a las empresas a incorporar en sus planes de igualdad medidas de acción positiva tendentes a la búsqueda de un lenguaje neutro que evite seguir utilizando el masculino genérico.

La incorporación del lenguaje inclusivo en las empresas surge como una oportunidad necesaria, dado que el lenguaje es la herramienta mediante la cual se nombra e interpreta la realidad en la que vivimos. El lenguaje refleja el estado de la sociedad en cada momento y debe evolucionar de manera constante para adaptarse a los cambios sociales que, a su vez, impactan directamente en el ámbito empresarial.

La utilización de este sistema de comunicación incluyente será determinante para:

- ✓ Mostar una imagen coherente con el compromiso con la Igualdad de Oportunidades de la empresa.
- ✓ Visibilizar la presencia y participación de las mujeres en la empresa.
- ✓ Sensibilizar en igualdad tanto en la empresa como hacia el exterior.
- ✓ Promover la reflexión sirviendo como modelo de expresión verbal y escrita.
- ✓ Contribuir al desarrollo de la sociedad como parte de la Responsabilidad Social Empresarial.

Como normas generales, cabe destacar:

- ✓ **Regla de la inversión** de gran utilidad para reconocer enunciados sexistas y que consiste en cambiar la situación poniendo a las mujeres en lugar de los hombres y viceversa.
- ✓ **Eludir el masculino genérico** para evitar el tratamiento excluyente y discriminatorio hacia las mujeres. Omitir referencias directas al sexo del sujeto, omitir artículos, sustituir por pronombres, utilizar perífrasis y metonimias, sustantivos genéricos y abstractos, usar aposiciones y dobles formas incluyentes.

6.5 Políticas anticorrupción y blanqueo de capitales

De acuerdo con el Código Ético de MTP, existen situaciones prohibidas y que todas las personas de la organización deben conocer y respetar para cumplir con los requisitos establecidos.

- ✓ **Honestidad y responsabilidad profesional.** Cualquier relación con los clientes debe cumplir con un elevado compromiso de honestidad y responsabilidad profesional, además de respetar la normativa que resulte de aplicación. Por ello, se deberán respetar los compromisos adquiridos con los clientes, anunciando con la debida antelación cualquier cambio, modificación, alteración o variación en los acuerdos verbales y escritos, fomentar la transparencia de las relaciones de la organización y ser íntegros en todas las actuaciones profesionales con clientes.
- ✓ **Contratos y actividad promocional con clientes.** Los contratos y la actividad promocional con los clientes de MTP debe ser clara y directa, conforme con las normativas vigentes, sin recurrir a prácticas elusivas o de cualquier modo,

incorrectas, de modo que los clientes dispongan de toda la información relevante para la toma de decisiones. MTP se compromete a no utilizar instrumentos publicitarios engañosos o falsos. La actividad de comercialización deberá realizarse con el ofrecimiento de toda la información relevante a clientes para una adecuada toma de decisiones.

- ✓ **Conflictos de interés.** Cualquier vinculación económica, familiar, de amistad o de cualquier otra naturaleza de los profesionales con clientes, puede llegar a alterar la independencia en la toma de decisiones y podría suponer un riesgo potencial de actuación desleal por entrar en conflicto intereses particulares y de MTP. En consecuencia, cuando estas circunstancias se produzcan, se deberá poner en conocimiento de la dirección MTP. En particular, se entenderá que existe un conflicto de intereses cuando entren en colisión, de forma directa o indirecta, el interés de la compañía y el interés personal de cualquier profesional de MTP, según se ha definido anteriormente, o de cualquier persona a él vinculada.
- ✓ **Regalos, obsequios y favores.** MTP no realizará ni admitirá ningún tipo de regalo u obsequio que pueda ser interpretado como algo que excede las prácticas comerciales o de cortesía normales. En particular, se prohíbe cualquier forma de regalos, obsequios o favores a clientes que puedan influir en la independencia en la toma de decisiones por parte de estos últimos, o que puedan inducir a garantizar cualquier tipo de favor a MTP o sus empleados y directivos. Se extremará en todo caso el cuidado en evitar este tipo de comportamientos en las transacciones internacionales en las que intervenga MTP, en atención a la dificultad que puede suponer su control en otras jurisdicciones y mercados distintos del español y por el impacto negativo que dichos comportamientos pueden tener en la reputación internacional de la compañía. MTP se abstendrá de prácticas no permitidas por la legislación aplicable, por los usos comerciales o por los códigos éticos o de conducta, en el caso de que se conocieran, de las empresas o de las entidades con las que mantiene relaciones empresariales. Cualquier obsequio de MTP se caracterizará principalmente porque su valor sea sólo simbólico y porque estará destinado a promover la imagen de marca de MTP. Y nunca con pretensión de limitar la competencia.
- ✓ **Oportunidades de negocio.** Ningún profesional de MTP podrá utilizar el nombre de MTP ni invocar su categoría profesional para la realización de operaciones por cuenta propia o de personas vinculadas. Ningún profesional de MTP podrá realizar, en beneficio propio o de personas vinculadas, inversiones o cualesquiera operaciones ligadas a los bienes de MTP, de las que haya tenido conocimiento con ocasión de su actuación profesional, cuando la inversión o la operación hubiera sido ofrecida a MTP o MTP tuviera interés en ella, siempre que MTP no haya desestimado dicha inversión u operación sin mediar influencia del correspondiente profesional.

6.6 Relaciones con organismos públicos

Legalidad e integridad en nuestras relaciones con los organismos públicos

La actividad empresarial de MTP exige intervenir habitualmente en concursos y licitaciones públicas, tanto en territorio nacional como en el extranjero, lo que supone un contacto habitual con organismos públicos, autoridades y funcionarios.

El principio que guiará en todo momento las relaciones entre MTP y los organismos públicos, autoridades y funcionarios con los que se interactúe será el del más estricto cumplimiento del ordenamiento jurídico que resulte de aplicación.

En particular, respecto a las obligaciones que MTP contraiga con las administraciones públicas, tanto en territorio nacional como en el extranjero, se prestará especial atención al estricto cumplimiento de las normativas vigentes en materia fiscal, de seguridad social y de prevención del blanqueo de capitales que sean aplicables.

Regalos, obsequios y favores.

MTP se compromete a no realizar, ni aceptar de funcionarios públicos, autoridades u organismos públicos en general, ningún tipo de regalo u obsequio que pueda interpretarse como una acción que exceda las prácticas habituales de cortesía y buen trato.

En particular, queda terminantemente prohibida cualquier forma de regalos, obsequios o favores dirigidos a funcionarios públicos, tanto nacionales como extranjeros, auditores, consejeros u otros representantes, que pueda afectar la independencia de juicio o inducir a la obtención de favores o beneficios indebidos.

MTP se abstendrá de prácticas no permitidas por la legislación aplicable, por los usos comerciales o por los códigos éticos o de conducta, en el caso de que se conocieran, de las administraciones u organismos públicos con las que mantiene relaciones empresariales.

Cualquier obsequio entregado por MTP se caracterizará por tener un valor simbólico y estará orientado exclusivamente a promover la imagen de marca de MTP, garantizando en todo momento la transparencia y la ética en su entrega.

6.7 Ciberseguridad

Política de Seguridad

La política de seguridad de MTP está diseñada para proteger la información y los sistemas de la empresa de amenazas internas y externas, asegurando la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los datos. El ámbito de la actividad de la empresa, la arquitectura social y empresarial, la legislación vigente, la generación de confianza externa e interna y los principios éticos, son algunas de las motivaciones para posicionar la seguridad de la información como requisito prioritario de MTP. Así, los principios de esta política se refieren a:

- ✓ La visión global de la seguridad como elemento fundamental de mejora y sostenibilidad de nuestros servicios y de nuestra aportación a la sociedad.
- ✓ Asegurar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información.
- ✓ Dirigir el desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información basado en el análisis y la evaluación de riesgos, gestionar los mismos e implantar los controles adecuados para ello.
- ✓ Tener un plan de continuidad que permite recuperarse de un desastre en el menor tiempo e impacto posible.

- ✓ La prevención de amenazas para su seguridad y la de sus clientes y el aprendizaje a través de la gestión adecuada todas las incidencias ocurridas.

Además, en esta política se recogen los siguientes pilares por los que se rige MTP:

- ✓ **Cumplimiento Normativo:** MTP cumple con las normativas legales y reglamentarias vigentes relacionadas con la protección de datos y la seguridad de la información.
- ✓ **Gestión de Riesgos:** Identificación, evaluación y mitigación de riesgos para la seguridad de la información.
- ✓ **Seguridad de la Información:** Implementación de medidas técnicas y organizativas para proteger la información contra accesos no autorizados, alteraciones y destrucción.

MTP tiene implementadas auditorías de ciberseguridad. Estas evaluaciones permiten identificar vulnerabilidades en los sistemas de información y conocer los riesgos asociados, facilitando la adopción de medidas preventivas y correctivas.

Arquitectura de Seguridad

- Estructura de Defensa
 - ✓ Seguridad Perimetral: Utilización de firewalls y sistemas de detección de intrusiones (IDS) para controlar y monitorear el tráfico entrante y saliente, segmentando el acceso a servicios según capas de seguridad.
 - ✓ Redes Internas y Externas: Configuración de VLANs y acceso remoto seguro mediante VPN SSL e IPsec. Segmentación del tráfico corporativo y uso de proxies para filtrar el acceso a Internet.
- Equipos y Sistemas
 - ✓ Servidores y Equipos de Trabajo: Implementación de sistemas EPP+EDR con actualizaciones automáticas y protección contra desinstalaciones. Uso de análisis de hacking ético para detectar vulnerabilidades en servidores y aplicaciones.
 - ✓ Sistemas de Almacenamiento y Networking: Uso de cabinas de almacenamiento compartido y switches para asegurar la disponibilidad y seguridad de la información.

Procedimientos y Responsabilidades

Dentro de la matriz de responsabilidades, en el marco del diseño y ejecución el máximo responsable del rendimiento es el Manager de Sistemas y Seguridad.

Desde MTP el Comité de Seguridad es el órgano que contribuye a un plan de acción estableciendo las medidas y procedimientos más convenientes evaluando los riesgos asociados como la gestión de incidentes y la continuidad del negocio, que consiste en identificar y autenticar mediante sistemas de autenticación de doble factor y establecer un directorio activo para la gestión de identidades y acceso a recursos para elaborar un plan de contingencia acorde a las necesidades de evolución de los sistemas de información y la prevención a posibles ataques de carácter corrosivo virtual de manera

que activando un proceso para la recuperación ante desastres, asegurando la mínima interrupción de los servicios.

Políticas de Privacidad y Protección de Datos de carácter personal

MTP está firmemente comprometido con el tratamiento responsable de los Datos Personales y asume plenamente la responsabilidad que ello implica. Este compromiso se sustenta en una política orientada a la implementación de principios que garantizan que el tratamiento de datos personales se realice de manera lícita, leal y transparente, minimizando la recopilación de datos y asegurando su exactitud y constante actualización.

Para garantizar la autenticación y protección de los datos personales, es imprescindible obtener el consentimiento explícito y asegurar la transparencia hacia el usuario. A través de una solicitud de consentimiento, se proporciona información clara, accesible y comprensible acerca del tratamiento de datos, detallando el uso que se dará a los mismos.

Además, se ha intensificado la comunicación interna sobre la Ley de Protección de Datos Personales. Esta acción tiene como objetivo principal sensibilizar a todos los empleados sobre la importancia del tratamiento ético y seguro de la información, promoviendo una cultura organizacional basada en la transparencia, el respeto a la privacidad y el cumplimiento normativo.

Uso de Claves y Autenticación

La Políticas de Contraseñas comprenden un elaborado plan de requisitos de complejidad, longitud mínima y vigencia de las contraseñas, junto con el mantenimiento de un historial de contraseñas.

6.8 Confidencialidad y transparencia

La información constituye uno de los activos estratégicos fundamentales para la gestión de las actividades de MTP, representando uno de los pilares éticos esenciales de la organización.

La seguridad de la información se considera un principio básico y fundamental sobre el cual se sustentan nuestros servicios. Asimismo, MTP entiende que la transparencia en la gestión y comunicación de la información es un principio ineludible que debe regir todas sus actuaciones.

Para ello, se compromete a que la información que se difunda sea una información adecuada, completa, fiel y veraz.

7. COMPROMISO SOCIAL

7.1 Compromiso con la comunidad

MTP proclama su voluntad de contribuir a la mejora de la calidad de vida y a la creación de riqueza tanto a través de la propia prestación de servicios como a través de nuevas actividades empresariales o incluso, en determinados supuestos, mediante la promoción del desarrollo económico, social o cultural de las comunidades donde opera por cauces no empresariales.

Cabe destacar que la organización, y dentro de su departamento de Responsabilidad Social Corporativa, mantiene un firme compromiso con el fomento de las carreras científicas. En este sentido, anualmente se establecen colaboraciones con diversos institutos educativos, con el propósito de brindar a los estudiantes que se encuentran en proceso de decisión sobre sus estudios y trayectorias profesionales una visión más amplia y actualizada del mercado en este sector. Asimismo, estas iniciativas permiten acercar a los jóvenes a la realidad y valores de MTP.

Esta colaboración se realiza bajo el marco de la Comunidad de Madrid a través de la **iniciativa 4ºESO + Empresa**. La finalidad de estas jornadas es poder ofrecer una aproximación del puesto de trabajo al alumnado. En estas jornadas se encuentran aquellos alumnos interesados de conocer de primera mano a una empresa tecnológica y con experiencia como es MTP. Para poder llevar a cabo estas jornadas se cuenta con la ayuda de diversos departamentos y se realiza una combinación de explicaciones técnicas junto con una serie de prácticas.

MTP mantiene **acuerdos con varias universidades y centros formativos** con los que colabora para incorporar personal en prácticas y posteriormente poder incorporar a estos jóvenes a la plantilla. Los centros con los que MTP tiene acuerdos de colaboración son los siguientes:

- ✓ **Centro Docente C.D.P. Salesianos de San Pedro:** El acuerdo de colaboración es para el desarrollo del módulo profesional de Formación en Centros de Trabajo del Ciclo Formativo/Curso de especialización 2º F.P.I.G.S (Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma).
- ✓ **Instituto Tecnológico de Informática (ITI):** El acuerdo proviene de un patrocinio Premium en unas jornadas de comunicación y formación.
- ✓ **AARON Formación y Consultoría S.A:** el acuerdo consiste en la prestación de servicios de selección de personal para la incorporación a plantilla de MTP.
- ✓ **Fundación GoodJob:** El convenio tiene como objetivo la adhesión de MTP al programa IMPACT#include con el fin de realizar incorporaciones de personas con discapacidad a la plantilla de manera estable a través del soporte de la fundación.
- ✓ **Universidad de Alcalá:** El convenio establece líneas de colaboración entre la UAH y MTP para la realización de prácticas académicas externas, TFG y TFM para estudiantes de Grado y Posgrado.

En el marco de su compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad social, MTP ha puesto en marcha una iniciativa de recogida de tapones de plástico en colaboración con la Fundación SEUR. Esta acción responde a un doble objetivo:

- **Ambiental**, al promover el reciclaje responsable de materiales plásticos, contribuyendo así a la reducción de residuos y al fomento de una economía circular.
- **Social**, al canalizar los beneficios obtenidos a través de esta recogida hacia los fines sociales de la Fundación SEUR, apoyando sus proyectos solidarios y reforzando el impacto positivo en la comunidad.

Esta colaboración refleja el enfoque integral de la organización en materia de sostenibilidad, integrando acciones que generan valor tanto para el entorno como para la sociedad.

A lo largo del año 2024, la sociedad ha impulsado y desarrollado diversas iniciativas estratégicas en el marco de su compromiso con la responsabilidad social corporativa, con el objetivo de contribuir activamente al progreso social, la cohesión y la creación de valor compartido. Estas acciones han estado orientadas a fomentar la igualdad de oportunidades, la inclusión social y el bienestar de sus grupos de interés, integrando principios éticos y sociales en su modelo de gestión y en su toma de decisiones. De este modo, la organización reafirma su papel como agente responsable y comprometido con el entorno en el que opera, promoviendo una cultura corporativa basada en el respeto, la equidad y la responsabilidad.

Durante 2024, algunas de las acciones más destacadas que ha llevado a cabo MTP en su compromiso con la mejora de la comunidad han sido:

- ✓ Renovación del Sello Madrid Excelente.
- ✓ Firma de acuerdo de colaboración con Fundación GoodJob y su programa de formación en accesibilidad para las personas con discapacidad.
- ✓ Donación solidaria cestas navideñas por parte de los empleados: Fundación MTP, Fundación Aladina y Unicef.
- ✓ Patrocinio Carrera de la Mujer en Madrid y Sevilla.
- ✓ Corner RSC Fiesta Verano MTP, aunando ocio y compromiso social.
- ✓ Renovación convenio Kyrios-MTP.
- ✓ Donación para tarjeta Solidaria Unicef con la que se felicita a colaboradores en Navidad.
- ✓ Participación networking 15 años Fundación Kyrios.
- ✓ Adquisición Cestas Navideñas en la Fundación Juan Pablo X que apoya personas con discapacidad.
- ✓ Recogida solidaria de Juguetes en colaboración con la Fundación Remar.

A lo largo de 2024, MTP ha realizado las siguientes donaciones a Entidades sin Fines Lucrativos:

- ✓ ACNUR: 720 euros.
- ✓ Fundación Aladina: 3.750 euros.
- ✓ Adopta un abuelo: 2.500 euros.
- ✓ UNICEF: 2.625 euros.

Fundación MTP

MTP cuenta con La Fundación MTP cuyo objetivo es ayudar a cualquier colectivo con dificultades para acceder a un mundo digital seguro, adaptado y con calidad. Busca así mitigar la brecha digital en todos los grupos en riesgo de exclusión del proceso de transformación digital de la sociedad realizando iniciativas orientadas a la adaptación, fomento, promoción y divulgación de la Calidad Digital que redunden en la visibilidad para todos los ámbitos sociales.

Las acciones de la Fundación se centran en cuatro áreas específicas:

- ✓ **Empleabilidad:** acciones orientadas a facilitar el acceso o reincorporación al mercado laboral de cualquier colectivo con necesidad de refuerzo.
- ✓ **Educación:** labores formativas y de desarrollo para segmentos y colectivos con necesidades especiales con especial foco en aspectos tecnológicos y del ámbito de MTP.
- ✓ **Cultura y acción social:** iniciativas relacionadas con la inclusión social, humanitaria, cultural, deportiva, tecnológica, incluyendo labores que ayuden a la reducción de la brecha digital.
- ✓ **Voluntariado:** gestión de las iniciativas llevadas a cabo mediante el voluntariado externo y de la fundación, colaborando con diferentes ONGs, asociaciones y otras fundaciones

Para dar cumplimiento a los objetivos de la fundación y cubrir las áreas específicas objeto de la misma, se realizan diversas colaboraciones y/o donaciones para acciones concretas o de soporte general.

Las colaboraciones realizadas durante el ejercicio 2024 por la Fundación MTP han sido:

- ✓ Inclusión digital y formación intergeneracional

A lo largo de 2025, la Fundación MTP impulsó diversas acciones formativas orientadas a reducir la brecha digital. Se organizaron talleres de ciberseguridad para jóvenes migrantes y niños, así como sesiones sobre trámites telemáticos para personas mayores. Iniciativas como “Abuelos Hackers” y el programa D+65, renovado en colaboración con la Fundación Real Madrid, reflejan el compromiso de la entidad con la educación digital inclusiva. Asimismo, se suscribió un acuerdo con CODE.org para promover la enseñanza de programación.

- ✓ Reconocimiento a proyectos con impacto social

La segunda edición de los Premios Fundación MTP reconoció al proyecto “Adopta un Abuelo” como iniciativa destacada, junto con otros finalistas como KARIBIA, Babies Uganda y Gamo-Gofa. En julio se convocó la tercera edición, ampliando tanto su dotación económica como su alcance, con el objetivo de seguir impulsando proyectos orientados a la inclusión, la equidad y el desarrollo sostenible.

✓ Alianzas estratégicas y cooperación institucional

Durante el año, la Fundación fortaleció su red de colaboradores, incorporando a Teknei como Colaborador Plata y renovando alianzas con entidades como LAUDE, Accude TI y Babies Uganda. Asimismo, se establecieron nuevos acuerdos con organizaciones como la Asociación Xaloc Mar. La participación en foros como “Empresas con propósito” o el Congreso “Deporte en Positivo” permitió reforzar vínculos con actores comprometidos con la acción social y medioambiental.

✓ Sostenibilidad, accesibilidad y acción solidaria

La Fundación MTP reforzó su compromiso con la sostenibilidad mediante su adhesión a Fundaciones por el Clima y al Pacto de la Generación D. Obtuvo el sello Madrid Excelente y el distintivo Inclusive por la accesibilidad de su web. También participó en campañas solidarias como la recogida de juguetes, “El Árbol de los Sueños” y la iniciativa navideña de “Adopta un Abuelo”, reafirmando su vocación de servicio a la comunidad.

7.2 Políticas de proveedores

En MTP Digital Business Assurance, el impacto social de la empresa está profundamente influenciado por las prácticas de socios y proveedores a lo largo de toda la fase de desarrollo. El compromiso con la responsabilidad social empresarial se extiende más allá de las operaciones internas y afecta a todos los socios económicos. Por ello, se mantienen registros detallados del compromiso de los proveedores y subcontratistas con la responsabilidad social, que incluyen los siguientes aspectos:

- ✓ Cumplir con lo establecido en las normas de MTP y exigir lo mismo a sus sub-proveedores.
- ✓ Participar activamente en actividades de monitoreo y auditoría.
- ✓ Identificar las causas raíz e implementar acciones correctivas y preventivas para resolver cualquier no conformidad con nuestros estándares.
- ✓ Informar sobre cualquier relación comercial relevante con otros proveedores/subcontratistas y sub-proveedores.

Es crucial para MTP establecer, mantener y documentar por escrito todos los procedimientos necesarios para evaluar y seleccionar proveedores/subcontratistas, teniendo en cuenta su compromiso con las normas de responsabilidad social de MTP.

Con el objetivo de mantener su nivel de actividad y compromiso con la calidad, MTP cuenta con una red de proveedores que conocen en profundidad la organización y están capacitados para responder de manera eficiente a los compromisos adquiridos. La relación de MTP con sus proveedores, colaboradores y aliados estratégicos es un elemento clave para el correcto funcionamiento de la compañía y la consecución de sus objetivos, donde la prioridad constante es superar las expectativas de sus clientes.

La relación de MTP con sus proveedores se fundamenta en un enfoque de beneficio mutuo a largo plazo, en el que ambas partes obtienen el retorno esperado desde el inicio de la relación comercial. Esta colaboración está condicionada por el comportamiento ético, la transparencia y la confianza mutua, elementos esenciales para asegurar una cooperación sostenible y alineada con los valores de la organización.

MTP busca así que estos aliados incrementen constantemente la calidad de su trabajo y que cuenten con la flexibilidad requerida en el entorno actual para hacer frente a los cambios que demanda el mercado.

Todos los proveedores de MTP se gestionan de manera centralizada y eficiente y la política de selección se fundamenta en:

- ✓ La necesidad de estar alineados con las políticas de MTP.
- ✓ El respeto al Código Ético elaborado por MTP.
- ✓ Contar con las mejores prácticas asociadas a criterios de seguridad, de calidad, de gestión de servicios.

Debido a su actividad, los principales proveedores de MTP son de servicios profesionales, espacio, tecnología, telefonía y material de oficina.

La evaluación continuada solo se realiza a los proveedores. Los responsables de la relación de cada proveedor, en los ámbitos que les corresponden, mantienen la información para cada proveedor cualificado registrando todas las no conformidades que se producen en sus suministros o servicios. Para ello utilizarán la Herramienta de Gestión de Incidencias.

El estado definido para cada proveedor se actualiza en el Listado Maestro de Proveedores y puede contemplar los siguientes valores:

- ✓ **“Aprobado”**: Proveedor de productos o servicios con más de un año de un año de antigüedad. En el caso de proveedor único o propuesto por el cliente éste se incorporaría directamente a estado aprobado.
- ✓ **“Preaprobado”**: Estado inicial de un nuevo proveedor, del que aún no se dispone de información suficiente que le confiera cierto nivel de fiabilidad. Pasará al estado “Aprobado” tras superar el periodo de prueba (un año sin haber sido rechazado por los motivos de rechazo establecidos), y teniendo en cuenta los mismos criterios que los criterios de selección o porque el responsable de la relación con dicho proveedor así lo considere.

Debido a su actividad, los principales proveedores de MTP son de servicios profesionales, espacio, tecnología, telefonía y material de oficina.

La Política de selección de proveedores está disponible en el sitio web de MTP.

(<https://www.mtp.es/criterios-de-evaluacion-de-proveedores/>)

7.3 Satisfacción de los clientes

El compromiso de calidad e integridad es la clave en el acompañamiento de los clientes. MTP pone especial énfasis en contribuir a la mejora de la productividad, la eficacia y la eficiencia de las operaciones de sus clientes.

Este enfoque lleva a MTP a concebir su trabajo como una relación continua de colaboración y apoyo a los equipos de sus clientes en cualquiera de los campos relacionados con su actividad profesional.

En el marco de su metodología de trabajo, MTP integra un proceso sistemático de evaluación de la calidad del servicio prestado y del nivel de satisfacción del cliente. La organización se compromete a medir de forma continua el grado de satisfacción alcanzado en cada uno de sus clientes y a abordar de manera proactiva cualquier

aspecto de mejora que se identifique durante dicho proceso, con el objetivo de garantizar la excelencia en el servicio y fortalecer la relación con el cliente.

Así, durante el período contemplado en el presente informe, **MTP no recibió ninguna queja a través de los canales de comunicación a disposición de los clientes.**

Cientes

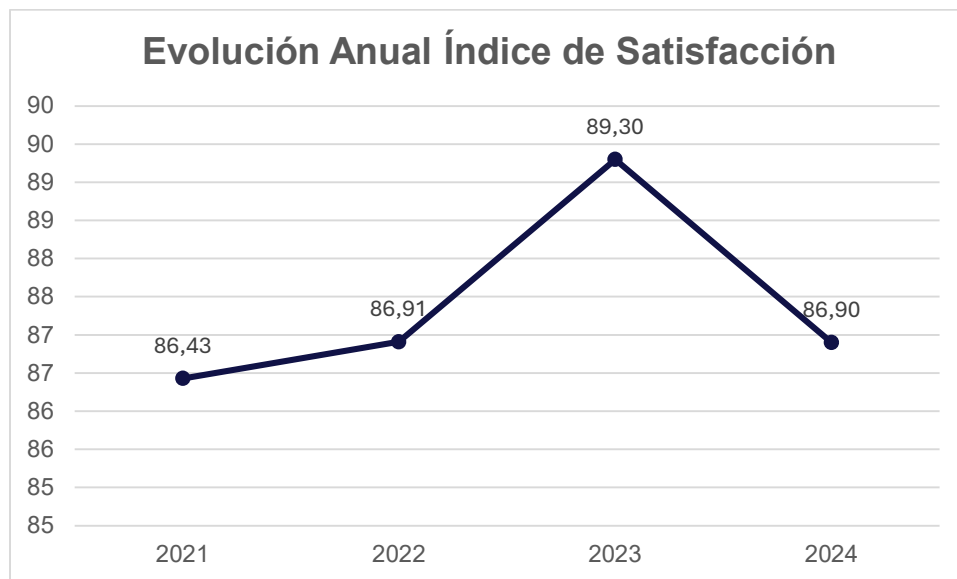
Para adaptarse y responder mejor a las necesidades y requisitos de todos sus clientes, MTP tiene implantado un Sistema de Gestión Integrado, coordinado por el Comité de Calidad y sometido a revisión anualmente. Este Sistema incorpora la visión conductora de identificación de riesgos y oportunidades para enfocar su aplicación, vigilancia y mejora, el cual permitirá allanar el camino hacia la consecución de su visión, y cuyos principios son:

- ✓ Mejorar de forma continua del Sistema y la gestión de la calidad, de los servicios, la seguridad de la información de la organización, y el compromiso ambiental y social.
- ✓ Cumplir con todos los requisitos legales y contractuales aplicables y la reglamentación ambiental aplicable a todos los niveles (internacional, nacional, autonómico y local), así como con cualquier otro requisito que MTP suscriba.
- ✓ Alinear el Sistema de Gestión en todas sus facetas (Calidad, Ambiental, Seguridad, Servicios, etc.) con los objetivos corporativos, de los clientes y otras partes interesadas.
- ✓ Asegurar la implicación y seguimiento por parte de la Dirección en la Gestión de todo el sistema y de los servicios del cliente.
- ✓ Formar y concienciar a todo el personal en materia de gestión de la Calidad, de los Servicios, Ambiental y de Seguridad, y en la protección de los datos personales y con el cumplimiento en general.
- ✓ Informar a todos los empleados de sus funciones, obligaciones y responsabilidades en lo que respecta a la gestión del sistema y los Servicios MTP.
- ✓ Motivar a todos los empleados y relacionados con MTP acerca de la protección ambiental para conseguir su participación a nivel profesional y personal.
- ✓ Asegurar el compromiso de la Dirección de MTP por ofrecer servicios que sean de plena satisfacción del cliente y adaptados a sus requisitos, cumpliendo con los Acuerdos del Nivel de Servicio acordados.
- ✓ Entender las necesidades del cliente y el diseño y provisión de servicios que aporten valor.
- ✓ Diversificar el negocio en todos los sectores y mercados posibles.
- ✓ Promover la comunicación interna y externa entre todas las partes interesadas.
- ✓ Mantener el compromiso permanente con el desarrollo de la innovación e investigación en las técnicas, tecnológicas y metodologías relacionadas con nuestros Servicios.

En 2023, se expandió la actividad en Alemania y España, desplegando infraestructuras digitales para varias empresas. Gracias a la amplia experiencia en el mercado español, en Alemania se han ofrecido servicios de negociación con propietarios de emplazamientos tecnológicos.

En MTP se mantiene una comunicación constante con todos los clientes mediante reuniones diarias de seguimiento, coordinadas por los equipos responsables de cada proyecto. Desde la organización se trabaja proactivamente para prevenir cualquier tipo de riesgo a cualquier cliente, ya sea en sus instalaciones o en las de MTP, según lo especificado en los contratos. Existen diversos canales de comunicación para atender cualquier problema o incidencia, incluyendo:

- ✓ Contacto con el Project Manager mediante reuniones semanales.
- ✓ Matriz de escalado para la gestión de problemas.
- ✓ Evaluaciones de rendimiento trimestrales para identificar y corregir problemas.
- ✓ La seguridad de los clientes es primordial.



Para la oferta de sus distintos servicios, MTP lleva a cabo un riguroso proceso de homologación que evalúa, entre otros aspectos, la solidez financiera de la organización, así como sus políticas de prevención y evaluación de riesgos. Estos requisitos pueden variar en función del país en el que se encuentre el cliente, adaptándose a los marcos normativos y contextos específicos de cada mercado.

Como parte de su compromiso con la calidad y la mejora continua, MTP pone a disposición de sus clientes un canal de contacto específico para la gestión de posibles disconformidades. Además, se celebran reuniones quincenales con el fin de realizar un seguimiento cercano y personalizado de los trabajos en curso.

Asimismo, la organización emplea la herramienta “Quick Check” para el seguimiento y valoración de los proyectos, y aplica encuestas de satisfacción al finalizar cada encargo, asegurando así la obtención de información valiosa para el análisis del servicio prestado y la identificación de oportunidades de mejora.

7.4 Información Fiscal

MTP está firmemente comprometido con una actuación fiscal responsable, basada en la elaboración de una contabilidad y unos estados financieros que muestren la imagen fiel de la realidad económica y financiera de la organización. Esta actuación se rige por directrices de comportamiento ético, transparencia y cumplimiento normativo. Cabe destacar que MTP opera en un sector altamente regulado, sujeto a estrictos controles y auditorías, lo que refuerza aún más su compromiso con la integridad y la rendición de cuentas.

A continuación, se muestra la información relacionada con los impuestos sobre beneficios pagados durante el 2024 y 2023 y el beneficio obtenido antes de impuestos, así como las donaciones realizadas y las subvenciones públicas concedidas

Cuadro 25. Beneficios obtenidos antes de impuestos

	2023	2024
España	1.666.072,99	2.640.996,94
Total	1.666.072,99	2.640.996,94



Cuadro 26. Impuesto sobre beneficios pagados

	2023	2024
España	449.814,00	858.736,95
Total	449.814,00	858.736,95

Cuadro 27. Donaciones realizadas a ONG o fundaciones

	2023	2024
España	6.760,75	9.595,00
Total	6.760,75	9.595,00

Cuadro 28. Subvenciones públicas concedidas

	2023	2024
España	531.427,83	17.500,00
Total	531.427,83	17.500,00

7.5 Financiación a partidos políticos

En cumplimiento con la legislación de cada país en el que opere, MTP se abstiene de realizar cualquier actividad prohibida en relación con la financiación de partidos políticos o de patrocinio de eventos que tengan como único fin la actividad política.

Anexo I. Contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de Información no financiera y diversidad

Contenido BOE	Apartado Doc.	Criterio de Reporting
Marco de Reporting utilizado	1.3	102-46; 102-47
Modelo de negocio	2	102-2; 102-3; 102-4; 102-6; 102-7; 102-18; 102-14; 102-15
Análisis de materialidad	3	102-46; 102-47
Cuestiones medioambientales	4	
Gestión ambiental	4.1	102-11; 307-1; 305-1; 305-2
Contaminación	4.2	305-3; 305-6; 305-7
Economía circular	4.3	
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	4.3	306-2
Consumo de agua y el suministro de agua	4.4	303-1; 303-2; 303-3
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	4.4	301-1
Consumo directo e indirecto de energía	4.2	302-1
Medidas para mejorar la eficiencia energética	4.2	302-4; 302-5
Uso de energías renovables	4.2	302-1
Cambio climático	4.2	
Emisiones de gases de efecto invernadero	4.2	305-1; 305-2; 305-3
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	4.2	201-2
Metas establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones y medios implementados	4.2	305-5
Biodiversidad	4.5	
Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad	4.5	304-3
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	4.5	304-2
Cuestiones sociales y relativas al personal	5	
Empleo	5.2	

Contenido BOE	Apartado Doc.	Criterio de Reporting
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	5.2	102-8
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo por sexo, edad y clasificación profesional	5.2	102-8
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	5.2	401-1
Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	5.2	405-2
Brecha salarial	5.3	102-38
Remuneración media de los consejeros y directivos	5.5	102-35
Implantación de políticas de desconexión laboral	5.6	401-3
Porcentaje de empleados con discapacidad	5.9	405-1
Organización del trabajo	5.4	
Organización del tiempo de trabajo	5.4	401-3
Número de horas de absentismo	5.8	403-2
Medidas de conciliación	5.6	401-2401-3
Seguridad y Salud	5.9	
Condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo	5.9	403-2; 403-3; 403-4
Accidentes de trabajo	5.8	403-2
Relaciones sociales	5.11	
Organización del diálogo social	5.11	402-1; 403-1; 403-4
Empleados cubiertos por convenio colectivo por país	5.11	102-41
Formación	5.10	
Horas de formación por categorías profesionales	5.10	404-2
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	5.10	404-1
Accesibilidad universal personas con discapacidad	5.9	405-1

Contenido BOE	Apartado Doc.	Criterio de Reporting
Igualdad	5.12	405-1; 405-2
Información sobre el respeto a los derechos humanos	6	
Aplicación de procedimientos de debida diligencia	6.2	102-16; 102-17; 412-2
Medidas de prevención y gestión de posibles abusos cometidos	6.3	102-16; 102-17; 412-2
Denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos	6.2	102-17
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT	6.2	102-16; 407-1; 408-1; 409-1
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	6.4	
Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	6.4	102-16; 102-17
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	6.4	102-16; 102-17
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	7.1	201-1; 413-1
Compromiso social	7	
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	7.1	102-43; 413-1; 413-2
Gestión responsable de la cadena de suministro	7.2	308-1; 414-1
Gestión de la relación con los consumidores	7.3	
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	7.3	416-1; 417-1
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	7.3	*Marco específico
Información fiscal y transparencia	7.4	
Los beneficios obtenidos país por país	7.4	201-1
Los impuestos sobre beneficios pagados y las subvenciones públicas recibidas	7.4	201-4

Anexo I. Contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de Información no financiera y diversidad Contenido BOE	Apartado Doc.	Criterio de Reporting
Marco de Reporting utilizado	1.3	102-46; 102-47
Modelo de negocio	2	102-2; 102-3; 102-4; 102-6; 102-7; 102-18; 102-14; 102-15
Análisis de materialidad	3	102-46; 102-47
Cuestiones medioambientales	4	
Gestión ambiental	4.1	102-11; 307-1; 305-1; 305-2
Contaminación	4.2	305-3; 305-6; 305-7
Economía circular	4.3	
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	4.3	306-2
Consumo de agua y el suministro de agua	4.4	303-1; 303-2; 303-3
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	4.4	301-1
Consumo directo e indirecto de energía	4.2	302-1
Medidas para mejorar la eficiencia energética	4.2	302-4; 302-5
Uso de energías renovables	4.2	302-1
Cambio climático	4.2	
Emisiones de gases de efecto invernadero	4.2	305-1; 305-2; 305-3
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	4.2	201-2
Metas establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones y medios implementados	4.2	305-5
Biodiversidad	4.5	
Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad	4.5	304-3
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	4.5	304-2

Cuestiones sociales y relativas al personal	5	
Empleo	5.2	
Contenido BOE	Apartado Doc.	Criterio de Reporting
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	5.2	102-8
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo por sexo, edad y clasificación profesional	5.2	102-8
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	5.2	401-1
Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	5.2	405-2
Brecha salarial	5.3	102-38
Remuneración media de los consejeros y directivos	5.5	102-35
Implantación de políticas de desconexión laboral	5.6	401-3
Porcentaje de empleados con discapacidad	5.9	405-1
Organización del trabajo	5.4	
Organización del tiempo de trabajo	5.4	401-3
Número de horas de absentismo	5.8	403-2
Medidas de conciliación	5.6	401-2401-3
Seguridad y Salud	5.9	
Condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo	5.9	403-2; 403-3; 403-4
Accidentes de trabajo	5.8	403-2
Relaciones sociales	5.11	
Organización del diálogo social	5.11	402-1; 403-1; 403-4
Empleados cubiertos por convenio colectivo por país	5.11	102-41
Formación	5.10	
Horas de formación por categorías profesionales	5.10	404-2
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	5.10	404-1
Accesibilidad universal personas con discapacidad	5.9	405-1

Contenido BOE	Apartado Doc.	Criterio de Reporting
Igualdad	5.12	405-1; 405-2
Información sobre el respeto a los derechos humanos	6	
Aplicación de procedimientos de debida diligencia	6.2	102-16; 102-17; 412-2
Medidas de prevención y gestión de posibles abusos cometidos	6.3	102-16; 102-17; 412-2
Denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos	6.2	102-17
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT	6.2	102-16; 407-1; 408-1; 409-1
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	6.4	
Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	6.4	102-16; 102-17
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	6.4	102-16; 102-17
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	7.1	201-1; 413-1
Compromiso social	7	
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	7.1	102-43; 413-1; 413-2
Gestión responsable de la cadena de suministro	7.2	308-1; 414-1
Gestión de la relación con los consumidores	7.3	
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	7.3	416-1; 417-1
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	7.3	*Marco específico
Información fiscal y transparencia	7.4	
Los beneficios obtenidos país por país	7.4	201-1
Los impuestos sobre beneficios pagados y las subvenciones públicas recibidas	7.4	201-4

El Estado de Información no Financiera correspondiente a Métodos y Tecnología de Sistemas y Procesos, S.L. correspondiente al ejercicio 2024, ha sido formulado por el Administradores Solidarios en su reunión de 31 de marzo de 2025 y se extiende hasta la presente hoja de papel común, firmándolas todas las hojas por los Administradores Solidarios.

Métodos y Tecnología de Sistemas y Procesos, S.L.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'J.J. Fernández', enclosed within a hand-drawn oval.

José Javier Domingo Fernández
Administrador Solidario de Métodos y Tecnología de Sistemas y Procesos, S.L.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Juan Manuel Ferrer Cuesta', enclosed within a hand-drawn oval.

Juan Manuel Ferrer Cuesta
Administrador Solidario de Métodos y Tecnología de Sistemas y Procesos, S.L.

31 de marzo de 2025

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DE MÉTODOS Y TECNOLOGÍA DE SISTEMAS Y PROCESOS S.L. DEL EJERCICIO ANUAL TERMINADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2024

Fecha Presentación: 11/06/2025

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DE MÉTODOS Y TECNOLOGÍA DE SISTEMAS Y PROCESOS, S.L. DEL EJERCICIO ANUAL TERMINADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2024

A los socios de MÉTODOS Y TECNOLOGÍA DE SISTEMAS Y PROCESOS, S.L.:

Introducción

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información no Financiera consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2024, de Métodos y Tecnología de Sistemas y Procesos, S.L. (en adelante, MTP), que forma parte integrante del informe de gestión consolidado.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el informe de gestión del MTP, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de Métodos y Tecnología de Sistemas y Procesos, S.L. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla del Anexo I del citado EINF.

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

Los Administradores de Métodos y Tecnología de Sistemas y Procesos, S.L. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

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

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

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

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requerimientos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, “Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica” (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC).

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

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

- Reuniones con el personal del MTP para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con estas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 en función del análisis de materialidad realizado por MTP y descrito en el apartado 3, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2024.

- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Métodos y Tecnología de Sistemas y Procesos, S.L. correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la Tabla incluida en el Anexo I del citado EINF.

Uso y distribución

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



Gloria Parellada de Griño
Directora del departamento de Consultoría Financiera
11 de junio de 2025