DIGITAL BUSINESS ASSURANCE



Estado de Información No Financiera

Ejercicio anual terminado 31/12/2025

Índice

1. Introducción 3
   - 1.1. Normativa aplicable 4
   - 1.2. Marco de *reporting* 4
   - 1.3. Alcance del informe 5
   - 1.4. Verificación 5
   - 1.5. Carta del CEO 6

2. Modelo de negocio 10
   - 2.1. Somos MTP, descripción del negocio y actividades 11
   - 2.2. Historia del grupo, misión y visión 16
   - 2.3. Hitos de 2025 17
   - 2.4. Misión, visión y valores 21
   - 2.5. Presencia geográfica 22
   - 2.6. Organización y estructura 23
   - 2.7. Mapa de riesgos 24
   - 2.8. Objetivos 25
   - 2.9. DAFO 29

3. Materialidad 30
   - 3.1. Grupos de interés y análisis de materialidad 31
   - 3.2. Resultados Test de Materialidad 33

4. Medioambiente 41
   - 4.1. Enfoque de gestión 42
   - 4.2. Contaminación y cambio climático 43
   - 4.3. Economía circular 48
   - 4.4. Uso sostenible de los recursos 51
   - 4.5. Protección de la Biodiversidad 52
   - 4.6. Taxonomía europea 52

5. Cuestiones sociales y recursos humanos 53
   - 5.1. Enfoque de Gestión 54
   - 5.2. Empleo 55
   - 5.3. Brecha salarial 58
   - 5.4. Organización del trabajo 59
   - 5.5. Retribuciones 61
   - 5.6. Políticas de desconexión laboral 63
   - 5.7. Seguridad y Salud 65
   - 5.8. Absentismo 67
   - 5.9. Empleados con discapacidad 67
   - 5.10. Formación 69
   - 5.11. Relaciones sociales 72
   - 5.12. Igualdad 73

6. Ética y cumplimiento 78
   - 6.1. Enfoque de gestión 79
   - 6.2. Diligencia Debida en Materia de Sostenibilidad 80
   - 6.3. Manual de Gestión Ética y *Compliance* 82
   - 6.4. Medidas contra el acoso 83
   - 6.5. Políticas anticorrupción y blanqueo de capitales 89
   - 6.6. Relaciones con organismos públicos 91
   - 6.7. Ciberseguridad 92
   - 6.8. Confidencialidad y transparencia 94

7. Compromiso social 95
   - 7.1. Compromiso con la comunidad 96
   - 7.2. Políticas de proveedores 103
   - 7.3. Satisfacción de los clientes 105
   - 7.4. Información Fiscal 107
   - 7.5. Financiación a partidos políticos 108

Anexo I. Contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de Información no financiera y diversidad 108

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 2025.

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.

1.5. Carta del CEO

En MTP entendemos la calidad y su aseguramiento como algo que va mucho más allá del cumplimiento técnico o normativo. Para nosotros es una forma de estar en el mundo, de relacionarnos con nuestros grupos de interés y de construir, cada día, un futuro más justo, seguro y sostenible. Por eso, nuestra estrategia de Responsabilidad Social Corporativa no es un elemento accesorio, sino que forma parte del ADN de la compañía y del modo en que concebimos la tecnología. Esta visión cobra aún más relevancia en un contexto marcado por la irrupción de la Inteligencia Artificial y todos los retos éticos, morales y de igualdad de oportunidades que la van a acompañar.

Con esta carta abrimos el Estado de Información No Financiera 2025 de MTP, un documento que recoge de forma estructurada los principales avances, compromisos e indicadores que reflejan nuestra manera de entender la sostenibilidad, la responsabilidad corporativa y el buen gobierno.

2025 ha sido un año clave para seguir afianzando esta visión. Hemos reforzado nuestras líneas de actuación en los tres ejes estratégicos que estructuran nuestra política ESG: impacto ambiental, impacto social e impacto en la gobernanza. Cada uno de estos ámbitos ha sido abordado con un enfoque riguroso, participativo y orientado a resultados tangibles.

En materia de impacto ambiental, hemos seguido consolidando avances relevantes dentro de nuestra estrategia de descarbonización. MTP mantiene su compromiso con la medición, reducción y compensación de su huella de carbono, avanzando mediante un plan de compensación gradual orientado a alcanzar el 100% de compensación de nuestras emisiones en 2030. Este enfoque nos permite reforzar de forma progresiva nuestro desempeño ambiental, en línea con el sello “Calculo, Reduzco y Compenso” del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, que acredita nuestro compromiso continuado con la gestión de la huella de carbono. Además, hemos seguido impulsando medidas de eficiencia energética, optimizando nuestras infraestructuras tecnológicas, promoviendo criterios de movilidad sostenible y utilizando energía 100% renovable con garantía de origen.

Nuestro compromiso ambiental también se traduce en decisiones operativas concretas: hemos eliminado el consumo de papel en todos los procesos internos, fomentado la digitalización responsable, y poniendo en marcha nuestro Plan de Sostenibilidad Ambiental que incorpora formación interna, criterios de evaluación de proveedores y medidas de concienciación dirigidas a todos los niveles de la organización. Este esfuerzo colectivo parte de una idea clara: no puede haber transformación digital sin sostenibilidad.

En el eje social, nuestro foco ha estado en ampliar y profesionalizar nuestro impacto positivo. Hemos renovado nuestro Plan de Acción Social, alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que agrupa todas nuestras acciones de voluntariado, colaboración con entidades del tercer sector, formación y empleabilidad. Este plan no es teórico: se materializa en programas reales con resultados medibles, centrados especialmente en la inclusión digital, el impulso del talento joven y la reducción de brechas sociales y de género.

Un elemento esencial de este compromiso es la Fundación MTP, de la que tengo el honor de ser patrono. La Fundación nos permite articular nuestra contribución a la sociedad con una estructura clara, rigor técnico y visión a largo plazo. A través de ella, desarrollamos iniciativas educativas, sociales y culturales que complementan y amplifican el propósito de la compañía.

En el ámbito de la igualdad, hemos consolidado una posición de liderazgo. Nos sentimos orgullosos de contar con el Distintivo de Igualdad en la Empresa, otorgado por el Ministerio de Igualdad. Así mismo somos firmantes de la Carta de Diversidad, reconociendo con todo ello nuestra apuesta por políticas activas de conciliación, igualdad de oportunidades, formación continua y diversidad real, y nos anima a seguir avanzando con humildad, pero también con ambición.

En 2025 hemos reforzado nuestro modelo de gobernanza, basado en la ética, la transparencia y el cumplimiento normativo, consolidando herramientas como el Sistema de *Compliance*, el Código Ético, los canales de denuncia confidenciales, las políticas de desconexión digital, los protocolos de protección de datos y las medidas frente al acoso y la violencia de género. Además, la 'Mención de Honor' recibida en los XXI Premios Madrid Empresa Flexible, en la categoría de gran empresa, reconoce nuestro compromiso con la conciliación laboral y familiar.

Este conjunto de mecanismos no responde solo a exigencias legales, responde a nuestra voluntad de generar entornos de trabajo seguros, confiables y respetuosos para todas las personas que forman parte de MTP.

Además, hemos fortalecido los procesos de seguimiento y revisión periódica de nuestros indicadores de sostenibilidad, integrando métricas ESG en la toma de decisiones estratégicas. La transparencia no es solo un deber, es también un valor en sí mismo, que genera confianza y legitimidad ante nuestros clientes, *partners*, empleados y la sociedad en su conjunto.

Esta carta constituye, en definitiva, un ejercicio de rendición de cuentas y, al mismo tiempo, una reafirmación de nuestros compromisos. Reafirmamos nuestra apuesta por una tecnología al servicio de las personas, por una calidad que integre la ética y la sostenibilidad, y por un modelo empresarial económicamente sólido, socialmente justo y medioambientalmente responsable. En este marco, nuestro compromiso con una IA responsable refuerza nuestra forma de entender la calidad: no solo como excelencia técnica, sino también como garantía de confianza, equidad y responsabilidad.

Quiero agradecer a todo el equipo de MTP su compromiso, su talento y su capacidad para hacer realidad esta visión cada día. También a nuestros clientes y colaboradores, por acompañarnos en este camino. Juntos, seguiremos construyendo una empresa que no solo innova, sino que también inspira, cuida y transforma.

Mamdouh El Cuera
CEO de MTP

Datos principales 2025

+1.200
Plantilla MTP
A nivel mundial

21
Nacionalidades
Diferentes en la plantilla

+60%
Certificados
Expertos en plantilla

2,8%
Cumplimiento LGD
Superamos el mínimo legal del 2% de personas con discapacidad en plantilla.

9,13%
Rotación del personal
Hasta un 40% por debajo de la media estimada del sector

5,65%
Brecha salarial
Tres veces mejor que la media nacional (18,4%) con 41% de mujeres

19
Medidas de flexibilidad laboral
Multiples medidas como jornada intensiva, vacaciones flexibles, teletrabajo, etc.

96%
Teletrabajo
Compromiso con el bienestar de la plantilla y la sostenibilidad del entorno.

Prioridades y valores de MTP



Compañerismo



Compromiso



Responsabilidad



Innovación



Comunicación



Positividad



Globalidad

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 2025 de 36,33 millones de € (manteniendo el volumen respecto al ejercicio anterior) y una capitalización total de 27,49 millones de €, de los cuales el 67 % 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). Desde 2025 se ha iniciado la puesta en marcha de sistemas de *testing* autónomos basados en IA dentro del ciclo de vida del *software*. 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 especifico, 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 (LOPGDD).
- **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.
- **MITECO:** El Registro de Huella de Carbono, Compensación y Proyectos de Absorción de CO_2, gestionado por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico de España. Se trata de un certificado oficial para las empresas que miden y reducen sus emisiones.
- **Madrid Excelente:** Sello de calidad por la mejora continua, la innovación, el cuidado medioambiental y social y la satisfacción del cliente en la Comunidad de Madrid.
- **Igualdad en la Empresa:** Distintivo de Igualdad en la Empresa por destacar en el desarrollo de políticas de igualdad en el ámbito laboral mediante la implementación de planes y medidas, Ministerio de Igualdad.
- **Carta de la Diversidad:** Distintivo promovido por la Fundación Diversidad que acredita el compromiso voluntario de la organización con los principios de igualdad, inclusión, no discriminación y gestión de la diversidad en el entorno laboral.

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 del 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 concienciacisusaón 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*.

Con el propósito de alinearse con las demandas del mercado en 2025, MTP se ha consolidado como referente en Business Assurance, ofreciendo servicios avanzados mediante soluciones de inteligencia artificial bajo los estrictos estándares de rigor y fiabilidad que requieren los sistemas críticos. Como resultado, estos entornos operan con óptima consistencia y estabilidad, garantizando su auditabilidad y validación, al tiempo que aportan un valor tangible para el cliente.

2.3. Hitos de 2025

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 2025 no ha sido una excepción, y durante el ejercicio se han alcanzado importantes y significativos hitos, entre los que destacan:

Modelo de negocio

- **Actualización de la ciberseguridad:** Durante el ejercicio 2025, MTP ha consolidado su transformación tecnológica mediante la actualización de los servicios web, ampliando la oferta operativa de cinco a nueve soluciones. Asimismo, el desarrollo de la nueva herramienta ESTIA ha permitido formalizar un marco estratégico de colaboración con el **Centro Criptológico Nacional** a través de la comercialización de licencias. Este avance técnico e institucional se ha visto robustecido por la incorporación de personal especializado, lo que refuerza significativamente las capacidades y la estructura de ciberseguridad de la organización.



- **Posicionamiento estratégico en el sector de defensa:** En el presente ejercicio, MTP se ha asociado al Círculo de Empresas de Defensa y Seguridad y a TEDAE, reforzando su estrategia de posicionamiento en los sectores de defensa, seguridad y aeronáutica. Estas adhesiones permitirán a la entidad ampliar su presencia en estos ámbitos, fortalecer su red de colaboración y acceder a nuevas oportunidades de participación en proyectos estratégicos de alto valor añadido.
- **Evolución del modelo de negocio hacia la Inteligencia Artificial:** Durante el ejercicio 2025, la organización ha continuado impulsando la transformación de su modelo de negocio, integrando la Inteligencia Artificial como un eje estratégico para el desarrollo de nuevos servicios, la optimización de procesos y la generación de valor para sus clientes.
- **Nivel de madurez 5 en ISO/IEC 33000:** MTP ha alcanzado el **Nivel de Madurez 5** conforme al modelo **ISO/IEC 33000 – ISO/IEC 12207:2017**, el máximo nivel de madurez en la gestión y mejora de los procesos de desarrollo de *software*. Este reconocimiento pone de manifiesto la excelencia operativa de la organización y su capacidad para gestionar, optimizar y mejorar de forma continua sus procesos tecnológicos.
- **Obtención de la certificación ISO/IEC 42001:2023:** Durante el ejercicio 2025, la organización ha obtenido la certificación ISO/IEC 42001, la primera norma internacional para Sistemas de Gestión de la Inteligencia Artificial. Este reconocimiento acredita la implantación de un modelo de gobernanza orientado a garantizar un uso ético, seguro y responsable de la IA, reforzando la gestión de riesgos, la transparencia y la confianza de los grupos de interés.
- **Renovación de clientes estratégicos:** Durante el ejercicio, la organización ha renovado la confianza de clientes estratégicos, consolidando relaciones de largo plazo y reforzando su posicionamiento como socio tecnológico de referencia gracias a la calidad, la innovación y el alto valor añadido de sus servicios.

Medioambiente

- **Implementación y seguimiento del Plan de Acción frente al Cambio Climático:** Durante el ejercicio 2025, MTP ha continuado con el despliegue de las medidas contempladas en el Plan de Acción frente al Cambio Climático, aprobado en 2024. En línea con los compromisos asumidos y con los objetivos establecidos en la Agenda 2030, se han desarrollado de forma recurrente diversas actuaciones orientadas a la mitigación del impacto ambiental de la actividad y a la promoción de una transición hacia un modelo de negocio más sostenible y bajo en carbono. Entre las principales líneas de actuación destacan el seguimiento y control de la huella de carbono, la mejora de la eficiencia energética de las instalaciones e infraestructuras, la optimización en la gestión de residuos y el impulso de iniciativas vinculadas a la economía circular, así como otras acciones dirigidas a reforzar el desempeño ambiental de la organización.

Personas

- **Carta de diversidad:** Durante el ejercicio 2025, MTP se ha adherido a la Carta de la Diversidad, una iniciativa que reúne a organizaciones comprometidas con la promoción de la igualdad de oportunidades, la inclusión y la no discriminación en el entorno laboral. Mediante esta adhesión, la entidad refuerza su compromiso con la diversidad en todas sus dimensiones —género, edad, origen, discapacidad, orientación e identidad, entre otras—, promoviendo un entorno de trabajo inclusivo y alineado con los valores que inspiran a la cultura corporativa.
- **Promoción del talento con perspectiva de género:** Durante el ejercicio 2025, MTP ha continuado impulsando los procesos de promoción interna bajo criterios de igualdad de oportunidades y perspectiva de género. Como resultado, la representación de mujeres en las promociones ha sido superior a su peso relativo en la plantilla, destacando especialmente el acceso a puestos de Jefatura de Proyecto, lo que refleja el compromiso de la organización con el desarrollo profesional en condiciones de equidad y con una representación cada vez más equilibrada en los distintos niveles de responsabilidad.
- **Optimización de los procesos de *onboarding*:** Durante el ejercicio 2025, la organización ha culminado la optimización de sus procesos de *onboarding* con el objetivo de ofrecer una experiencia de incorporación más ágil, estructurada y homogénea para las nuevas personas trabajadoras. Esta actuación ha permitido reforzar la integración desde el primer día, facilitando el conocimiento de la cultura corporativa, las funciones del puesto y los recursos necesarios para un adecuado desempeño.
- **Consolidación del Plan LGTBIQ+:** Durante 2025, se ha cumplido con éxito la aprobación y publicación oficial del Plan LGTBIQ+. Tras una fase de elaboración activa iniciada el año anterior, este plan ya es una realidad institucional que garantiza medidas concretas para un entorno laboral seguro y equitativo. Con su implementación, se reafirma el compromiso de MTP con la igualdad real y la visibilidad, integrando el respeto a la diversidad de identidad como un pilar de la cultura corporativa.
- **Culminación de itinerarios formativos para Senior Managers:** Se ha alcanzado con éxito la implantación de itinerarios formativos personalizados para los Senior Managers. Basados en los resultados de las evaluaciones de desempeño 360°, estos programas han permitido potenciar competencias clave de liderazgo de forma individualizada.
- **Evaluación de Riesgos Psicosociales:** En el marco del programa “Juntos por el Bienestar”, se ha cumplido con éxito el objetivo de implementar la evaluación de riesgos psicosociales en toda la organización. Este hito ha permitido identificar con precisión los factores que inciden en el bienestar emocional y la salud mental del equipo. Gracias a los resultados obtenidos, ahora MTP cuenta con una base sólida para diseñar acciones preventivas que garanticen un clima organizacional saludable y seguro.
- **Optimización del modelo de evaluación del desempeño para Asistencia Técnica:** Durante el ejercicio 2025, la organización ha implantado un modelo de evaluación del desempeño específico para el colectivo de Asistencia Técnica, adaptando el proceso a las particularidades de estos perfiles mediante un cuestionario más ágil y simplificado, que facilita una evaluación objetiva y alineada con sus funciones y responsabilidades.

- **Digitalización y Transformación del Talento:** Durante el ejercicio, se ha impulsado la optimización de los procesos de atracción de talento mediante la integración de Inteligencia Artificial. Esta implementación ha permitido elevar la calidad visual y el posicionamiento de las ofertas de empleo, mejorando la marca. Asimismo, se ha aplicado en el diseño de evaluaciones técnicas avanzadas, permitiendo una identificación más precisa de las competencias clave de los candidatos.
- **Fidelización y compromiso del Talento:** MTP ha mantenido una sólida estabilidad organizativa, logrando mantener una tasa de rotación voluntaria por debajo del 10%, una cifra significativamente inferior a la media del sector. Este indicador se complementa con los excelentes resultados de la encuesta de clima laboral, donde se ha obtenido una valoración superior a 8 sobre 10.
- **Impulso al Talento Joven:** En su compromiso con el desarrollo de perfiles emergentes, MTP ha reforzado el programa MTP Academy mediante la creación y consolidación de itinerarios de especialización técnica para perfiles junior. Durante este ejercicio, se ha potenciado el programa TDM, que se suma a las especializaciones ya existentes en áreas como la Ciberseguridad y la Automatización. Estos programas garantizan una transferencia de conocimiento de alto valor, alineando las competencias de los nuevos profesionales con las demandas tecnológicas más exigentes del mercado.
- **Empresa Flexible – Mención de Honor en los Premios Madrid Empresa Flexible:** El compromiso de MTP con la flexibilidad y el bienestar laboral ha sido distinguido externamente en 2025 con una Mención de Honor en los Premios Madrid Empresa Flexible. Este galardón reconoce la excelencia de nuestras políticas de conciliación y nuestra capacidad para generar entornos de trabajo adaptables, situándonos como un referente en la gestión del equilibrio entre la vida profesional y personal en la Comunidad de Madrid.
- **Optimización del modelo de evaluación del desempeño para Asistencia Técnica:** Durante el ejercicio 2025, la organización ha implantado un modelo de evaluación del desempeño específico para el colectivo de Asistencia Técnica, adaptando el proceso a las particularidades de estos perfiles mediante un cuestionario más ágil y simplificado, que facilita una evaluación objetiva y alineada con sus funciones y responsabilidades.
- **Digitalización y Transformación del Talento:** Durante el ejercicio, se ha impulsado la optimización de los procesos de atracción de talento mediante la integración de Inteligencia Artificial. Esta implementación ha permitido elevar la calidad visual y el posicionamiento de las ofertas de empleo, mejorando la marca. Asimismo, se ha aplicado en el diseño de evaluaciones técnicas avanzadas, permitiendo una identificación más precisa de las competencias clave de los candidatos.
- **Fidelización y compromiso del Talento:** MTP ha mantenido una sólida estabilidad organizativa, logrando mantener una tasa de rotación voluntaria por debajo del 10%, una cifra significativamente inferior a la media del sector. Este indicador se complementa con los excelentes resultados de la encuesta de clima laboral, donde se ha obtenido una valoración superior a 8 sobre 10.
- **Impulso al Talento Joven:** En su compromiso con el desarrollo de perfiles emergentes, MTP ha reforzado el programa MTP Academy mediante la creación y consolidación de itinerarios de especialización técnica para perfiles junior. Durante este ejercicio, se ha potenciado el programa TDM, que se suma a las especializaciones ya existentes en áreas como la Ciberseguridad y la Automatización. Estos programas garantizan una transferencia de conocimiento de alto valor, alineando las competencias de los nuevos profesionales con las demandas tecnológicas más exigentes del mercado.

- **Empresa Flexible – Mención de Honor en los Premios Madrid Empresa Flexible:** El compromiso de MTP con la flexibilidad y el bienestar laboral ha sido distinguido externamente en 2025 con una Mención de Honor en los Premios Madrid Empresa Flexible. Este galardón reconoce la excelencia de nuestras políticas de conciliación y nuestra capacidad para generar entornos de trabajo adaptables, situándonos como un referente en la gestión del equilibrio entre la vida profesional y personal en la Comunidad de Madrid.

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.

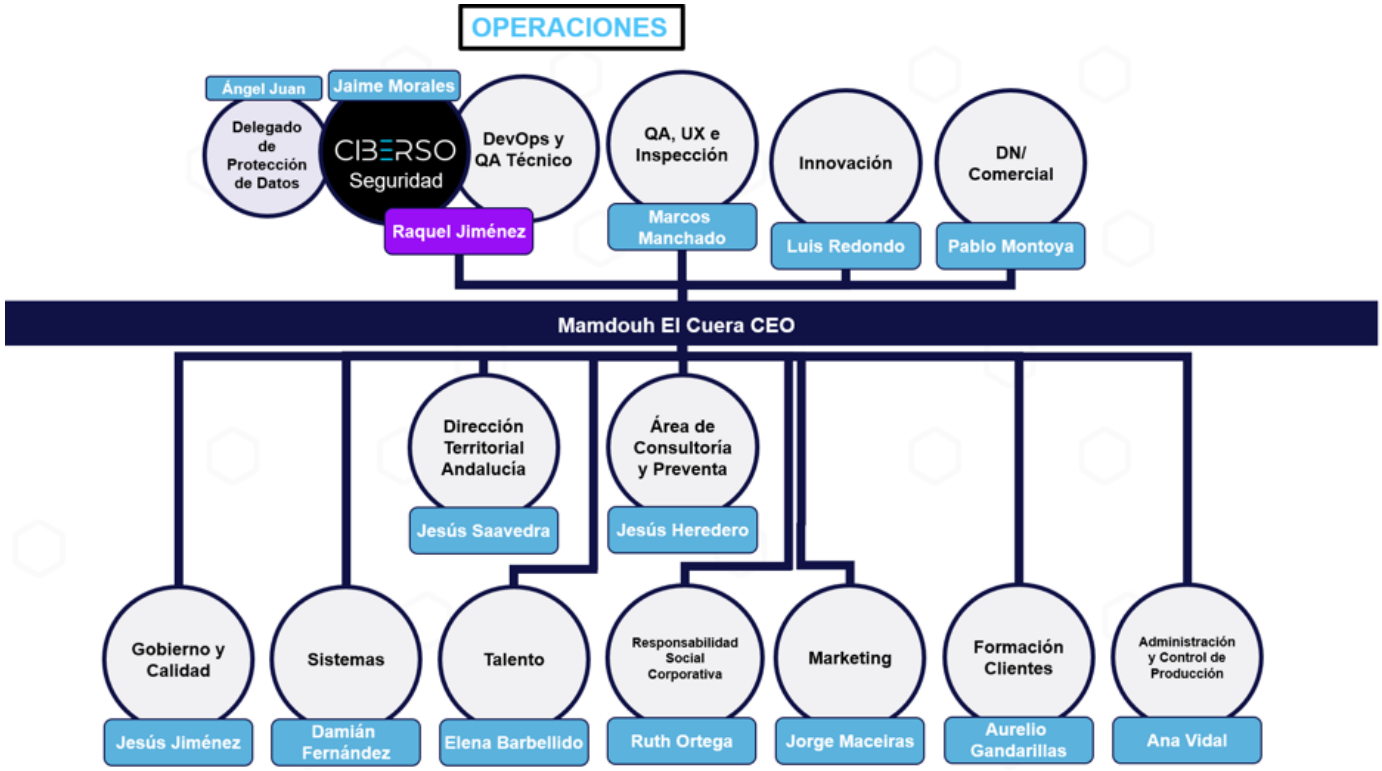
Por otro lado, la organización cuenta con *partners* en México, Brasil y Estados Unidos, que desarrollan su propia actividad de negocio bajo la marca MTP.



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 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 auge 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 a través de *testing* autónomo con inteligencia artificial.
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, la compañía prevé fortalecer la cohesión a nivel corporativo mediante el desarrollo de alianzas estratégicas y la ejecución de proyectos conjuntos en todo el grupo.

2.8. Objetivos

En el informe correspondiente al ejercicio anterior, MTP definió una serie de objetivos alineados con su estrategia de sostenibilidad y mejora continua. A continuación, se presenta el seguimiento realizado sobre dichos compromisos, indicando el grado de cumplimiento alcanzado.

Objetivos 2025:

Recertificación de la ISO 27001 – Cumplido: MTP ha obtenido la recertificación conforme a la norma ISO/IEC 27001, garantizando la continuidad y eficacia de su Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información (SGSI) y reafirmando su compromiso con la protección de la información y la ciberseguridad.

Optimización de los procesos de *onboarding* – Cumplido: Durante el ejercicio 2025 se ha completado la optimización de los procesos de *onboarding*, mejorando la incorporación y adaptación de las nuevas personas trabajadoras a la organización.

Aprobación e implantación del Plan LGTBIQ+ – Cumplido: MTP ha aprobado e implantado el Plan LGTBIQ+, reforzando el compromiso de la organización con la igualdad, la diversidad y la creación de un entorno laboral inclusivo y libre de discriminación.

Implantación de itinerarios formativos personalizados para Senior Managers – Cumplido: Durante el ejercicio 2025 se han implantado itinerarios formativos personalizados dirigidos al colectivo de **Senior Managers**, diseñados a partir de las evaluaciones de desempeño y de las evaluaciones 360º para impulsar su desarrollo profesional.

Implantación de la evaluación de riesgos psicosociales – Cumplido: Durante el ejercicio 2025 MTP ha implantado una evaluación de riesgos psicosociales en el marco del programa **"Juntos por el Bienestar"**, reforzando el compromiso de la organización con la salud, el bienestar y la mejora del entorno laboral.

Objetivos 2026:

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 2026:





Modelo de negocio

- **Fortalecimiento de alianzas estratégicas y *partners* tecnológicos:** Durante el ejercicio 2026, la organización continuará impulsando la consolidación de alianzas estratégicas con *partners* tecnológicos, con el objetivo de ampliar sus capacidades, desarrollar soluciones de mayor valor añadido y reforzar su posicionamiento en nuevos mercados y segmentos de clientes.
- **Impulso de soluciones basadas en Inteligencia Artificial:** MTP busca reforzar la estrategia de innovación mediante la evolución de su plataforma Jania y la integración de nuevas capacidades de Inteligencia Artificial en ESTIA, desarrollando nuevos agentes y soluciones que aporten mayor valor añadido a sus clientes y amplíen las posibilidades de automatización y eficiencia.
- **Consolidación del posicionamiento en el sector de Defensa:** Durante el ejercicio 2026, la organización continuará desarrollando su estrategia de crecimiento en el sector de Defensa, aprovechando las alianzas establecidas con TEDAE y el Círculo de Empresas de Defensa y Seguridad para fortalecer su posicionamiento, ampliar su red de colaboración y favorecer el acceso a nuevos proyectos y oportunidades de negocio en este ámbito.
- **Desarrollo de competencias en Inteligencia Artificial:** MTP pondrá en marcha un proyecto integral de capacitación en Inteligencia Artificial dirigido a toda la plantilla, con el objetivo de fortalecer las competencias digitales y promover un uso eficiente, responsable y seguro de estas tecnologías. Para ello, se diseñarán itinerarios formativos adaptados a los distintos perfiles profesionales, combinando una formación común en fundamentos de IA con contenidos específicos orientados a las necesidades y funciones de cada puesto de trabajo.
- **Impulso al crecimiento de Ciberso:** Se ha realizado una importante inversión en Ciberso con el objetivo de reforzar su estrategia de crecimiento, ampliar su capacidad de desarrollo y consolidar su posicionamiento en el mercado. Como resultado de esta apuesta, se prevé duplicar el volumen de negocio de esta línea de actividad en un horizonte de dos años.

Medioambiente



- **Minimización de residuos:** se mantiene para el año 2026 el objetivo establecido en 2025 de minimizar la generación de residuos. Este objetivo busca lograr una reducción del 5% en la cantidad total de residuos generados.
- **Compensación Huella CO_2 hacia el objetivo cero huella:** Se mantiene para el año 2026 el objetivo establecido en 2025 y 2024 de compensar las emisiones de CO_2. 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.
- **Reducción del consumo eléctrico por persona:** Con el objetivo de reducir el consumo eléctrico, el cuadro de mandos ambiental evalúa el indicador de eficiencia por persona, permitiendo analizar el origen del gasto con mayor detalle por oficina. Esta estrategia se apoya en la concienciación continua del personal y en el análisis riguroso del control de temperatura gestionado por la propiedad de las instalaciones.
- **Acciones para minimizar el consumo de residuos:** Se han llevado a cabo varias acciones. Se gestiona el consumo mediante un KPI en el cuadro de mandos ambiental que es evaluado trimestralmente por el comité de calidad. Esta estrategia combina la concienciación de las partes interesadas mediante comunicación interna con acciones operativas de eficiencia, como el control individualizado de contadores eléctricos y la transición en Sevilla a un proveedor de energía 100% renovable. Gracias a este enfoque integral, la organización avanza firmemente hacia la obtención del sello MITECO en 2026, garantizando un seguimiento riguroso y transparente de sus impactos.

Personas

- **Extensión del Programa de Desarrollo a Managers:** Tras el éxito obtenido con la alta dirección, uno de los objetivos para 2026 es extender la metodología de itinerarios personalizados a todos los Managers de la compañía. A través de este despliegue, utilizaremos los *insights* de las evaluaciones de desempeño para diseñar rutas de aprendizaje a medida que impulsen su evolución profesional.
- **Implantación de medidas derivadas de la evaluación de riesgos psicosociales:** Durante el ejercicio 2026, la organización tiene como objetivo desarrollar e implantar un plan de acción basado en los resultados obtenidos en la evaluación de riesgos psicosociales, poniendo en marcha las medidas necesarias para reforzar el bienestar de las personas trabajadoras, mejorar el clima laboral y prevenir aquellos factores que puedan afectar a la salud psicosocial.
- **Evolución del Ecosistema de Aprendizaje mediante IA:** Tras el éxito en la implementación de soluciones de Inteligencia Artificial en el área de Atracción de Talento, se ha fijado como objetivo estratégico para 2026 la integración de la IA en el ámbito de Formación y Desarrollo. Este proyecto buscará la personalización de los itinerarios de aprendizaje y la optimización de la capacitación interna, extendiendo las ganancias de eficiencia ya logradas en los procesos de selección al ciclo de vida formativo del empleado.
- **Impulso de las competencias en Inteligencia Artificial:** Durante el ejercicio 2026, MTP busca desarrollar un plan de capacitación en Inteligencia Artificial dirigido a toda la plantilla. Este programa contemplará un itinerario formativo común que garantice unos conocimientos básicos compartidos, complementado con formación especializada adaptada a los distintos perfiles profesionales, con el fin de potenciar la eficiencia, la innovación y el desarrollo de nuevas competencias digitales en toda la organización.
- **Renovación del Plan de Igualdad:** Otro de los grandes objetivos de MTP para el 2026 es la renovación del Plan de Igualdad, con el objetivo de actualizar las medidas y actuaciones a la realidad actual de la plantilla y a las nuevas exigencias normativas. Esta actuación permitirá seguir fortaleciendo la igualdad de oportunidades, la equidad de género y la consolidación de un entorno laboral inclusivo.

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 o con varios roles.
- **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. Y perfiles "junior" poco comprometidos con el trabajo.
- **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 39% de la producción de MTP en 2025. Producción poco diversificada. Demanda con picos y valles estacionales en clientes "clave".

Amenazas

- **Políticas:** Falta de liderazgo mas allá del SQA. Incumplimiento EU IA Act y nuevas normas que surjan relacionadas con la IA.
- **Ecnonómicas.** Tarifas estancadas desde hace años y dificultad para su renegociación. Alto coste económico y humano en implantación IA.
- **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. Soluciones IA de terceros que realizan el *core* del negocio de MTP de manera más eficiente.
- **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 CO_2. Aparición de catástrofes y además un incremento del consumo por servidores IA.
- **Gestión de Servicios:** Incumplimiento de ANS´s. Insatisfacción del cliente y alejamiento físico del cliente tras la pandemia. Gestión de expectativas respecto a la eficiencia de los servicios mediante IA.

Fortalezas

- **Gestión:** Abanico de certificaciones basados en la calidad, la seguridad, procesos SW, la sostenibilidad y Desarrollo Responsable de los Sistemas de Inteligencia Artificial.
- 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 alto).
- **Ambientales:** El sistema de gestión ambiental (certificación 14001) y el compromiso con la sostenibilidad y la reducción de emisiones y huella CO_2.
- **Sociales:** Gestión de la RSC, Compliance e Igualdad consolidados.

Oportunidades

- **Políticas:** Formar parte de consorcios internacionales y estructuración del Grupo MTP.
- **Económicas:** Crecimiento nacional e internacional y crecimiento en el sector Defensa.
- **Sociales:** Demostrar que MTP es una organización éticamente responsable, sostenible y ejemplo de Compliance.
- **Tecnología:** Formar parte de consorcios internacionales a la vanguardia de nuevas iniciativas tecnológicas relacionadas con la calidad y la innovación. Además, aumentar las alianzas con empresas QA e IA.
- **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, proveedores y la sociedad en general. Elevar el nivel de compensación de huella de CO_2 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.

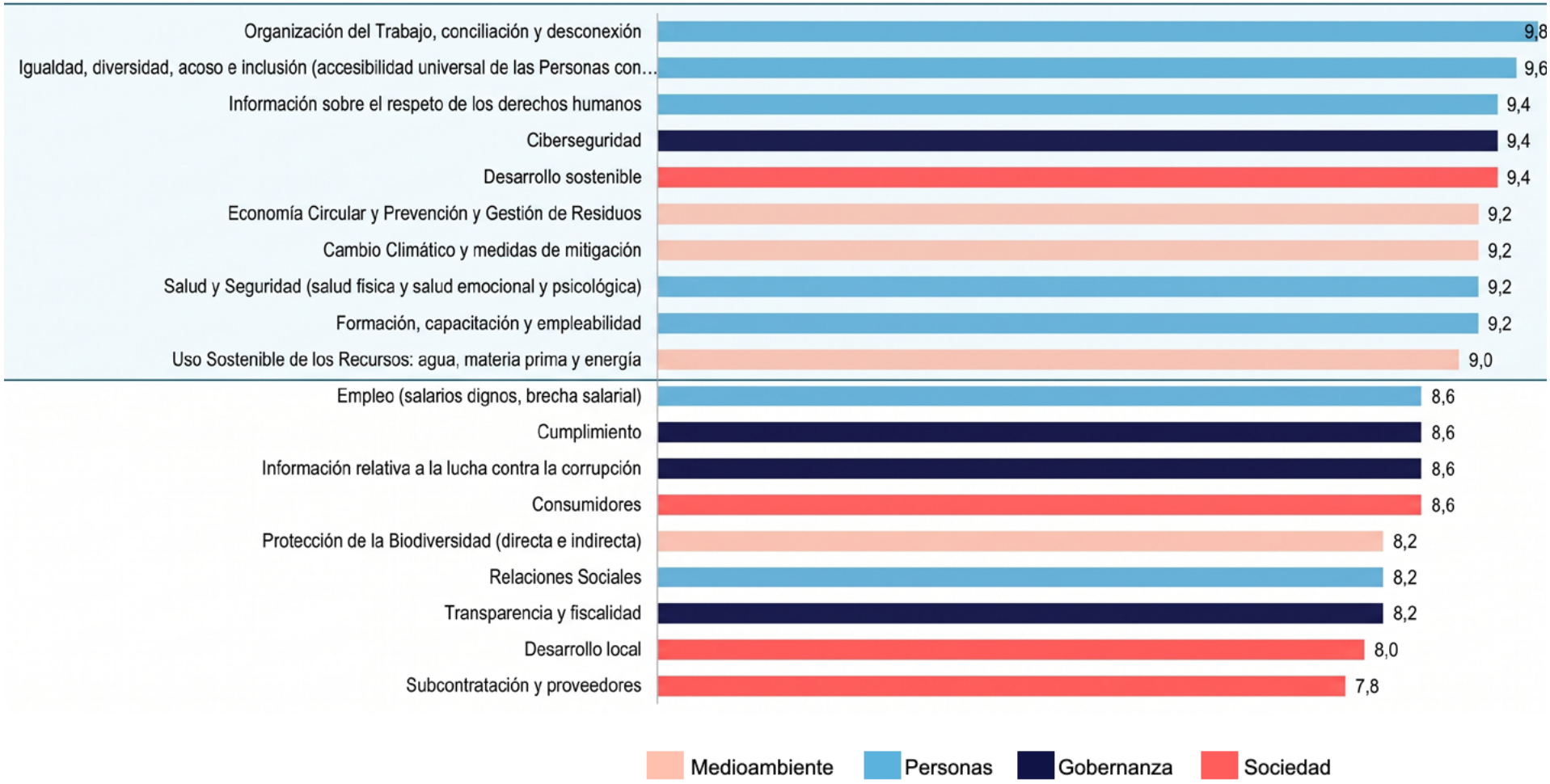
Para realizar el test de materialidad se utilizó la técnica cualitativa de investigación social a través de entrevistas cuyo objetivo era conocer la valoración de los directivos de la empresa (Grupo de interés interno), sobre qué temas son materiales, tanto para la empresa, como para los distintos grupos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

TABLA Nº1 – FICHA TÉCNICA DEL ESTUDIO DE MATERIALIDAD Perfiles entrevistados	
1.	CEO
2.	Responsable de Fiscalidad
3.	Responsable de Talento
4.	Responsable de Gobierno y Calidad
5.	Responsable de Sostenibilidad, Compliance y RSC
6.	Responsable de Operaciones CIBERSO

3.2. Resultados Test de Materialidad

Ranking de desempeño



Desde la perspectiva del desempeño, diez asuntos se sitúan en el rango de alta relevancia, es decir, obtienen puntuaciones iguales a 9,0 o superiores.

- **Cinco asuntos del ámbito de Personas:** Organización del trabajo con 9,8; Igualdad con 9,6 e Información sobre el respeto de los derechos humanos con un 9,4 que se sitúan en las tres primeras posiciones. También, en octava y novena posición se sitúan: Salud y seguridad y Formación con 9,2 cada uno.
- **Tres asuntos del ámbito de Medioambiente:** Economía circular y Cambio climático con un 9,2 cada uno y Uso sostenible de los recursos con 9,0.
- **Un asunto de Sociedad:** Desarrollo sostenible con 9,4.
- **Un asunto de Gobernanza:** Ciberseguridad con 9,4 que se sitúa en cuarto lugar en el *ranking*.

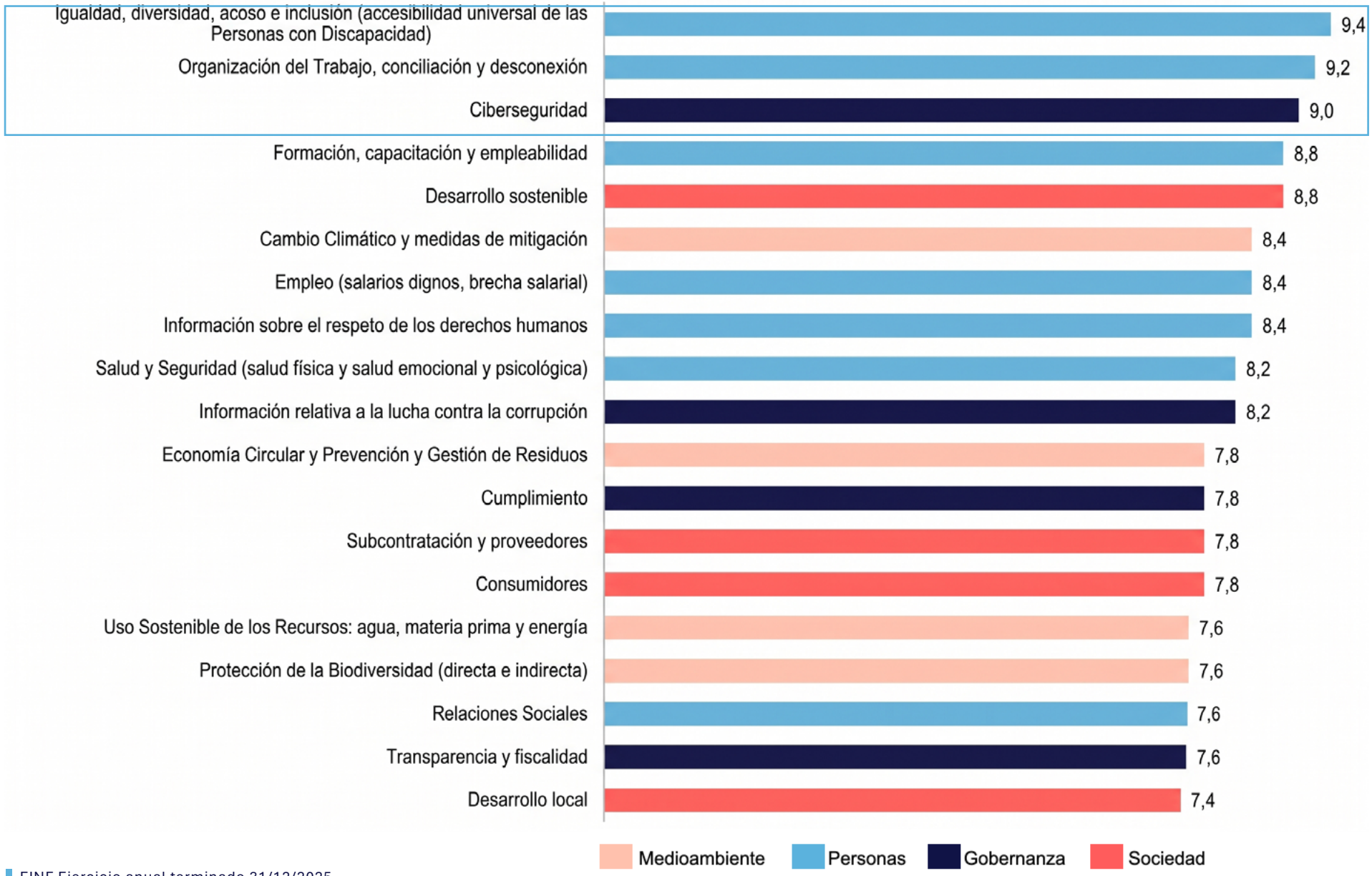
Ocho asuntos se sitúan con una relevancia media es decir con puntuaciones entre 8,9 y 8,0.

- **Dos asuntos pertenecientes al ámbito de Personas:** Empleo con 8,6 y Relaciones sociales con 8,2.
- **Tres asuntos del ámbito de Gobernanza:** Cumplimiento e Información relativa a la lucha contra la corrupción con 8,6 cada uno y Transparencia y fiscalidad con un 8,2.
- **Dos asuntos de Sociedad:** Consumidores con un 8,6 y Desarrollo local de 8,0.
- **Un asunto del ámbito de Medioambiente:** Protección de la Biodiversidad con un 8,2.

Solo un asunto se sitúa en la escala con una relevancia moderada: Subcontratación y proveedores con un 7,8.



Ranking del impacto



Desde la perspectiva del impacto vemos que tres asuntos se sitúan en el rango de alta relevancia:

- **Dos asuntos pertenecientes a Personas:** Igualdad con 9,4 y Organización del trabajo, conciliación y desconexión con 9,2.
- **Un asunto de Gobernanza:** Ciberseguridad con una puntuación de 9,0.

Siete asuntos se sitúan en el rango de relevancia media:

- **Cuatro asuntos del ámbito de personas**: Formación con 8,8, Empleo e Información sobre el respeto de los derechos humanos con una puntuación de 8,4 cada uno y Salud y seguridad que alcanza una puntuación de 8,2.
- **Un asunto de Sociedad:** Desarrollo sostenible con 8,8.
- **Un asunto de Medioambiente:** Cambio climático con un 8,4.
- **Un asunto de Gobernanza:** Información relativa a la lucha contra la corrupción 8,2.

Nueve asuntos se sitúan con una puntuación de moderada:

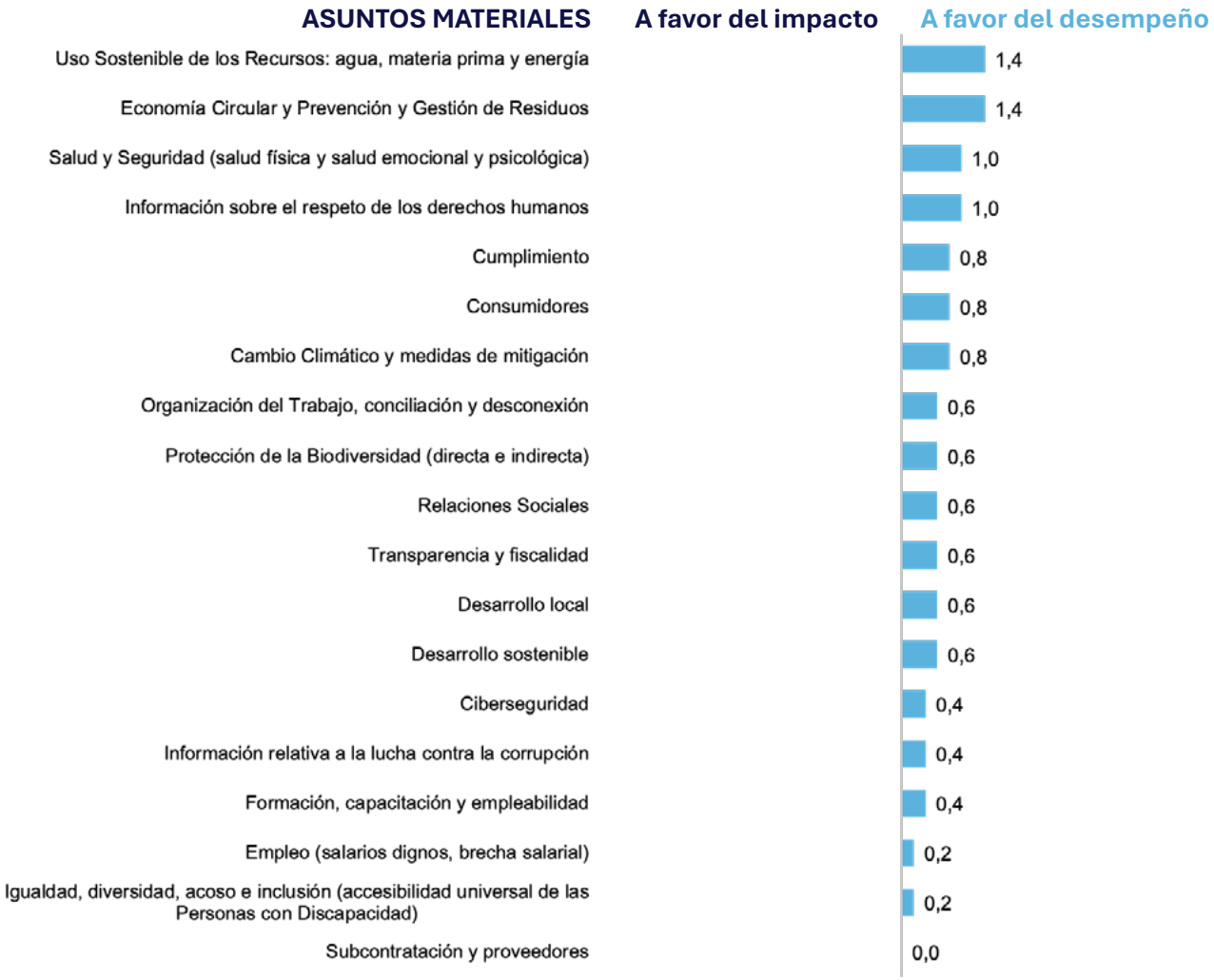
- **Tres asuntos de medioambiente:** Economía circular con 7,8 y Usos sostenible de los recursos y Protección de la Biodiversidad con 7,6 cada uno.
- **Tres asuntos del ámbito de sociedad:** Subcontratación y proveedores y Consumidores 7,8 cada uno y Desarrollo local que se sitúa en el último lugar de relevancia con un 7,4.
- **Dos asuntos de Gobernanza:** Cumplimiento con 7,8 y Transparencia y fiscalidad de 7,6.
- **Un asunto de Personas:** Relaciones sociales con 7,6.



Impacto VS Desempeño: Diferencias de medias

Como podemos observar no hay ningún gap a favor del impacto, todos los *gaps* son a favor de desempeño y solamente significativos se sitúan cuatro temas: Uso sostenible de los recursos y Economía circular con un 1,4 cada uno y Salud y seguridad e Información sobre el respeto de los derechos humanos con 1,0.

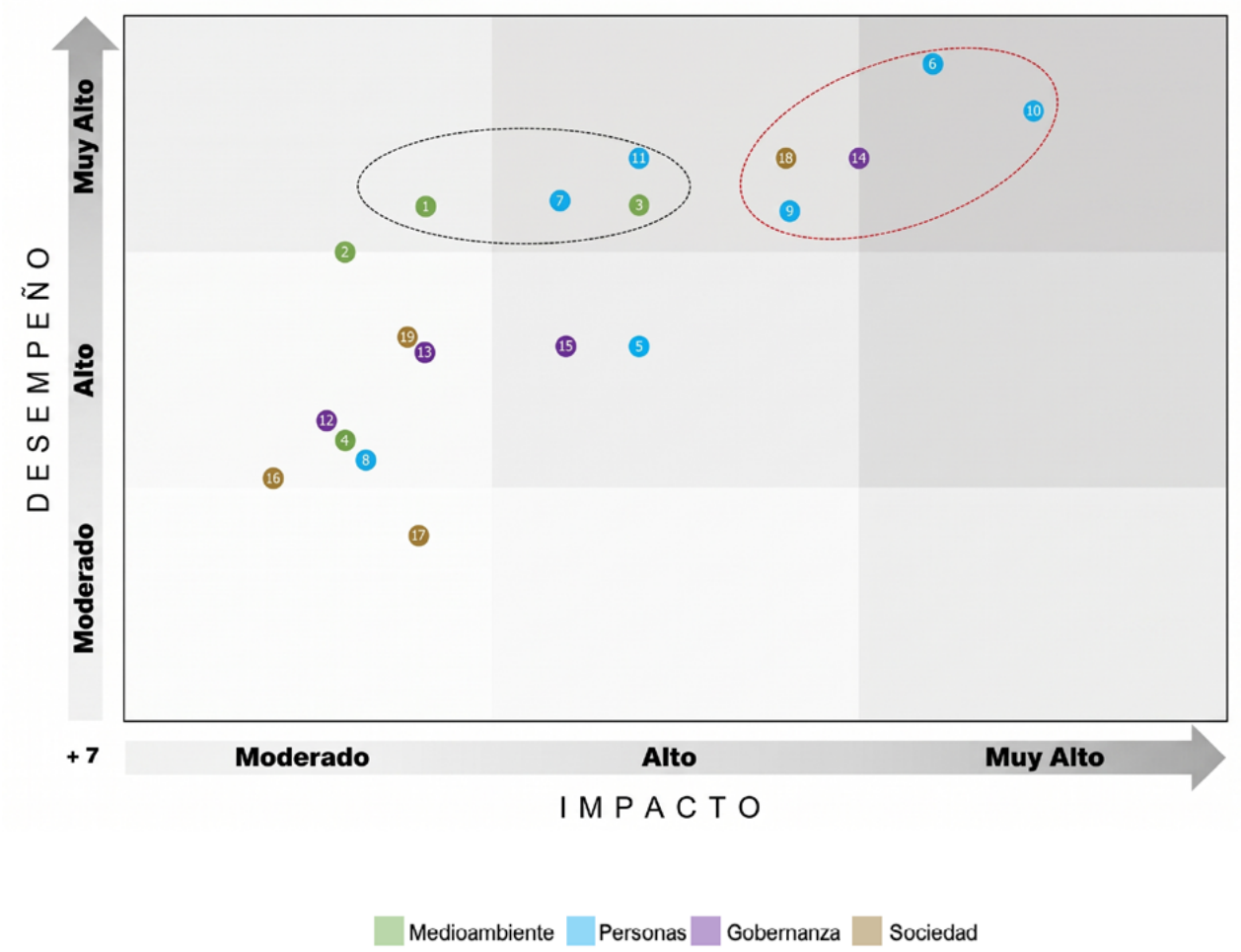
Los *gaps* significativos son igual a 1 o Mayor/Menor.



ANÁLISIS DESCRIPTIVO	IMPACTO	DESEMPEÑO
Media de los temas materiales	8,2	8,9
Desviación típica	± 0,6	± 0,6
Máxima puntuación	9,4	9,8
Mínima puntuación	7,4	7,8

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

Matriz Impacto VS Desempeño



Como podemos observar en la gráfica adjunta, hay un primer grupo de cinco temas.

- En el cuadrante de muy alto impacto y desempeño se sitúan tres temas: el nº6 Organización del trabajo, el nº10 Igualdad, diversidad, acos e inclusión y el nº14 Ciberseguridad. Lo que nos indica que la empresa está atendiendo de forma adecuada temas relacionados con su capital humano y con un desafío tecnológico.
- Con un muy alto desempeño e impacto se sitúan dos temas nº18 Desarrollo sostenible y el nº9 Formación, capacitación y empleabilidad, uno relacionado con el talento y otro con la sostenibilidad ligado la comunidad donde opera la compañía.

Un segundo grupo de cuatro asuntos:

- En el cuadrante de muy alto desempeño e impacto tres temas: El nº11 Información sobre el respeto de los derechos humanos, el nº3 Cambio climático y el nº7 Salud y seguridad.
- En cuadrante de muy alto desempeño y moderado impacto se sitúa el tema N.º 1 Economía circular.

En el cuadrante de alto impacto y desempeño se localizan dos asuntos: el nº15 Información relativa a lucha contra la corrupción y el nº5 Empleo.

En el cuadrante de moderado impacto y desempeño se sitúa un grupo numeroso de temas, que serían a los que la empresa tendría que poner mayor atención.

- Dos del ámbito medioambiente: el nº2 Uso sostenible de los recursos y nº4 Protección de la Biodiversidad.
- Dos asuntos pertenecientes al ámbito e Gobernanza: el nº12 Transparencia y nº13 Cumplimiento.
- Un asunto de Personas: el nº8 Relaciones Sociales.
- Dos asuntos de Sociedad: el nº16 Desarrollo local y el nº19 Consumidores.

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 CO_2, 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 mantiene desde 2020 el sello «**Calculo, Reduzco y Compenso**» otorgado por el **Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO)**. En 2025 ha renovado este reconocimiento correspondiente al ejercicio 2024 y continúa trabajando para obtener la renovación del ejercicio 2025 durante 2026. Este distintivo acredita el compromiso continuado de la entidad con la medición, reducción y compensación de su huella de carbono, así como con la mejora continua de su desempeño ambiental.



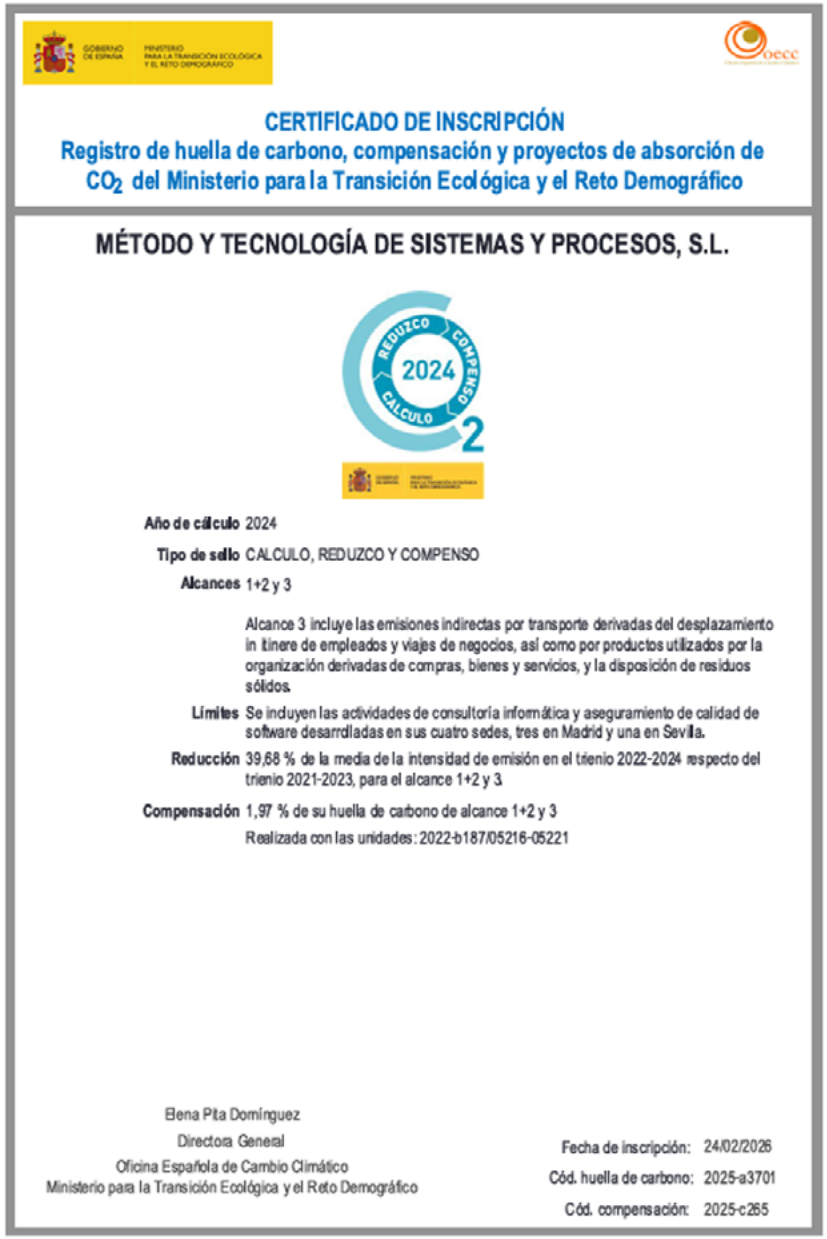












CERTIFICADO DE INSCRIPCIÓN

Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de CO_2 del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico

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

REDUZCO 2024 COMPENSO CÁLCULO

Año de cálculo 2024

Tipo de sello CALCULO, REDUZCO Y COMPENSO

Alcances 1+2 y 3

Alcance 3 incluye las emisiones indirectas por transporte derivadas del desplazamiento in itinere de empleados y viajes de negocios, así como por productos utilizados por la organización derivadas de compras, bienes y servicios, y la disposición de residuos sólidos.

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

Reducción 39,68 % de la media de la intensidad de emisión en el trienio 2022-2024 respecto del trienio 2021-2023, para el alcance 1+2 y 3.

Compensación 1,97 % de su huella de carbono de alcance 1+2 y 3

Realizada con las unidades: 2022-b187/05216-05221

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

Fecha de inscripción: 24/02/2026
Cód. huella de carbono: 2025-a3701
Cód. compensación: 2025-c265

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.

» Real Decreto 214/2025, de 18 de marzo, por el que se crea el registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono y se establece la obligación del cálculo de la huella de carbono y de la elaboración y publicación de planes de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero para determinadas organizaciones. Su objetivo es impulsar la descarbonización del tejido empresarial, promover la medición y gestión de las emisiones de gases de efecto invernadero y fomentar la definición de objetivos y medidas de reducción alineados con la transición hacia una economía baja en carbono.

Plan de acción contra el cambio climático

Durante el año 2024, MTP diseñó y estructuró 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.

En línea con lo establecido en el **Real Decreto 214/2025, de 18 de marzo**, relativo al cálculo de la huella de carbono y a la elaboración y publicación de planes de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero para determinadas organizaciones, durante el ejercicio 2025 MTP, con el apoyo de la empresa **Ness**, ha elaborado el Cálculo de la Huella de Carbono correspondiente al ejercicio 2024, incluyendo las emisiones de Alcance 1, Alcance 2 y Alcance 3, conforme a la metodología y criterios técnicos establecidos por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO).

No obstante, en el presente informe únicamente se reportan las emisiones de Alcance 2, correspondientes al consumo de electricidad adquirida por la organización. Las emisiones de Alcance 1, asociadas a emisiones directas de gases de efecto invernadero (GEI) generadas por fuentes propias o controladas por una empresa, no son aplicables debido a la naturaleza de la actividad desarrollada por la compañía. Asimismo, aunque las emisiones de Alcance 3 han sido consideradas en el cálculo de la huella de carbono por Ness, estas no se incluyen en el presente informe por no constituir un requerimiento obligatorio en el reporte del Estado de Información No Financiera.

El análisis realizado ha permitido identificar las principales fuentes de emisión y definir diversas iniciativas y actuaciones que servirán de base para el desarrollo del proceso de mejora continua y reducción progresiva de las emisiones de gases de efecto invernadero, avanzando hacia un modelo de gestión más sostenible y alineado con los compromisos de descarbonización.

Con el fin de garantizar la comparabilidad y fiabilidad de la información reportada, MTP ha incorporado en el presente informe el cálculo de la huella de carbono correspondiente al ejercicio 2024, realizado en 2025, actualizando en consecuencia los datos de emisiones reportados.

En el Estado de Información No Financiera del ejercicio anterior, el cálculo de las emisiones asociadas al consumo de electricidad se realizó aplicando un factor de emisión estimado, al conocerse que el proveedor eléctrico había adquirido Garantías de Origen (GdO), si bien en ese momento no se disponía de información suficiente para determinar el porcentaje exacto de energía certificada. Por este motivo, se empleó una estimación basada en la mejor información disponible en la fecha de elaboración del informe.



Dicho cálculo ha sido posteriormente objeto de verificación independiente, permitiendo disponer de los valores definitivos de emisiones correspondientes al ejercicio 2024.

Las emisiones de **Alcance 2** correspondientes al ejercicio 2024, calculadas bajo el enfoque ***market-based***, han sido actualizadas, pasando de las **6,98 tCO_2e** reportadas en el informe anterior a **0,718 tCO_2e**, al incorporarse los datos definitivos derivados del cálculo de la Huella de Carbono y de las Garantías de Origen efectivamente asociadas al suministro eléctrico.

Asimismo, como resultado del cálculo de la Huella de Carbono correspondiente al ejercicio 2024, realizado durante 2025, se incorpora por primera vez el valor de las emisiones de **Alcance 2** bajo el enfoque ***location-based***, que asciende a **11,228 tCO_2e** para el ejercicio 2024. De este modo, el presente informe recoge ambas metodologías de cálculo, proporcionando una información más completa, transparente y alineada con las mejores prácticas internacionales en materia de reporte de emisiones de gases de efecto invernadero.

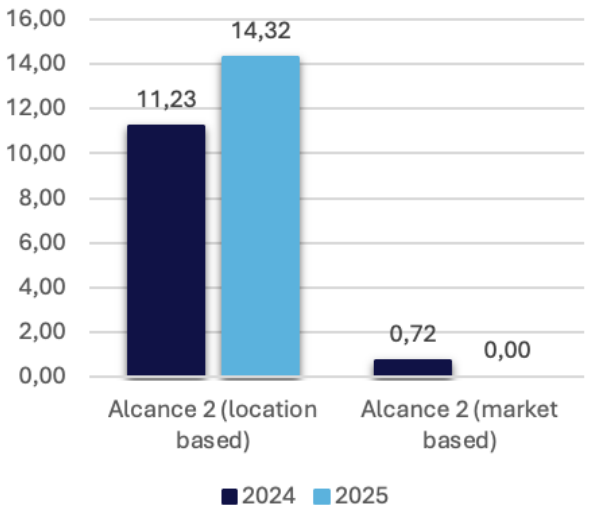
En relación con el ejercicio 2025, a principios de 2026 se ha completado el cálculo de la **Huella de Carbono** correspondiente al ejercicio 2025, elaborado con el apoyo de **Ness** conforme a la metodología y los criterios establecidos por el **Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO)**. Asimismo, dicho cálculo ha sido verificado de forma independiente por **Applus+**, acreditando el cumplimiento de los requisitos de la norma **ISO 14064** y garantizando la fiabilidad, trazabilidad y transparencia de la información reportada.

En 2025, las emisiones de Alcance 2 bajo enfoque *market-based* fueron 0,00 tCO_2e debido al suministro eléctrico con Garantías de Origen renovable. Bajo enfoque *location-based*, las emisiones ascendieron a 14,32 tCO_2e. La organización mantiene su compromiso de reducción y compensación conforme a la metodología MITECO, diferenciando reducción, garantías de origen y compensación de emisiones.

A continuación, se presentan las emisiones de Alcance 2 correspondientes a los ejercicios 2024 y 2025, calculadas bajo los enfoques *market-based* y *location-based,* permitiendo analizar la evolución de las emisiones asociadas al consumo de electricidad de la organización conforme a ambas metodologías de cálculo.

Cuadro 1. Emisiones de efecto invernadero CO_2

Emisiones de gases de efecto invernadero CO_2	2024	2025
Alcance 2 (*location based)*	11,23	14,32
Alcance 2 *(market based)*	0,72	0,00



4.3. Economía circular

En materia de economía circular, la organización impulsa iniciativas orientadas a optimizar el uso de los recursos, reducir la generación de residuos y prolongar la vida útil de los materiales y equipos empleados en su actividad. Estas actuaciones se enmarcan en el Plan de Acción contra el Cambio Climático, que integra medidas de prevención y reducción de residuos, reciclaje, reutilización, compras responsables y digitalización de procesos.

Bajo este enfoque, MTP promueve prácticas que favorecen una gestión más eficiente de los recursos y contribuyen a minimizar su impacto ambiental a lo largo de todo el ciclo de vida de los materiales. Entre las principales iniciativas desarrolladas destacan la gestión responsable de RAEE y otros residuos, la reutilización y reacondicionamiento de equipos electrónicos, la reducción del consumo de plásticos de un solo uso, la promoción de botellas reutilizables y la recogida solidaria de tapones en colaboración con Fundación SEUR. Estas medidas refuerzan el compromiso ambiental de la organización y combinan, en algunos casos, un doble impacto ambiental y social.

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.



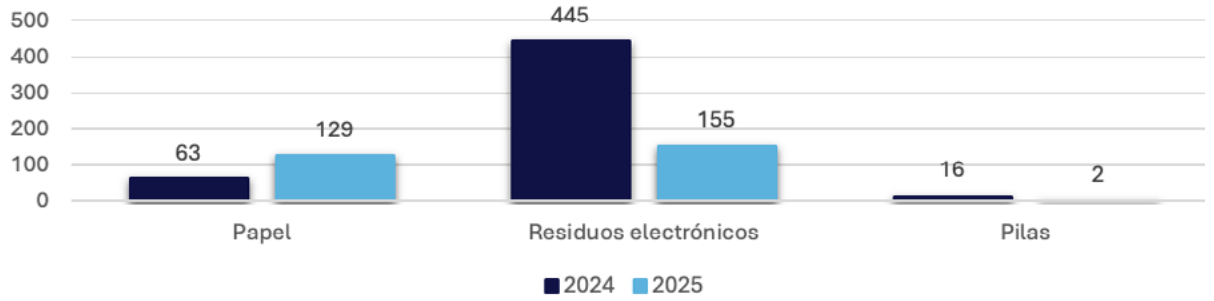
MTP mantiene el punto limpio habilitado en la oficina de Madrid para facilitar la correcta segregación y gestión de los residuos. Esta iniciativa se complementa con la revisión periódica de los sistemas de reciclaje de las distintas oficinas y con la promoción de buenas prácticas ambientales entre la plantilla.

Asimismo, durante 2025 se ha continuado reforzando la sensibilización ambiental mediante acciones de comunicación interna orientadas a fomentar el reciclaje correcto y la adecuada gestión de los residuos, con especial atención a los residuos plásticos.

MTP participa activamente en la iniciativa de recogida solidaria de tapones de plástico en colaboración con Fundación SEUR, una acción que combina la contribución a objetivos ambientales y el compromiso social. A través de esta iniciativa, se fomenta la correcta separación y reciclaje de residuos plásticos, favoreciendo la reducción de su impacto ambiental y promoviendo los principios de la economía circular. Al mismo tiempo, la recogida de tapones contribuye al desarrollo de proyectos de carácter social impulsados por la Fundación, generando un impacto positivo más allá del ámbito medioambiental. Esta práctica refuerza la cultura de sostenibilidad entre las personas trabajadoras y el compromiso de la organización con la creación de valor ambiental y social compartido.

Cuadro 2. Residuos generados (en kg)

Residuos	2024	2025
Papel	63	129
Residuos electrónicos	445	155
Pilas	16	2
Total	524	285



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.

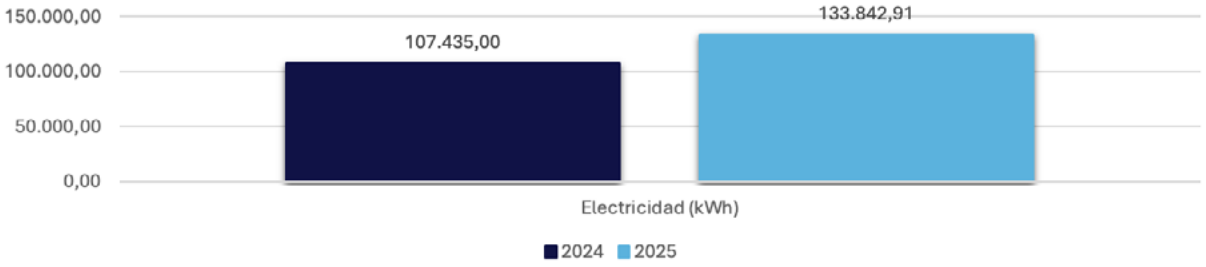
Electricidad

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.

Cuadro 3. Consumos de energía

Energía	2024	2025
Electricidad (kWh)	107.435,00	133.842,91





4.5. Protección de la Biodiversidad

La actividad desarrollada por MTP no genera impactos significativos sobre la biodiversidad, al desarrollarse principalmente en instalaciones ubicadas en entornos urbanos y no situarse en espacios naturales protegidos o de especial valor ecológico. Por este motivo, la organización no dispone de un plan de acción específico en esta materia.

No obstante, la protección del medioambiente y la conservación de la biodiversidad forman parte de los principios que inspiran la actuación de la organización. En este sentido, MTP colabora con Xaloc Mar a través del Proyecto Tortuga, una iniciativa orientada a la conservación de las tortugas marinas y de los ecosistemas costeros. Entre las actuaciones impulsadas por este proyecto destacan la limpieza y conservación de playas, la sensibilización ambiental, la protección de hábitats naturales y el apoyo a la recuperación y preservación de especies marinas. Mediante esta colaboración, la organización contribuye activamente a la protección de la biodiversidad y al cuidado del entorno natural.





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 21 nacionalidades diferentes, 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 y la pérdida de talento, lo que permite identificar sus posibles causas y definir acciones de mejora.

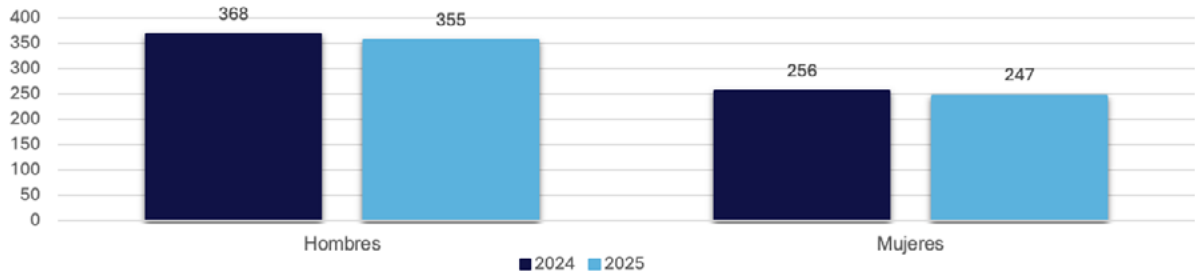
5.2. Empleo

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.

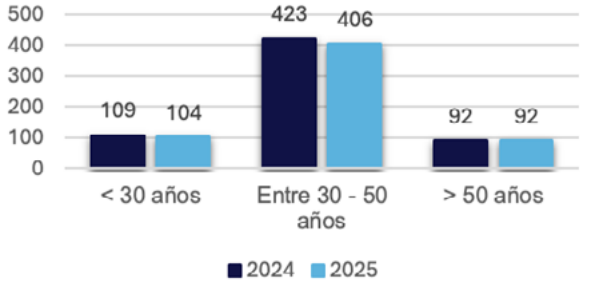
Cuadro 4. Distribución por género a cierre del ejercicio

Género	2024	2025
Hombres	368	355
Mujeres	256	247
Total	624	602



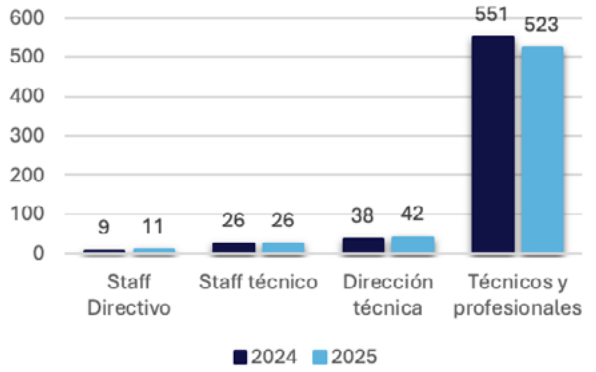
Cuadro 5. Distribución por edad a cierre del ejercicio

Edad	2024	2025
< 30 años	109	104
Entre 30 - 50 años	423	406
> 50 años	92	92
Total	624	602



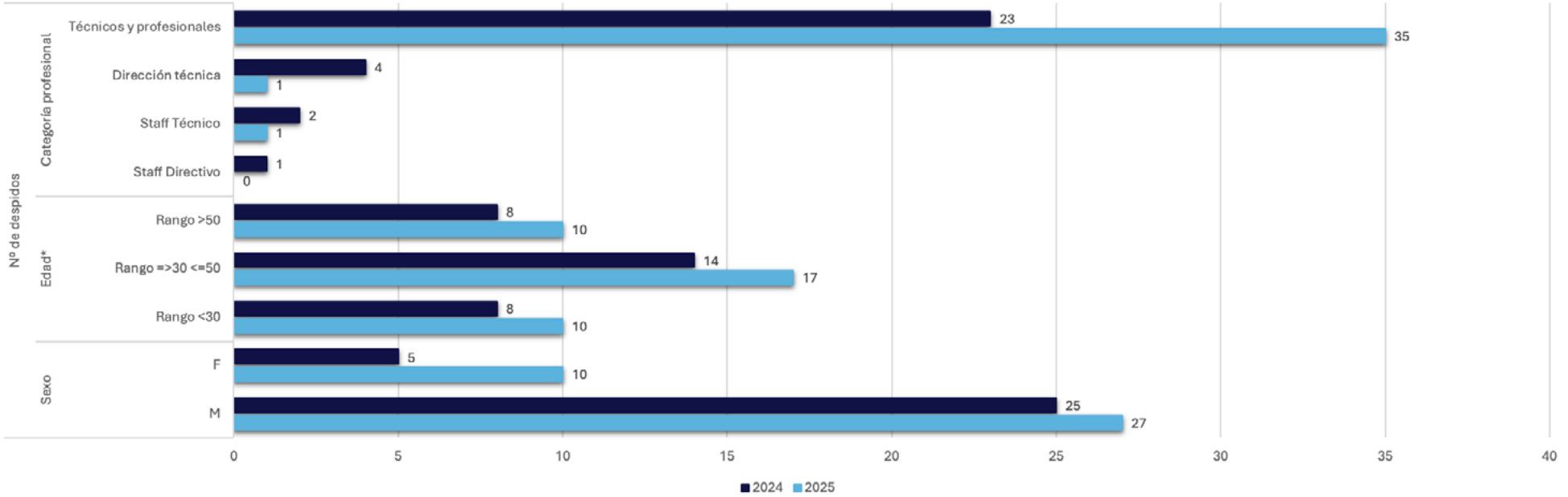
Cuadro 6. Distribución por nivel profesional a cierre del ejercicio

Nivel profesional	2024	2025
Staff Directivo	9	11
Staff técnico	26	26
Dirección técnica	38	42
Técnicos y profesionales	551	523
Total	624	602

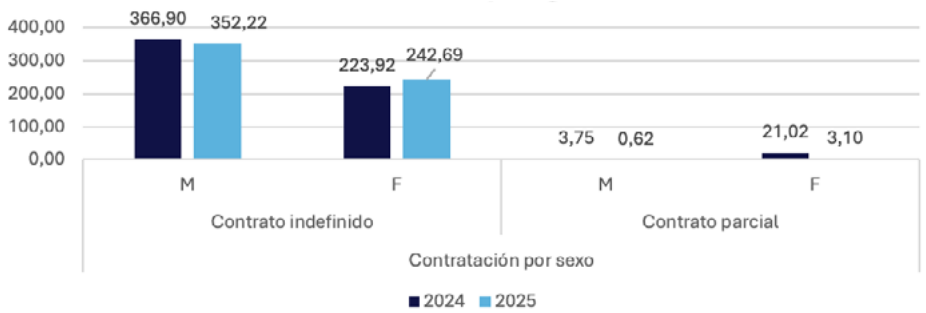


Cuadro 7. Número de despidos										
Año	Sexo		Edad			Categoría profesional				Total
	M	F	Rango <30	Rango =>30 <= 50	Rango >50	*Staff* Directivo	*Staff* Técnico	Dirección técnica	Técnicos y profesionales	
2024	25	5	8	14	8	1	2	4	23	30
2025	27	10	10	17	10	0	1	1	35	37

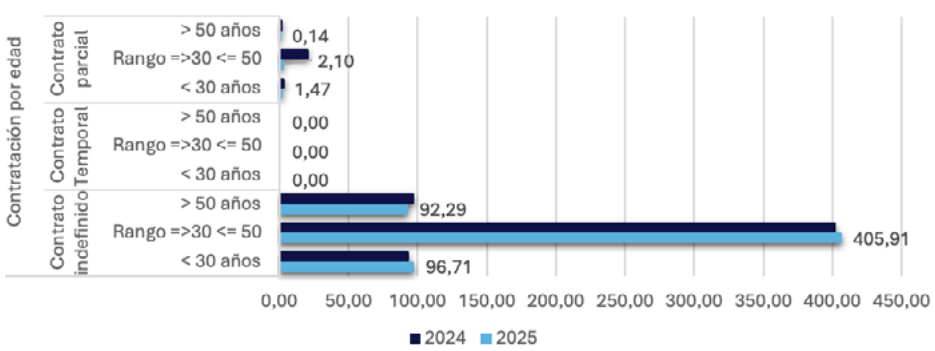
*Los datos de despidos por edad correspondientes a 2024 han sido modificados y verificados respecto al informe del año anterior, ya que la suma total reportada por grupos de edad no coincidía con los datos desglosados por sexo y categoría profesional.



Cuadro 8. Distribución (promedio) por tipo de contrato y género					
Año	Contrato indefinido		Contrato parcial		Total
	M	F	M	F	
2024	366,90	223,92	3,75	21,02	615,59
2025	352,22	242,69	0,62	3,10	598,63



Cuadro 9. Distribución (promedio) por tipo de contrato y edad							
Año	Contrato indefinido			Contrato parcial			Total
	< 30 años	Rango =>30 <= 50	> 50 años	< 30 años	Rango =>30 <= 50	> 50 años	
2024	92,81	401,26	96,76	2,75	20,27	1,75	615,6
2025	96,71	405,91	92,29	1,47	2,10	0,14	598,63



Cuadro 10. Distribución (promedio) por tipo de contrato y categoría profesional											
Año	Contrato indefinido					Contrato parcial					Total
	Órgano de gobierno	Staff Directivo	Staff técnico	Dirección técnica	Técnicos y profesionales	Órgano de gobierno	Staff Directivo	Staff técnico	Dirección técnica	Técnicos y profesionales	
2024	0,00	9,70	20,79	39,35	520,97	0,00	0,00	5,77	19,01	0,00	615,59
2025	0,00	10,72	23,25	43,00	517,95	0,00	0,00	1,95	0,00	1,77	598,63

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 2025 se registró un incremento en el número de promociones de mujeres dentro de la organización, 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 2024 y 2025:

Cuadro 11. Brecha salarial

Año	Categoría profesional	M		F		Brecha salarial
		N.º empleados	Salario medio	N.º empleados	Salario medio	
2024	*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%
2025	*Staff* Directivo	6,72	68.602,26	4,00	65.070,10	-5,15%
	Staff Técnico	6,12	20.478,89	19,08	30.580,06	49,32%
	Dirección técnica	32,53	59.624,35	10,47	60.180,11	0,93%
	Técnicos y profesionales	307,47	30.932,26	212,25	29.798,56	-3,67%
	Total	352,84	34.113,76	245,79	31.726,86	-7%

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 verano, cuyo periodo de aplicación se determina anualmente en función del cómputo de horas trabajadas y de la previsión de jornada hasta final de año. En consecuencia, las fechas concretas pueden variar cada ejercicio. En 2025, la jornada intensiva se aplicó durante los meses de julio y agosto.

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 optar 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 GoodHabitz:** MTP ofrece a los trabajadores el acceso gratuito a la plataforma de formación GoodHabitz, 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.

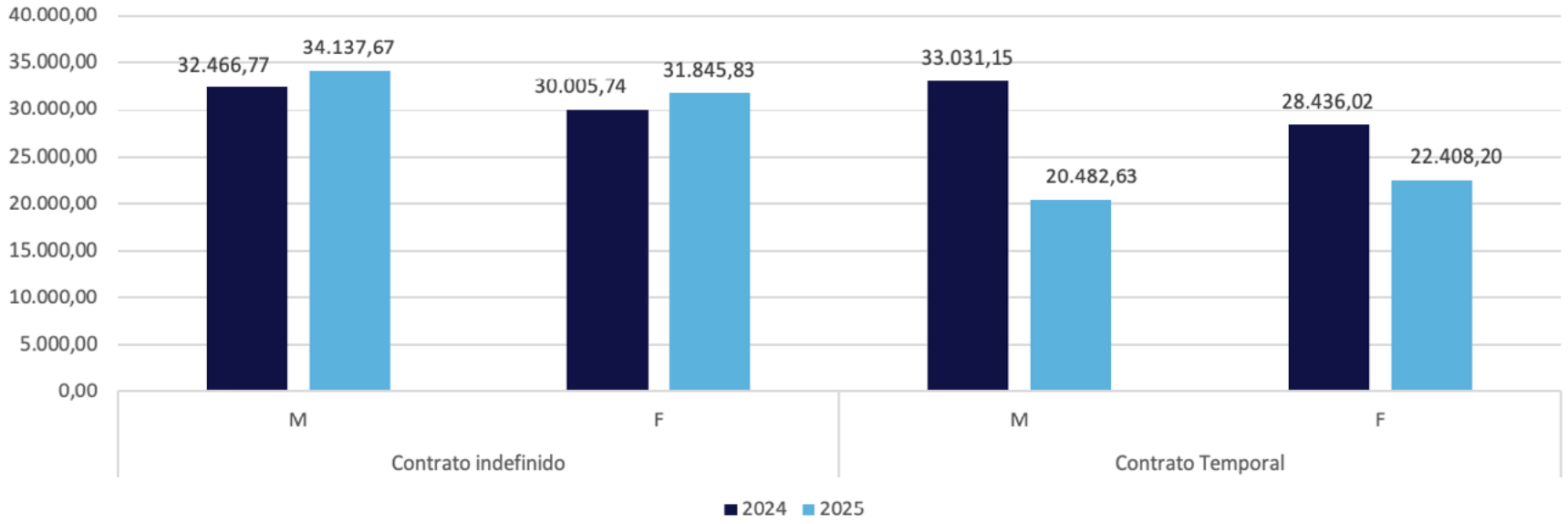
  Este sistema fomenta la colaboración, la comunicación y el desarrollo del conocimiento interno. Al cierre del ejercicio, coincidiendo con la celebración de la fiesta de verano, se premia a las tres personas que han acumulado más MTP coins con recompensas en formato de tarjetas regalo de Amazon, como reconocimiento a su compromiso y contribución al entorno laboral.
- **Enfoque en Desarrollo de Carrera:** Como parte de la política de retención y desarrollo de talento, la organización facilita el acceso a la educación superior y especializada mediante acuerdos estratégicos con universidades y centros de formación. Estos convenios permiten a la plantilla de MTP beneficiarse de condiciones preferentes y descuentos en matrículas, fomentando la actualización continua de sus competencias académicas y profesionales.

5.5. Retribuciones

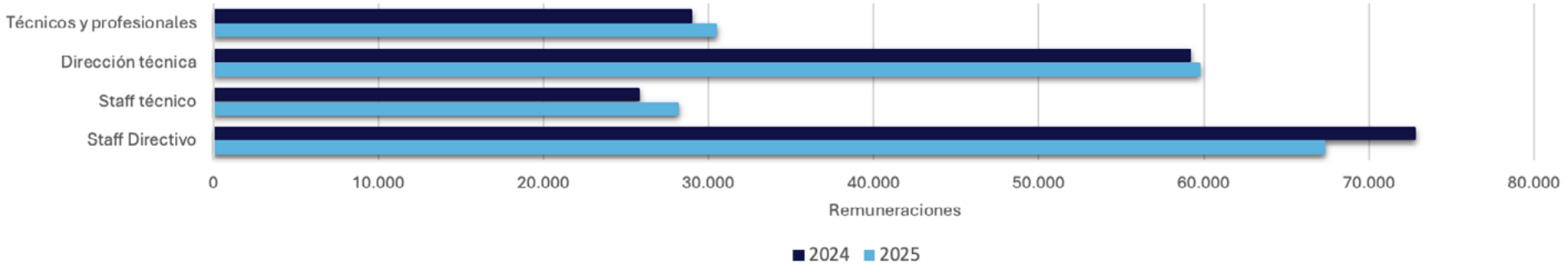
MTP cuenta con un manual de retribución flexible entre las que se encuentran las siguientes medidas:

- Ticket Restaurante.
- Ticket guardería.
- Abono transporte incluido el AVE.
- Seguros de salud.
- Ayudas a la formación.

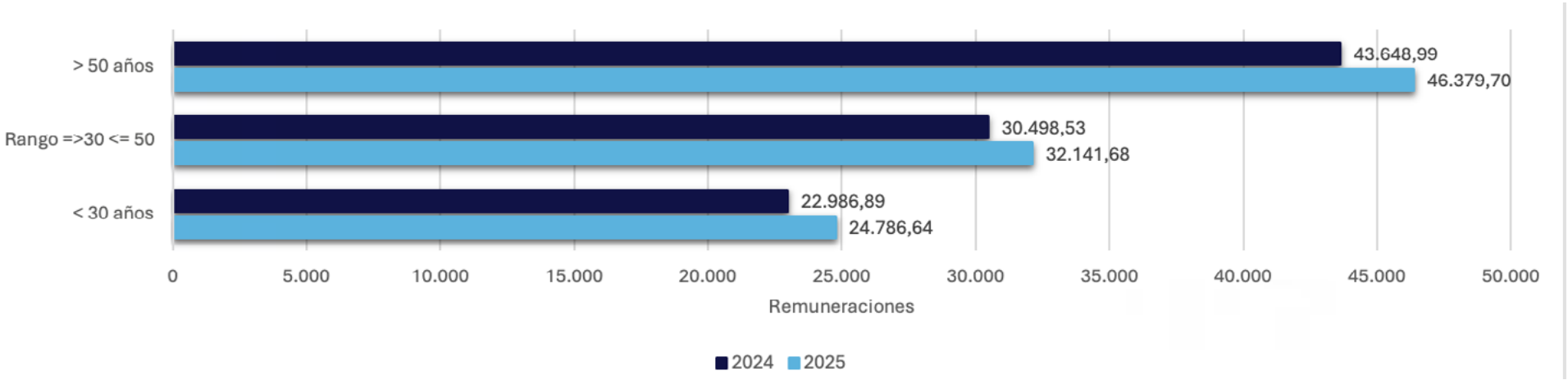
Cuadro 12. Remuneraciones (promedio) por tipo de contrato y género				
Año	Contrato indefinido		Contrato tiempo parcial	
	M	F	M	F
2024	32.466,77	30.005,74	33.031,15	28.436,02
2025	34.137,67	31.845,83	20.482,63	22.408,20



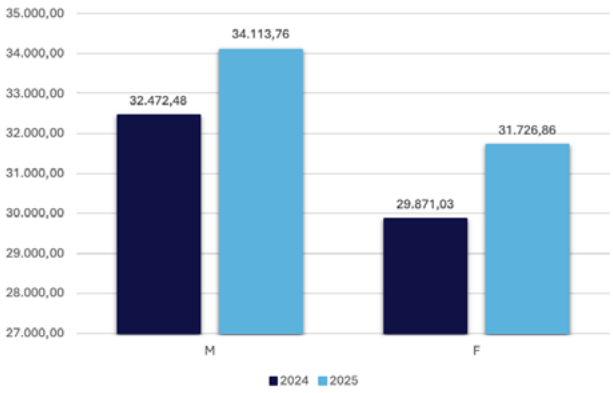
Cuadro 13. Remuneraciones (promedio) por categoría profesional				
Año	*Staff* Directivo	*Staff* técnico	Dirección técnica	Técnicos y profesionales
2024	72.785,46	25.790,86	59.135,31	28.953,92
2025	67.284,02	28.126,74	59.759,62	30.469,27



Cuadro 14. Remuneraciones (promedio) por edad			
Año	< 30 años	Rango =>30 <= 50	> 50 años
2024	22.986,89	30.498,53	43.648,99
2025	24.786,64	32.141,68	46.379,70



Cuadro 15. Remuneraciones por género					
Año	M	F	Total	Diferencia	%
2024	32.472,48	29.871,03	62.343,51	2.601,45	4%
2025	34.113,76	31.726,86	65.840,63	2.386,90	4%



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).
- **Sostenibilidad:** Contribuir a la reducción del impacto ambiental asociado a la actividad de la organización, minimizando los desplazamientos al centro de trabajo y favoreciendo un uso más eficiente de los recursos y la energía.

MTP cuenta con 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 apercibimiento 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.

Cuadro 16. Número de accidentes y de enfermedades profesionales

Año	N.º de accidentes			N.º de enfermedades profesionales		
	M	F	Total	M	F	Total
2024	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2025	2,00	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00

El índice de gravedad y frecuencia se muestra a continuación:

Cuadro 17. Índice de frecuencia y gravedad de accidentes

Año	Índice de frecuencia de accidentes			Índice de gravedad de accidentes		
	M	F	Total	M	F	Total
2024	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2025	1,85	0,00	1,85	0,01	0,00	0,01

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.

MTP mantiene un índice de absentismo significativamente inferior a la media del sector. Si bien se ha registrado un ligero incremento en el absentismo durante 2025 respecto al ejercicio anterior, la compañía continúa demostrando una alta resiliencia operativa, situándose por debajo de los niveles de incidencia sectoriales y reafirmando la eficacia de sus políticas de bienestar laboral.

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

Año	Total
2024	16.216
2025	19.296

5.9. Empleados con discapacidad

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

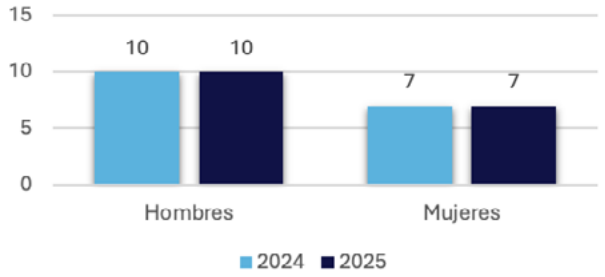
MTP mantiene un convenio de colaboración con la Fundación GoodJob, entidad especializada en la identificación y desarrollo de perfiles de personas con discapacidad en proceso de formación. El objetivo principal de esta iniciativa es proporcionarles las herramientas y conocimientos necesarios para facilitar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

Además, en el área de accesibilidad, esta línea de negocio refuerza su compromiso con el aseguramiento de la calidad contando en su plantilla con dos profesionales con discapacidad.

El número de empleados con discapacidad en el 2025 es de 17 personas. A continuación, se muestra el número de empleados con discapacidad en el ejercicio 2024 y 2025. Asimismo, se observa una estabilidad en este colectivo, manteniéndose en 2025 tanto el número total de empleados con discapacidad como su distribución por sexo respecto al ejercicio 2024.

Cuadro 19. Empleados con discapacidad

Género	2024	2025
Hombres	10	10
Mujeres	7	7
Total	17	17



Cuadro 20. Porcentaje y número de empleados y con discapacidad por categoría profesional y rango de edad					
Año	Rango de edad	*Staff* Técnico		Técnicos profesionales	
		N.º empleados	Porcentaje	N.º empleados	Porcentaje
2024	< 30 años	0	0%	3	27%
	Rango =>30 <= 50	6	100%	8	73%
	> 50 años	0	0%	0	0%
	Total	6	100%	11	100%
2025	< 30 años	0	0%	3	25%
	Rango =>30 <= 50	4	80%	8	67%
	> 50 años	1	20%	1	8%
	Total	5	100%	12	100%

Cuadro 21. Porcentaje y número de empleados con discapacidad por género y categoría profesional					
Año	Nivel profesional	M		F	
		N.º empleados	Porcentaje	N.º empleados	Porcentaje
2024	*Staff* técnico	1	0%	5	0%
	Técnicos y profesionales	9	0%	2	0%
	Total	10	59%	7	41%
2025	*Staff* técnico	1	20%	4	80%
	Técnicos y profesionales	9	75%	3	25%
	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.
- **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. Por lo general, suelen estar subvencionadas con FUNDAE.



- **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. Se suele usar Goodhabitz. También hay formaciones enfocadas en el desarrollo de la oratoria y la comunicación de alto impacto, dotando a los profesionales de herramientas clave para hablar en público con eficacia a través de la plataforma Toastmasters.
- **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 alinearlo 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 360º, 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 a un entorno profesional excepcional, participan en grandes proyectos para clientes internacionales de primer nivel, adquiriendo un alto nivel de conocimiento y experiencia que los convierte en 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.

En 2025 se ha reforzado la MTP Academy a través de la consolidación de itinerarios de especialización para perfiles junior. Además, se ha potenciado el programa TDM que se suma a las especializaciones ya existentes. Así, MTP garantiza una transferencia de conocimiento de alto valor, alineando a los empleados con la alta exigencia tecnológica del mercado.

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

Categoría profesional	2024	
	M	F
Staff Directivo	320,00	88,00
Staff Técnico	39,00	159,00
Dirección técnica	844,00	326,00
Técnicos y profesionales	3.697,00	3.424,00
Total	4.900,00	3.997,00
Categoría profesional	**2025**	
	M	**F**
Staff Directivo	7,00	72,75
Staff Técnico	23,25	113,28
Dirección técnica	222,05	37,00
Técnicos y profesionales	2.807,54	1.617,20
Total	3.059,84	1.840,23

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 Microsoft Teams. 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 esta herramienta. Otro canal por destacar sería el Sharepoint vinculado a al uso de Microsoft 365.

MTP realiza además diversas iniciativas que contribuyen positivamente al bienestar y la cohesión de la plantilla, al generar espacios de encuentro que favorecen la comunicación, la colaboración y el sentimiento de pertenencia. Estas iniciativas refuerzan la cultura corporativa, mejoran el clima laboral y promueven equipos más unidos, comprometidos y alineados con los valores de la organización. Son las siguientes:

- **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.
- **Fiesta de verano y evento de Navidad:** Anualmente se organizan encuentros dirigidos a toda la plantilla de las diferentes localizaciones de España, con el objetivo de fomentar la cohesión, la relación y la comunicación entre los equipos. La fiesta de verano incluye diversas actividades y dinámicas de grupo orientadas a fortalecer los vínculos entre las personas trabajadoras. Por su parte, el evento de Navidad consiste en un encuentro informal previo a las fiestas, acompañado de un pequeño brindis y aperitivo, que permite compartir un espacio de cercanía, agradecer el esfuerzo realizado durante el año y trasladar los mejores deseos para el periodo navideño.







- **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.

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.

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.

A esto se debe añadir la Carta de Diversidad, una asociación que promueve iniciativas para impulsar una cultura inclusiva en todas las empresas del grupo. Así, MTP se compromete a garantizar la promoción de la diversidad en todas sus formas —desde la identidad de género hasta el origen nacional—, reafirmando nuestra convicción de que el talento "no entiende de etiquetas".

Distintivo Igualdad Empresa

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. En años anteriores, 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.



Con el objetivo de mantener el Plan de Igualdad se plantea una fuerte renovación del mismo, adaptándolo a la realidad actual de la plantilla y a las nuevas exigencias normativas. Así, la compañía mantiene y reafirma su compromiso con la equidad de todos sus trabajadores, estableciendo y consolidando un ecosistema laboral inclusivo basado en la protección y el respeto.

Cuadro 23. Igualdad por categorías y por edad

Año	Categoría profesional	< 30 Años		Rango =>30 <= 50		> 50 años	
		N.º empleados	Porcentaje	N.º empleados	Porcentaje	N.º empleados	Porcentaje
2024	*Staff* Directivo	0	0,00%	4	41,24%	5,7	58,76%
	Staff Técnico	4,64	17,48%	19,91	74,99%	2	7,53%
	Dirección técnica	0,37	0,94%	20,67	52,52%	18,32	46,54%
	Técnicos y profesionales	90,55	16,77%	376,95	69,81%	72,48	13,42%
	Total	95,56	15,52%	421,53	68,48%	98,5	16,00%
2025	*Staff* Directivo	0,00	0,00%	22,31	76,86%	6,72	23,14%
	Staff Técnico	2,66	35,66%	2,66	35,66%	2,14	28,68%
	Dirección técnica	1,00	2,33%	22,31	51,88%	19,69	45,79%
	Técnicos y profesionales	94,52	18,19%	361,31	69,52%	63,88	12,29%
	Total	98,19	16,39%	408,59	68,19%	92,43	15,43%

Cuadro 24. Igualdad por categoría profesional y por género								
Categoría profesional	2024				2025			
	M		F		M		F	
	N.º empleados	Porcentaje	N.º empleados	Porcentaje	N.º empleados	Porcentaje	N.º empleados	Porcentaje
Staff Directivo	6,4	66%	3,31	34%	6,72	63%	4,00	37%
Staff Técnico	6,08	23%	20,48	77%	6,12	24%	19,08	76%
Dirección técnica	31,04	79%	8,31	21%	32,53	76%	10,47	24%
Técnicos y profesionales	327,13	61%	212,85	39%	307,47	59%	212,25	41%
Total	370,65	60%	244,95	40%	352,84	59%	245,79	41%

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.
- **Plan LGTBIQ+:** MTP reafirma su compromiso con la igualdad real y la visibilidad, integrando el respeto a la diversidad de identidad como un pilar fundamental para la cultura organizativa. De esta manera, se garantiza un entorno laboral seguro y equitativo.
- **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.





Con el objetivo de reforzar la aplicación efectiva de las políticas y procedimientos, durante el ejercicio se han llevado a cabo planes de formación específicos en materia de igualdad, no discriminación, diversidad e inclusión. Estas acciones formativas permiten sensibilizar a la plantilla y fomentar una cultura corporativa basada en el respeto, la igualdad de oportunidades y el cumplimiento de los principios establecidos en el Código Ético, las políticas de compliance y los planes internos de la compañía. En total, se han impartido 89,9 horas de formación en estas materias. A continuación, se muestra el detalle de las horas de formación recibidas por categoría profesional en el ejercicio 2025.

Cuadro 25. Horas de Formación en derechos humanos

Categoría profesional	2025
Staff Directivo	0,50
Staff Técnico	14,50
Dirección técnica	7,50
Técnicos y profesionales	67,40
Total	89,90

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 talento, 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 LGTBIQ+

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:

- Mostrar 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 *proxys* 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 los máximos responsables del rendimiento son el Responsable de Sistemas y el Responsable de 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 autentificar 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.

Asimismo, se ha reforzado el departamento con la creación del puesto de Delegado de Protección de Datos, asumido por un experto con más de una década de experiencia en el sector. Finalmente, esta estructura se ha integrado formalmente en Ciberso mediante la implementación de un buzón de denuncias gestionado de forma directa por la propia organización.

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.

Como parte del compromiso con la responsabilidad social corporativa y la sostenibilidad, MTP ha impulsado a lo largo del ejercicio 2025 un amplio conjunto de iniciativas dirigidas a generar un impacto positivo tanto en las personas como en la sociedad. Estas actuaciones reflejan la integración de principios éticos, sociales y de buen gobierno en el modelo de gestión de la organización, promoviendo el bienestar de la plantilla, la igualdad de oportunidades, la inclusión, la participación y la colaboración con la comunidad.

Asimismo, y en línea con su compromiso con la inclusión y la accesibilidad, MTP contribuye a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad a través de los servicios que presta y del conocimiento especializado de sus profesionales. De este modo. La compañía favorece el desarrollo de entornos, productos y soluciones más accesibles, promoviendo la igualdad de oportunidades y la participación plena de todas las personas en la sociedad.

Con ello, la organización reafirma su compromiso con la creación de valor compartido y con el desarrollo de una cultura corporativa responsable, participativa y alineada con sus valores. Para facilitar su presentación, las iniciativas desarrolladas durante el ejercicio se agrupan en las siguientes tipologías: **bienestar de la plantilla, compras solidarias, eventos corporativos, formación y cumplimiento normativo e iniciativas sociales.**

Bienestar de la plantilla

Con el objetivo de promover la salud, el bienestar y la calidad de vida de las personas trabajadoras, durante el ejercicio 2025 MTP ha desarrollado, entre otras, las siguientes iniciativas:

- **Fruta en la oficina:** Puesta a disposición de fruta fresca en los centros de trabajo para fomentar hábitos de alimentación saludables entre la plantilla.
- **Formación en salud psicoemocional:** Desarrollo de acciones formativas a través de la plataforma GoodHabitz, orientadas a fortalecer el bienestar emocional, la gestión del estrés y el desarrollo de competencias relacionadas con la salud psicosocial.
- **Subvención parcial del coste de acceso a gimnasios:** En colaboración con Wellhub, MTP ofrece una ayuda económica para el acceso a gimnasios, con el objetivo de promover una vida activa y saludable y favorecer el bienestar físico de las personas trabajadoras.
- **Eventos de encuentro:** Organización de diferentes eventos corporativos, como la celebración de Navidad, el evento de verano y el encuentro anual de responsables, que fomentan la convivencia, el reconocimiento, el sentimiento de pertenencia y las relaciones entre equipos, contribuyendo al bienestar emocional y al compromiso de la plantilla con la organización.
- **Sponsorización de carreras populares:** Colaboración con iniciativas deportivas y solidarias, como la Carrera de la Mujer, promoviendo la actividad física, los hábitos saludables y la participación en eventos que generan un impacto positivo tanto en el bienestar de las personas como en la sociedad.
- **Patrocinio y participación en eventos deportivos**: Colaboración en iniciativas como la Liga de Pádel de Empresas, fomentando la práctica de actividad física, los hábitos saludables y la creación de espacios de interacción que fortalecen las relaciones entre profesionales y contribuyen al bienestar de la plantilla.

Adicionalmente, MTP dispone de un amplio conjunto de medidas de conciliación y flexibilidad laboral orientadas a facilitar el equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional de las personas trabajadoras. Estas iniciativas, que se detallan en el apartado de Organización del trabajo, constituyen un elemento clave de la estrategia de bienestar y contribuyen a mejorar la satisfacción, el compromiso y la calidad de vida de la plantilla.

Compras solidarias

Como parte del compromiso con la compra responsable y la generación de impacto social positivo, la organización ha priorizado la adquisición de productos y servicios a entidades con un marcado componente social, inclusivo y sostenible. Entre las principales actuaciones desarrolladas durante el ejercicio destacan:

- **Fundación Kyrios:** Colaboración de los servicios de impresión y material de reprografía, apoyando la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad intelectual.
- **AUARA:** Adquisición de agua mineral solidaria, contribuyendo al desarrollo de proyectos de acceso a agua potable en comunidades vulnerables.
- **And Be you Brand:** Adquisición de sudaderas sostenibles y solidarias entregadas como reconocimiento interno.
- **Ayúdame3D:** Adquisición de los trofeos entregados con motivo del sello DInclusive, apoyando una iniciativa de innovación social orientada a mejorar la calidad de vida de personas con discapacidad mediante la impresión 3D.
- **Cestas de Navidad Solidarias:** Adquisición de las cestas de Navidad a través de la fundación Juan XXIII, entidad comprometida con la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad intelectual.

Eventos

MTP ha participado en diversos eventos e iniciativas orientados a fortalecer las relaciones con los grupos de interés, compartir conocimiento, promover la innovación y reconocer el compromiso con la sostenibilidad, la inclusión y la responsabilidad social. Entre las principales actuaciones destacan:

- **Fundaciones:** Participación en los actos de entrega de cheques solidarios y cestas de Navidad destinados a apoyar iniciativas de carácter social.
- **CSO Day Barcelona:** Asistencia a este encuentro especializado para compartir experiencias y conocer las últimas tendencias en sostenibilidad y estrategia empresarial.
- **Liga Nacional de Pádel RC Interempresas- MTP:** Participación en las sedes de Madrid, Sevilla y Alicante, fomentando el trabajo en equipo, el *networking* y la promoción de hábitos saludables.
- **Premios Comunidad de Madrid – Empresa Flexible:** Asistencia al acto de entrega de la Mención de Honor en la categoría de Gran Empresa, reconocimiento al compromiso de la organización con la conciliación y la flexibilidad laboral.

- ***Networking* Fundación Kyrios:** El Patronato de la Fundación Kyrios de Apoyo Personal ha otorgado a MTP Métodos y Tecnología un Reconocimiento Especial por nuestro compromiso y colaboración con su misión.
- **Presentación del estudio "Infancia Digital" de UNICEF:** Asistencia al evento para conocer las principales conclusiones y retos relacionados con la protección de la infancia en el entorno digital.

Formación, certificaciones y cumplimiento normativo

Durante el ejercicio MTP ha continuado reforzando su compromiso con la formación, la mejora continua, la transparencia y el cumplimiento normativo mediante el desarrollo de diversas iniciativas orientadas a fortalecer su modelo de gestión responsable. Entre las principales actuaciones realizadas destacan:

- **Renovación del sello Madrid Excelente**, reafirmando el compromiso de la organización con la excelencia en la gestión, la innovación y la responsabilidad social.
- **Colaboración con la Fundación GoodJob**, participando en su programa de formación y atracción de talento para favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- **Actualización de la página web corporativa**, incorporando un nuevo espacio dedicado a los aspectos Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG).
- **Actualización de la documentación del Sistema de Gestión Ética**, incorporando los requisitos derivados de la ISO/IEC 42001 para la gestión de la Inteligencia Artificial y las novedades normativas en materia de prevención de delitos sexuales.
- **Elaboración y verificación del Estado de Información No Financiera (EINF)**, reforzando el compromiso con la transparencia y el reporte en materia de sostenibilidad.
- **Alineamiento de las iniciativas corporativas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**, fortaleciendo la contribución de la organización a la Agenda 2030.
- **Creación de un canal público de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en Microsoft Teams**, como herramienta de comunicación interna para difundir iniciativas, noticias y acciones relacionadas con la sostenibilidad y la responsabilidad social.



Iniciativas sociales

MTP ha continuado impulsando iniciativas de carácter solidario y de colaboración con entidades sociales, promoviendo la participación de las personas trabajadoras y contribuyendo al desarrollo de proyectos con impacto positivo en la comunidad. Entre las principales actuaciones realizadas destacan:

- **Donación solidaria de los trabajadores de MTP**, vinculada a las cestas de Navidad, destinada a apoyar iniciativas de carácter social.
- **Recogida solidaria de tapones de plástico**, en colaboración con la Fundación SEUR, contribuyendo a proyectos solidarios y de economía circular.
- **Patrocinio de la Carrera de la Mujer**, apoyando una iniciativa de sensibilización y promoción de la investigación y la lucha contra el cáncer.
- **Fundación Kyrios**: Colaboración en acciones formativas orientadas a mejorar las competencias y la empleabilidad de personas con discapacidad intelectual, mediante talleres sobre búsqueda de empleo.
- **Recogida solidaria de juguetes**, en colaboración con la ONG REMAR, para su distribución entre familias en situación de vulnerabilidad.
- **Christmas solidario**, en colaboración con Médicos Sin Fronteras, destinando la felicitación navideña a apoyar la labor humanitaria de la organización.
- **Adquisición de cestas navideñas solidarias a la Fundación Juan XXIII**, fomentando la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad.
- **Colaboración con Baby Despensa,** mediante la donación de productos asociados a la campaña de Navidad para apoyar a familias con menores en situación de vulnerabilidad.



Como parte de su compromiso con la responsabilidad social y la generación de un impacto positivo en la comunidad, durante el ejercicio 2025 MTP ha realizado diversas donaciones y colaboraciones con entidades sociales y organizaciones sin ánimo de lucro. Estas contribuciones reflejan la voluntad de

la organización de apoyar proyectos con impacto social, promover la inclusión y contribuir al bienestar de los colectivos más vulnerables, reforzando así su compromiso con el desarrollo sostenible y la creación de valor compartido.

A continuación, se detallan las principales donaciones y aportaciones realizadas durante el ejercicio.

- Banco de Alimentos de Valencia: 4.000 euros.
- Fundación Pequeño Deseo: 2.000 euros.
- Fundación MTP :1.200.
- ONG Xaloc Mar: 3.800 euros.
- Fundación Kyrios: 3.000 euros.
- ACNUR: 720 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 2025 por la Fundación MTP han sido:

- **Actividad física y educación digital para mayores.**

En el marco de su compromiso social, Fundación MTP colabora con la Fundación Real Madrid en un programa destinado a mejorar la calidad de vida de las personas mayores. Esta iniciativa promueve el envejecimiento activo a través de actividades físicas adaptadas que benefician la salud y la psicomotricidad del colectivo. Asimismo, el proyecto combate la brecha digital mediante talleres de educación tecnológica que fomentan la autonomía y la inclusión social de los participantes.

- **Donaciones solidarias de los empleados de MTP.**

En el marco de sus iniciativas de acción social, MTP ha canalizado la solidaridad de sus profesionales, quienes donaron sus cestas de Navidad para transformarlas en aportaciones económicas destinadas a diversas organizaciones. Esta donación conjunta permite impulsar proyectos clave enfocados en reducir la brecha digital y apoyar a colectivos desfavorecidos. Gracias a este fondo, se facilita el acceso a la tecnología y al entorno digital, promoviendo la inclusión y la igualdad de oportunidades para las personas en situación de vulnerabilidad.

- **Alianzas estratégicas y cooperación institucional.**

En línea con su compromiso con las alianzas estratégicas, MTP celebró una ceremonia de donaciones junto a representantes de las organizaciones beneficiarias de su acción social. Este encuentro contó con la participación de la Fundación Pequeño Deseo, el Banco de Alimentos de Valencia y la ONG Xaloc Mar. El acto sirvió para consolidar sinergias orientadas al apoyo de colectivos vulnerables, la seguridad alimentaria y la protección del entorno, reforzando el valor de la colaboración institucional para generar un impacto positivo en la sociedad.

- **Reducir la brecha digital desde la infancia.**

Como parte de su compromiso con la economía circular y el apoyo a la comunidad, MTP ha donado 5 ordenadores reacondicionados a la Escuela Infantil La Princesa —un centro público de primer ciclo (0-3 años) perteneciente a la Comunidad de Madrid. Esta acción ha permitido renovar los anticuados equipos informáticos del centro, facilitando su modernización tecnológica y la optimización de su gestión administrativa. Con esta iniciativa, la compañía promueve el aprovechamiento de recursos tecnológicos y apoya activamente a las infraestructuras educativas en su digitalización desde las etapas más tempranas.

- **Arranque del programa ActivaMente.**

En colaboración con el Hospital Universitario El Escorial, Fundación MTP ha puesto en marcha ActivaMente, un proyecto innovador que combina ciencia, tecnología y cuidado humano para prevenir y frenar el deterioro cognitivo en personas mayores. Esta iniciativa refuerza el compromiso de la entidad con la salud comunitaria y el bienestar de la tercera edad, aportando soluciones avanzadas y accesibles para el envejecimiento activo. A través de este programa, se desarrollan terapias y estímulos orientados a preservar las facultades cognitivas de los participantes, mejorando significativamente su autonomía y calidad de vida.

- **Comienzo del proyecto Click&Balance.**

Con el objetivo de promover el bienestar digital en las nuevas generaciones, la Fundación MTP ha puesto en marcha Click&Balance, un proyecto pionero diseñado para fomentar un uso equilibrado y saludable de las pantallas en menores de 6 a 16 años, sus familias y docentes. Ante un contexto de consumo digital cada vez más temprano e intenso, esta iniciativa ofrece herramientas prácticas para gestionar el tiempo de exposición y prevenir los riesgos asociados al abuso tecnológico. Asimismo, el programa impulsa activamente alternativas de ocio físico, social y cultural, reforzando el compromiso de la entidad con la educación, la salud integral y el desarrollo saludable de los jóvenes.

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.**

Clientes

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.

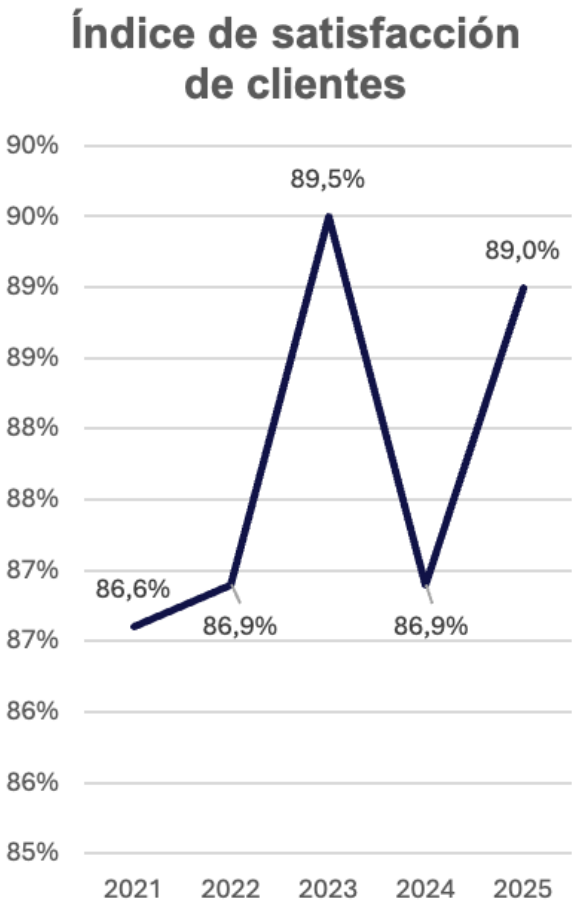


- Asegurar la implicación y seguimiento por parte de la Dirección en la Gestión de todo el sistema y de los servicios del cliente.
- Formar y concienciar a todo el personal en materia de gestión de la Calidad, de los Servicios, Ambiental y de Seguridad, y en la protección de los datos personales y con 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 años anteriores, se expandió la actividad en Alemania, 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 cuenta con una herramienta 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.

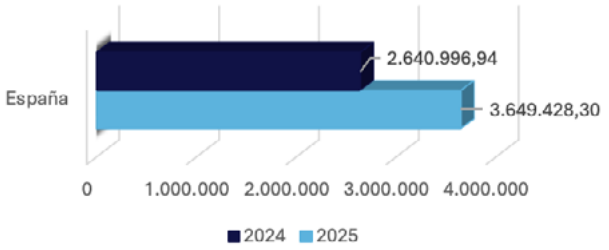
7.4. Información Fiscal

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 2025 y 2024 y el beneficio obtenido antes de impuestos, así como las donaciones realizadas y las subvenciones públicas concedidas.

Cuadro 26. Beneficios obtenidos antes de impuestos

País	2024	2025
España	2.640.996,94	3.649.428,30
Total	2.640.996,94	3.649.428,30



Cuadro 27. Impuesto sobre beneficios pagados

País	2024	2025
España	858.736,95	165.971,18
Total	858.736,95	165.971,18

Cuadro 28. Donaciones realizadas a ONG o fundaciones

País	2024	2025
España	9.595,00	14.720,00
Total	9.595,00	14.720,00

Cuadro 29. Subvenciones públicas concedidas

País	2024	2025
España	17.500,00	0,00
Total	17.500,00	0,00

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	GRI 3-1; GRI 3-2
Modelo de negocio	2	GRI 2-1; 2-6; 2-7; 2-9; 2-22
Análisis de materialidad	3	GRI 3-1; GRI 3-2
Cuestiones medioambientales	4	
Gestión ambiental	4.1	GRI 2-23; 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	
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	5.2	GRI 2-7; 2-8
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo por sexo, edad y clasificación profesional	5.2	GRI 2-7
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	GRI 405-2
Remuneración media de los consejeros y directivos		
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	401-2; 401-3
Seguridad y Salud	5.7	
Condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo	5.7	403-2; 403-3; 403-4
Accidentes de trabajo	5.7	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	GRI 2-30
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
Igualdad	5.12	405-1; 405-2
Información sobre el respeto a los derechos humanos	6	
Aplicación de procedimientos de debida diligencia	6.2	GRI 2-23; 2-24; 2-25; 412-2
Medidas de prevención y gestión de posibles abusos cometidos	6.3	GRI 2-23; 2-24; 2-25; 412-2
Denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos	6.2	GRI 2-26
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT	6.2	GRI 2-23; 407-1; 408-1; 409-1
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	6.5	
Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	6.5	GRI 2-23; 2-24; 2-26
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	6.5	GRI 2-23; 2-24; 2-26
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	GRI 2-29; 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