

**INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN
NO FINANCIERA CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO ANUAL FINALIZADO EL
31 DE DICIEMBRE DE 2022**

GFT IT CONSULTING, S.L.U.

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DE GFT IT CONSULTING, S.L.U. DEL EJERCICIO 2022

A los Socios de GFT IT CONSULTING, S.L.U.:

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio, hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022, de GFT IT CONSULTING, S.L.U. (en adelante la Sociedad) que forma parte del Informe de Gestión de la Sociedad.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la tabla "Índice de contenidos GRI" incluida en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión de la Sociedad, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de GFT IT CONSULTING, S.L.U. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo con lo mencionado para cada materia en la tabla "Índice de contenidos GRI" del citado Estado.

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

Los administradores GFT IT CONSULTING, S.L.U. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

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

Nuestra firma aplica las normas internacionales de calidad vigentes y mantiene, en consecuencia, un sistema de calidad que incluye políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

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

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado, que se refiere exclusivamente al ejercicio 2022. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, “Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica” (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

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

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

- Reuniones con el personal de la Sociedad para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 en función del análisis de materialidad realizado por la Sociedad y descrito en el apartado 2 “Materialidad” del EINF, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Fundamento de la conclusión con salvedades

El EINF adjunto no incluye la información relativa a las remuneraciones medias, incluyendo la retribución variable, dietas e indemnizaciones, de los consejeros y directivos requerida por la normativa vigente.

Conclusión con salvedades

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, excepto por los efectos de la cuestión descrita en el párrafo “Fundamento de la conclusión con salvedades”, no se ha puesto de manifiesto aspecto adicional alguno que nos haga creer que el EINF de GFT IT CONSULTING, S.L.U. correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022, no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla “Índice de contenidos GRI” del citado Estado.

Uso y distribución

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

Grant Thornton, S.L.P. Sociedad Unipersonal



Sergi Puig-Serra Casas

Barcelona, 23 de junio de 2023

Col·legi
de Censors Jurats
de Comptes
de Catalunya

GRANT THORNTON, S.L.P.

2023 Núm. 20/23/11619

IMPORT COL·LEGIAL: 30,00 EUR

Segell distintiu d'altres actuacions

Estado de información no financiera

7

EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2022



Contenido



01.	Introducción	p. 4
02.	Materialidad	p. 6
03.	Organización	p. 10
	■ Modelo de negocio	p. 10
	■ Estructura organizativa	p. 16
	■ Objetivos y Estrategia	p. 17
	■ Riesgos	p. 20
04.	Cuestiones ambientales	p. 22
	■ Enfoque de gestión	p. 23
	■ Economía circular y prevención y gestión de residuos	p. 24
	■ Uso responsable de los recursos	p. 26
	■ Prevención de la contaminación y lucha contra el cambio	p. 27
	■ Protección y cuidado de la biodiversidad climático	p. 28
	■ Green Coding	p. 29
05.	Cuestiones sociales y relativas al personal	p. 30
	■ Compromiso con los empleados	p. 31
	■ Creación de empleo	p. 32
	■ Organización	p. 36
	■ Salud y seguridad	p. 38
	■ Relaciones sociales	p. 40
	■ Formación	p. 40
	■ Igualdad y diversidad	p. 43
06.	Derechos humanos	p. 48
07.	Corrupción y soborno	p. 50
08.	Sociedad	p. 54
	■ Compromiso con el desarrollo sostenible	p. 55
	■ Subcontratación y proveedores	p. 57
	■ Clientes	p. 58
	■ Información fiscal	p. 59
09.	Índice de contenidos GRI	p. 60

01.

Introducción



A finales del 2018, entró en vigor la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica 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 (en adelante, la Ley 11/2018) que sustituye el Real Decreto Ley 18/2017, de 24 de noviembre, por el que se transpuso al ordenamiento jurídico español la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad.

Sin embargo, una de las novedades que incluye la Ley 11/2018 es que, en el plazo de tres años, la Ley aplica también a empresas con más de 250 trabajadores, por lo que a partir del año 2021 la obligación de presentar el estado de información no financiera obliga a todas aquellas sociedades que cumplan con dicho requisito.

Mediante el presente documento, y en base a lo establecido en la Ley 11/2018, GFT IT Consulting S.L.U. (en adelante GFT o sociedad) tiene el objetivo de informar sobre cuestiones medioambientales, sociales y relativas al personal, en relación con los derechos humanos, así como la lucha contra la corrupción, el soborno y sobre la propia sociedad que son relevantes para el Grupo en la ejecución de sus actividades propias del negocio.

Asimismo, para su elaboración, se han considerado las Directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE y lo establecido en los Estándares de Global Reporting Initiative (Estándares GRI).

De esta manera, el alcance del presente documento se centrará en GFT IT Consulting S.L.U., y se corresponde con el ejercicio fiscal con fecha de inicio a 1 de enero de 2022 y fecha de cierre a 31 de diciembre de 2022, siendo la periodicidad a partir de ahora de carácter anual. En este sentido, aunque este sea el primer Estado de Información no Financiera de la Sociedad, ésta trabaja desde hace varios años con información de este tipo a través del Non Financial Report elaborado por el Grupo.

La información del Estado de Información no Financiera de la Sociedad está verificada por Grant Thornton S.L.P, en su condición de prestador independiente de servicios de verificación, de conformidad con la nueva redacción dada por la Ley 11/2018 al artículo 49 del Código de Comercio.

02.

Materialidad



El análisis de materialidad es un requisito contemplado para que la información que se contempla en el presente documento sea fiable, completa y equilibrada. Asimismo, la ley 11/2018 expone que el Estado de Información no Financiera debe incluir información significativa sobre cuestiones ambientales, cuestiones sociales y relativas al personal, sobre el respeto a los derechos humanos, información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno e información sobre la sociedad.

Para dar repuesta a esto, por lo tanto, GFT IT Consulting ha llevado a cabo un proceso de análisis para la identificación y evaluación de los aspectos materiales más relevantes para la empresa, siendo el resultado de ello los temas que se enumeran a continuación:

Ámbito

Aspectos materiales

Economía y negocio

- Innovación y digitalización
- Desempeño y sostenibilidad económica
- Retención de clientes y aumento de ventas

Ética y buen gobierno

- Cumplimiento de normas externas y políticas internas
- Ciberseguridad y protección de datos personales
- Gestión sostenible de la cadena de suministro

Medio ambiente

- Green Coding y buenas prácticas en el desarrollo de sistemas
- Residuos de aparatos eléctricos y electrónicos
- Consumo energético y generación de emisiones de gases de efecto invernadero

Empleados

- Gestión del clima laboral
- Salud y seguridad de las personas trabajadoras
- Gestión del talento
- Diversidad, inclusión y equidad

Compromiso social

- Impulso del talento femenino del entorno con alianzas, patrocinios y voluntariado
- Inclusive Coding

Matriz de materialidad



Tal y como define la legislación aplicable, la materialidad es el umbral que determina los aspectos que son suficientemente relevantes, tanto para la organización como para los grupos de interés de esta, y sobre los que se debe informar dado que influyen sustancialmente en la estrategia de negocio. No obstante, aun no considerándose temas de especial relevancia según el estudio inicial, GFT IT Consulting S.L.U. determina igual de importante considerar todos los ámbitos.

En base a los aspectos materiales previamente identificados como significativos a nivel de Grupo, GFT IT Consulting S.L.U. ha llevado a cabo un proceso de consulta a sus principales grupos de interés, con el fin de que se ponderen según su importancia y relevancia para cada uno de ellos.

En ese sentido y luego de recoger los correspondientes resultados, se ha elaborado la matriz de materialidad, donde se muestran los temas materiales ordenados en base a la importancia en el seno de la organización y la importancia que le otorga el entorno, entendiendo éste como las partes interesadas o grupos de interés de la sociedad.

Relevancia para los grupos de interés	Crítica	Salud y seguridad de las personas trabajadoras	Gestión del clima laboral Residuos de aparatos eléctricos y electrónicos Consumo energético y lucha contra el cambio climático	Ciberseguridad y protección de datos Gestión del talento
	Muy importante	Impulso del talento femenino en el sector	Diversidad e igualdad de oportunidades Gestión sostenible de la cadena de suministro	Innovación y digitalización Cumplimiento normativo y políticas corporativas
	Importante		Inclusive Coding Green Coding	Desempeño y sostenibilidad económica Retención de clientes y aumento de ventas
		Importante	Muy importante	Crítica
Relevancia para la empresa				

Cobertura de los aspectos materiales



Por último, se indica el perímetro de alcance asociado a cada uno de los temas materiales contemplados en el presente documento.

Aspectos materiales	Cobertura interna	Cobertura externa
Economía y negocio		
Innovación y digitalización	X	X
Desempeño y sostenibilidad económica	X	X
Retención de clientes y aumento de ventas	X	X
Ética y buen gobierno		
Cumplimiento de normas externas y políticas internas	X	X
Protección de datos personales y ciberseguridad	X	X
Gestión sostenible de la cadena de suministro	X	X
Medio ambiente		
Green Coding y buenas prácticas en el desarrollo de sistemas	X	X
Residuos de aparatos eléctricos y electrónicos	X	X
Consumo energético y generación de emisiones de gases de efecto invernadero	X	X
Empleados		
Gestión de talento	X	
Clima laboral	X	
Salud y seguridad	X	
Diversidad, inclusión y equidad	X	
Compromiso social		
Impulso del talento femenino del entorno con alianzas, patrocinios y voluntariado	X	X
Inclusive Coding	X	X

En este sentido, los distintos aspectos materiales extraídos del análisis de materialidad han sido incluidos en el informe, cada uno de ellos en el capítulo correspondiente.

03.

Organización

1

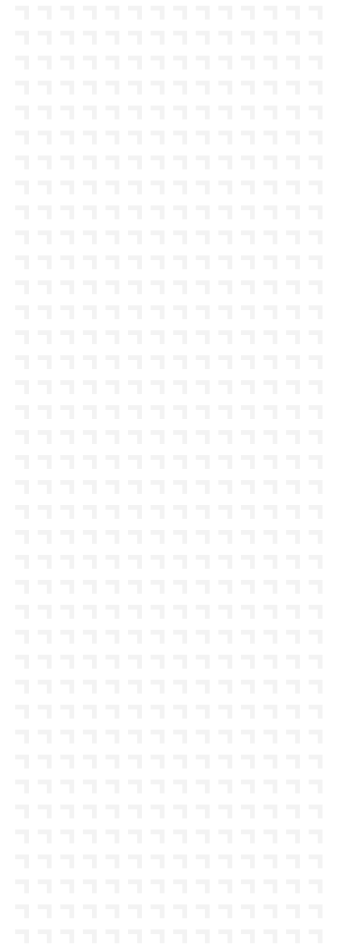


Líneas de negocio y servicios ofrecidos



Entre los servicios que ofrece GFT IT Consulting S.L.U. encontramos los que siguen:

- Soluciones DTL para tokenización, assets digitales, infraestructuras crypto, etc.
- Soluciones de ciberseguridad al integrar la seguridad como una parte intrínseca de los modelos de desarrollo.
- Cloud journey, migraciones a la nube, cloud-agnostic y multi-cloud y soluciones nativas cloud.
- Cloud Mainframe Modernization: Reducir o eliminar el impacto del mainframe subiéndolo a la nube.
- Soluciones basadas en el AI para incrementar eficiencia de procesos, mejorar el compromiso con el cliente.
- Recopilación y procesamiento de datos en tiempo real, IoT Solutions analizar, controlar y automatizar procesos operacionales.
- Servicios de estrategia móvil y web, entendiendo como usuarios finales interactúan con nuestros clientes.
- Soluciones para instituciones financieras de Open APIs, API Channels, API Governance, Bank as a Service.
- Servicios de Customer Experience y diseño del servicio para ayudar a nuestros clientes a dar forma a su estrategia digital.
- Consultoría de mainframe, ahorro de costes, optimización de la disponibilidad y desempeño, mejorar procesos batch.
- Integración de cores bancarios.
- Implementación de cores para las compañías de seguros.
- Consecución de la excelencia operacional, maximizando la eficiencia en el mantenimiento y desarrollo de aplicaciones.
- Gran conocimiento de la arquitectura para aumentar la eficacia y proporcionar la solución correcta a cada problema.
- Servicios end-to-end del ciclo de vida de los datos.



Es por ello que, para el desarrollo de su negocio, GFT realiza las siguientes acciones:

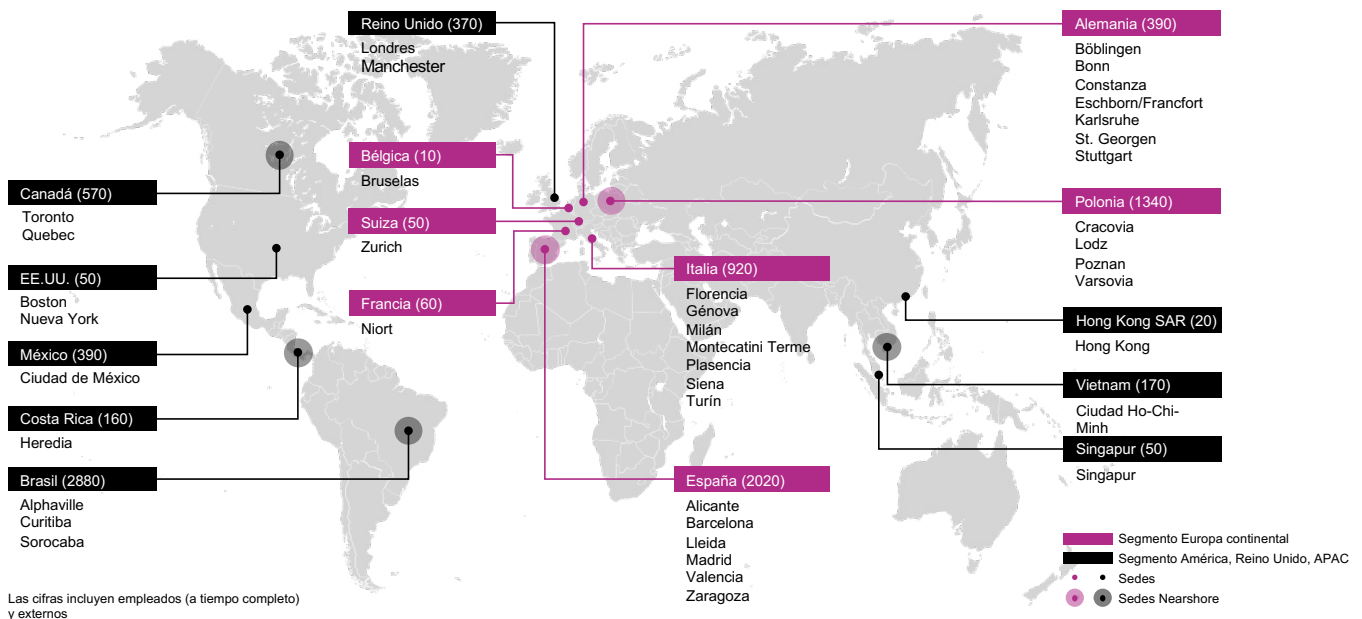
- Innovación, haciendo realidad las ideas para convertirlas en parte de la marca y alcanzar ventajas competitivas.
- Modernización para salvar la brecha entre la tecnología heredada y la tecnología digital del negocio, construyendo un futuro de cambio.
- Desarrollo de softwares a medida e implementación en las instalaciones, la nube o como solución híbrida.
- Gestión de aplicaciones y ejecución de diferentes partes de la instalación tecnológica en consonancia con los acuerdos de nivel de servicio acordados.
- Ejecución de soluciones en la nube.
- Asesoría, informando de las novedades y capacitando de la manera adecuada.

De esta manera, y en base a todas las oportunidades y compromisos de la organización, GFT IT Consulting S.L.U. cuenta con las siguientes líneas de negocio:

Gestión de aplicaciones	Consultoría	SaaS	Valor añadido
Proyectos técnicos	Externalización de servicios	Mantenimiento de licencias y softwares	Soluciones



Grupo GFT inicia su recorrido hace más de 30 años, siendo fundado en el año 1987 y ubicado en más de 15 mercados para la proximidad de sus clientes. Con más de 10.000 talentos a lo largo de sus filiales, permite brindar soluciones en todas las áreas de ingeniería de software e innovación.



Como se ha mencionado, el presente documento se centra en la sociedad GFT IT Consulting S.L.U., que se encuentra dentro del Grupo GFT, cuya matriz es GFT Technologies S.E., con domicilio social en Alemania. La Sociedad GFT IT Consulting S.L.U. se constituyó el 9 de diciembre de 2002, siendo su objeto social, de acuerdo con los estatutos, la prestación de servicios de desarrollo e implantación de software, así como servicios de consultoría en la materia.

En este sentido, mencionar que la sociedad no cotiza en bolsa, aunque sí que lo hace la sociedad matriz en la Bolsa Alemana.

GFT IT Consulting S.L.U. tiene su domicilio social en la Avenida Alcalde Barnils, en Sant Cugat del Vallés, estando sus operaciones ubicadas en las siguientes localidades:

Alicante

GFT IT Consulting, S.L.U.
Calle Colombia, 11 planta 7
03010 Alicante
T +34 966 015 000

Barcelona / Sant Cugat

GFT IT Consulting, S.L.U.
Avinguda Alcalde Barnils, 71
08174 Sant Cugat del Vallès
T +34 93 563 9000

Lleida

GFT IT Consulting, S.L.U.
Parc Científic i Tecnològic
de Lleida Turó de Gardeny,
Edifici H1
25003 Lleida
T +34 973 284 000

Madrid

GFT IT Consulting, S.L.U.
Avenida Bruselas 26
28108 Alcobendas, Madrid
T +34 91 821 8000

Valencia

GFT IT Consulting, S.L.U.
Calle Roger de Lauria 19,
planta 5ª
46002, Valencia
T +34 96 301 2400

Zaragoza

GFT IT Consulting, S.L.U.
Plaza Antonio Beltrán
Martínez, 1
50002 Zaragoza
T +34 97 602 3600

GFT cree que la tecnología es el motor que impulsa los negocios, pero en un entorno cada vez más cambiante, la inversión en innovación es una necesidad para adaptarse rápidamente a las fluctuaciones en la demanda, las nuevas informaciones o cambios en los suministros.

Por ello, la organización ofrece a sus clientes un acceso más fácil y seguro a las aplicaciones informáticas y, por ende, a atractivos modelos de negocio, a través de un enfoque sistemático donde la innovación y la transformación interactúan hacia la mejora continua y la consecución de los objetivos estratégicos.

A partir de una elevada competencia tecnológica y la creación de alianzas estratégicas, GFT es capaz de diseñar soluciones específicas para cada cliente, que conducen a un rápido incremento de la productividad e impulsan el crecimiento. Entre los sectores más destacados se sitúan la banca, los seguros y la industria manufacturera, aunque también se encuentran otros.

Además, permite elegir entre una amplia gama de soluciones, herramientas y activos tecnológicos de eficacia probada que aglutinan toda la competencia técnica y empresarial de GFT.

Estructura organizativa

La responsabilidad por la sostenibilidad recae de forma conjunta en el Consejo de Administración (AB) de GFT Technologies SE, en calidad de máximo órgano de dirección y control del Grupo GFT, y en los directores ejecutivos de la compañía (GEB). Ellos son los responsables de planificar e implantar la estrategia y las directrices de responsabilidad social corporativa del Grupo GFT. Los directores ejecutivos son los encargados de definir los indicadores clave de rendimiento para temas de sostenibilidad y de supervisar su evolución.

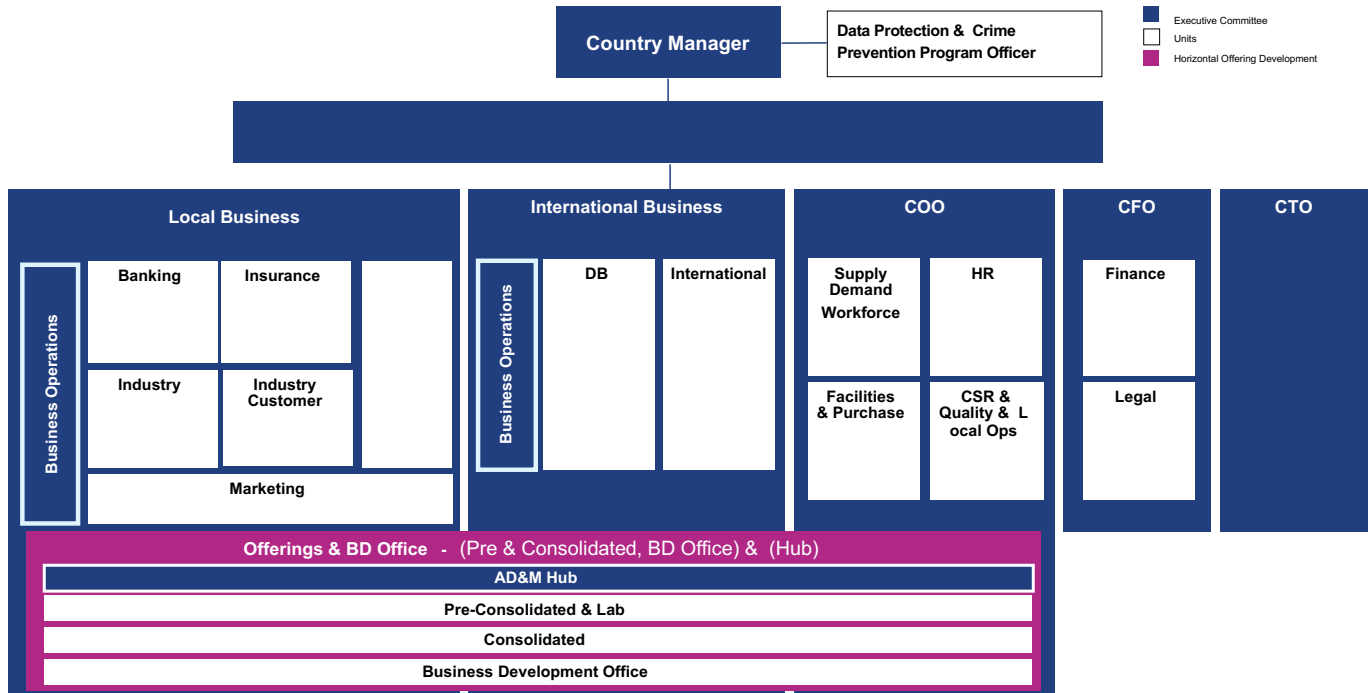


Adicionalmente, desde el cierre del ejercicio objeto hasta la fecha de formulación por el Consejo de Administración de la sociedad, no se ha producido ni se ha tenido en conocimiento ningún hecho significativo digno de mención.

Estructura de gobernanza



Seguidamente, se muestra el organigrama operativo del Grupo:



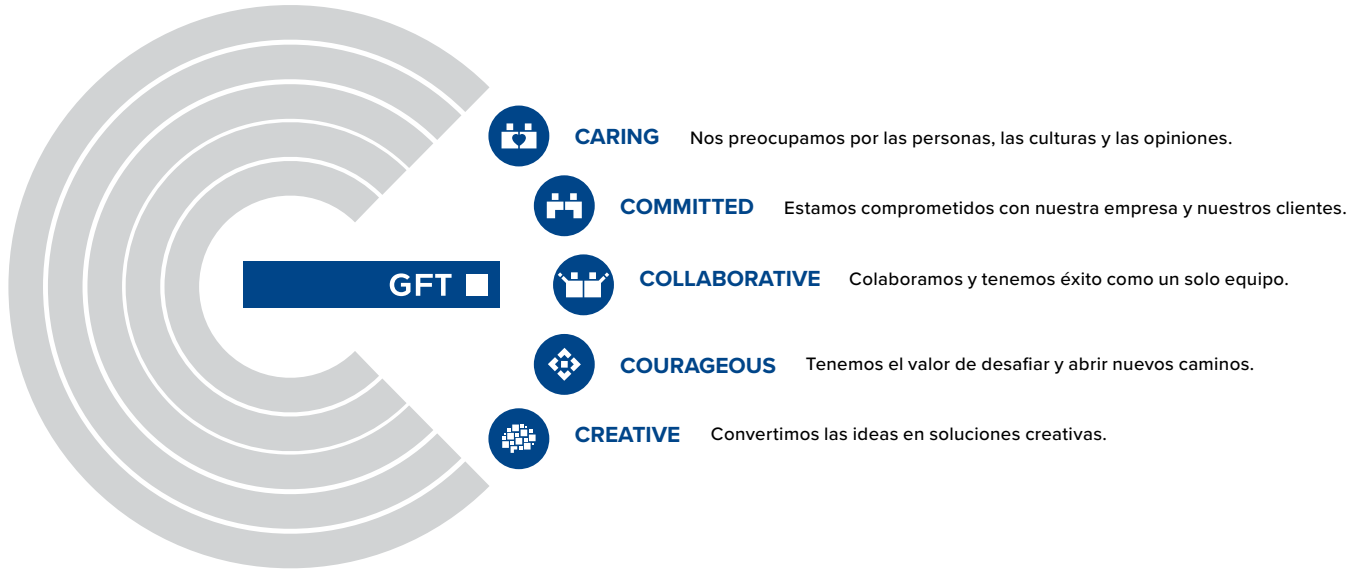
Objetivos y Estrategia

Identidad corporativa

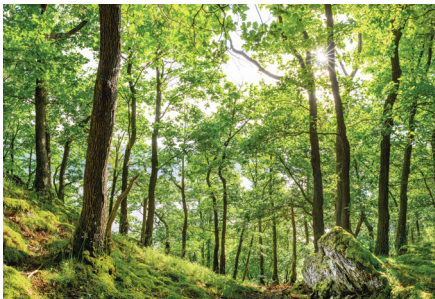


Como empresa, desde GFT son conscientes de los problemas del entorno en el que desarrollan su actividad y de las dificultades que muchas veces enfrentan los miembros de la comunidad por diferentes razones sociales, sociológicas y laborales, entre otras. Por ello, la organización trata de ser un referente tecnológico para todos los actores claves, desde los clientes y comunidad del sector, hasta para sus empleados.

Más allá de los límites de la empresa, GFT se compromete a apoyar a varios grupos objetivo dentro de la comunidad tecnológica mundial para mejorar sus oportunidades futuras a través del desarrollo y la expansión de habilidades tecnológicas, a la par que internamente, damos gran importancia al desarrollo de nuestros empleados. Los valores del Grupo se resumen con 5 palabras que representan nuestra identidad como empresa de tecnología innovadora orientada al cliente y a la plantilla.



Por ello, en GFT IT Consulting S.L.U. se busca la forma de combinar de manera flexible las prácticas ya establecidas con nuevos conceptos y tecnologías innovadoras y disruptivas, simplificando e integrando ambos mundos para desarrollar soluciones sostenibles que otorguen a los clientes una ventaja frente a los competidores.



Medioambiente

“Sustainability by design”

- Obtener tantas oficinas libres de carbono como sea posible
- Certificar a 500+ personas en GreenCoding y tech-challenge
- 25 sesiones de sensibilización para el diseño de privacidad



Social

Hacer crecer el talento tecnológico en todo el mundo

- Encuesta global de empleados
- Iniciativas externas para crear y potenciar el talento tecnológico
- Programa local para la diversidad, la igualdad y la inclusión (DEI)



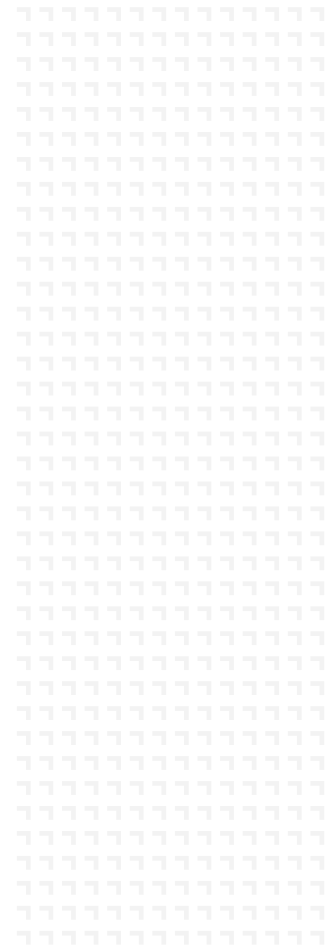
Gobierno

Sistemas de gestión resilientes

- Mantener las políticas actualizadas
- Cumplir con la taxonomía de la UE
- Automatizar la recopilación de datos de RSC

En línea con ello, GFT IT Consulting S.L.U. tiene elaborado un Plan estratégico llamado 3YFN que pretende llevar en práctica en los próximos años y que se resume en los siguientes puntos:

- Internacionalizar los servicios, pasando de un 32% de alcance internacional a un 40%.
- Crecer geográficamente a través de oficinas inteligentes y opciones de trabajo híbridas.
- Continuar trabajando para los sectores de la banca, los seguros y la industria, así como diversificar los sectores abastecidos.
- Seguir desarrollando los productos y servicios ofrecidos con tal de homogeneizar el peso de cada uno de ellos, no sólo a través de pedidos de clientes, sino también a través de la venta proactiva.
- Seguir ofreciendo empleo de calidad y oportunidades de crecimiento económico, tanto dentro de la plantilla como externamente.
- Continuar las colaboraciones con empresas del sector e impulsar las sinergias con otros tipos de actividad, no solo a través de proveedores cloud y de software, sino también con perfiles de consultoría, entre otros.



Riesgos

Identificación de riesgos



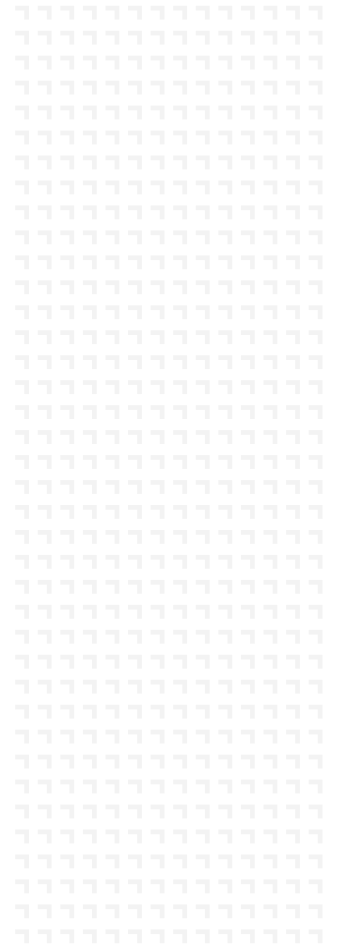
En esta identificación, se consideran tanto los riesgos asociados al plan estratégico de la organización como los potenciales riesgos emergentes, entendiéndose estos últimos como aquellos riesgos que pudieran tener un impacto adverso en el desempeño futuro.

En este marco, GFT IT Consulting S.L.U. lleva a cabo:

- Identificación de los riesgos potencialmente susceptibles de suceder por la actividad de la organización.
- Análisis de los riesgos identificados, tomando en consideración las causas y las fuentes de generación, la gravedad de las consecuencias derivadas, así como la probabilidad de ocurrencia de todos ellos.
- Valoración a través de una serie de criterios, internos o externos, considerado los objetivos de la organización y las políticas de esta.

Dentro de las tendencias más generales que puedan afectar a la organización y a su objetivo con la sostenibilidad, se han identificado los siguientes riesgos:

- Cambios legislativos.
- Protección de datos personales y ciberseguridad.
- Fuga o robo de datos.
- Captación y retención de talento.
- Capacitación de los profesionales.
- Adaptación a las necesidades de los clientes.
- Consumo energético y aumento de costes.
- Generación de residuos y emisiones resultantes del proceso de digitalización.
- Gestión de la cadena de suministro.



Gestión de riesgos



Con tal de poder hacer frente a los potenciales riesgos enumerados anteriormente, GFT IT Consulting S.L.U. dispone de una serie de políticas, protocolos y procedimientos que actúan como hoja de ruta y que marcan las actuaciones en nombre de la organización. Entre estas principales políticas, por un lado, es importante destacar aquellas que tienen un alcance transversal para la totalidad de las áreas y departamentos de la empresa:

- **Código ético**, de aplicabilidad a todos los profesionales, que conforma el conjunto de principios y normas de conducta que deben regir todas las actuaciones de la organización.
- **Política RSC**, que marca las directrices y normas que la organización asume para mejorar su impacto en el entorno que la rodea.
- **Política medioambiental**, dónde se describen las normas de actuación que debe seguir la organización en materia de medio ambiente para la consecución de una serie de objetivos específicos marcados en estas áreas.
- **Política de desconexión digital**, que plasma el derecho a la desconexión del trabajador.
- **Política de teletrabajo**, con el conjunto de reglas e instrucciones que deben tener en cuentas los empleados para trabajar de forma remota.
- **Política de registro y flexibilidad horaria**, que adecua la jornada laboral a las necesidades de las personas trabajadoras.
- **Política de salud y seguridad en el trabajo**, que incluye los principios de comportamiento básico y los compromisos de la organización en materia de salud y seguridad.
- **Manual de prevención de riesgos laborales**, que comunica a todos los trabajadores de la organización y que se recoge toda la información concerniente a esta materia.
- **Plan de formación anual**, que guía la sistemática a seguir en la identificación de las necesidades formativas de la organización y la elaboración de la hoja de ruta para poder dar respuesta a las mismas.
- **Plan de igualdad de oportunidades**, con el conjunto de medidas evaluables a llevar a cabo por la organización para remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, así como para eliminar la total discriminación en este ámbito.
- **Protocolo de prevención y actuación frente al acoso**, dónde se contemplan aquellas medidas que son necesarias para prevenir, evitar o eliminar cualquier tipo de acoso laboral en la organización.
- **Política de diversidad e inclusión**, que muestra el compromiso de la organización entorno a la individualidad, garantizando una cultura inclusiva y libre de discriminación.
- **Política antisoborno y anticorrupción**, donde se expone detalladamente los aspectos para tener en cuenta para la prevención y actuación frente a situaciones de corrupción y soborno.
- **Política de protección de datos**, dónde se recogen las directrices a seguir en materia de protección de datos y el modo en el que la organización lleva a cabo los tratamientos de datos personales durante el ciclo de vida de los mismos.

04.

Cuestiones ambientales

7



Enfoque de gestión

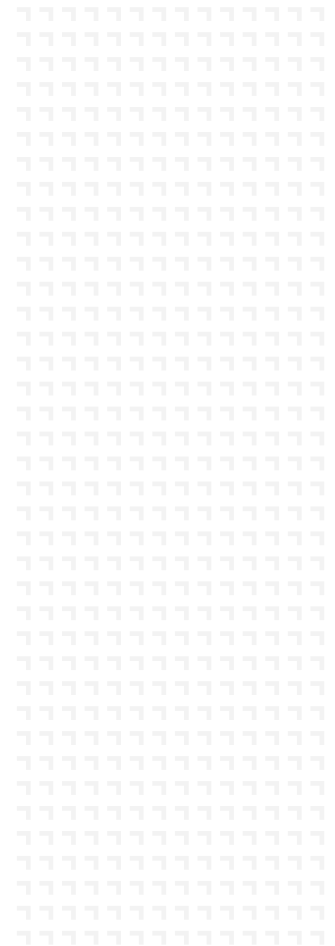


Como se ha comentado, para GFT IT Consulting S.L.U. es realmente importante desarrollar su actividad con la aplicación de los principios de prevención, minimización y compensación, siendo su finalidad la mejora de su desempeño medioambiental. Por ello, Grupo GFT cuenta con un conjunto de normas y políticas que buscan, no solo cumplir con la normativa aplicable, sino también incorporar las mejores prácticas y recomendaciones locales y globales sobre el medio ambiente y la sostenibilidad.

La sostenibilidad es parte de la estrategia del Grupo, es por ello que dispone de una **Política medioambiental** que se aplica para alcanzar su objetivo de en la materia, siendo a su vez vinculante a GFT IT Consulting S.L.U. En dicha política, la organización se compromete a integrar la responsabilidad medioambiental en su modelo de negocio y a contribuir al desarrollo sostenible. En particular, GFT contribuye y apoya el ODS 13 - Acción por el clima, además de tener en cuenta el resto de ODS para diseñar el desarrollo empresarial.

Dentro de los principales objetivos de esta la política medioambiental se destaca la reducción continua de huella ecológica asociada a la actividad, siendo los principios de actuación básicos los que se enumeran a continuación.

- Darle prioridad a la producción ecológica y a la durabilidad en el ámbito de las adquisiciones.
- Establecer y mantener una gestión de los recursos respetuosa con el medio ambiente y la economía.
- Animar a todos los empleados a tener una conciencia medioambiental en su comportamiento.
- Animar a los proveedores a apoyar las acciones de la compañía.
- Apoyar a clientes y socios de GFT para que alcancen sus propios objetivos medioambientales a través de un software sostenible y una programación energéticamente eficiente.



En línea con ello, GFT IT Consulting S.L.U. tiene un gran compromiso con los distintos grupos de interés, promoviendo una cultura medioambientalmente responsable que:

- Fomente formar y concientizar a sus empleados sobre la importancia de actuar de forma responsable con el medioambiente.
- Promueve las mejores prácticas de gestión y las normas medioambientales obligatorias en la cadena de suministro y a sus socios comerciales.
- Incorpore criterios medioambientales en las compras como el consumo de energía y las emisiones de carbono.
- Colabore con clientes y socios en la promoción de una economía baja en carbono, fomentando el uso de nuevas tecnologías como primer impulso para abordar retos medioambientales.
- Comunique de forma periódica y transparente los resultados medioambientales a todas las partes interesadas.

Por otro lado, desde la organización se trabaja continuamente para contribuir a los compromisos climáticos del Acuerdo de París, siendo el control y seguimiento de las emisiones de gases de efecto invernadero un aspecto clave en el desarrollo de la actividad, pretendiendo alcanzar una reducción del 50% para el año 2030 (Alcance 1 y Alcance 2).

La actividad desarrollada por GFT IT Consulting S.L.U. no implica un riesgo importante para los distintos aspectos medioambientales, aunque sin embargo, la organización está actualmente

trabajando en su compromiso con el medio ambiente, trabajando intensamente en la preparación de documentación relativa a su gestión interna, entre la que se encuentra la identificación y evaluación de aspectos medioambientales potenciales, los cuales principalmente se relacionan con el consumo de recursos energéticos y la generación de emisiones de gases de efecto invernadero, así como la selección y evaluación de empresas proveedoras y subcontratadas.

Del mismo modo, aunque no únicamente aplicable a esta materia, es importante destacar el progreso que está teniendo lugar a lo largo de toda la cadena de valor de la organización, dónde de manera paulatina se están implementando avances en el cuidado y protección del medio ambiente.

Por último, mencionar que la Sociedad ha adoptado las medidas oportunas en relación con la protección y mejora del medio ambiente y la minimización, en su caso, del impacto medioambiental, cumpliendo con la normativa vigente al respecto. Del mismo modo, durante el período objeto del informe, el año 2022, no se han realizado inversiones de carácter medioambiental y no se ha considerado necesario registrar ninguna dotación para riesgos y gastos de carácter medioambiental, al no existir contingencias relacionadas con la protección y mejora del medio ambiente.

Economía circular y prevención y gestión de residuos



En materia de residuos, aunque no se ha identificado como un aspecto especialmente significativo debido al tipo de actividad en la que se centra la organización, GFT IT Consulting gestiona debidamente los residuos que se generan como consecuencia de su actividad, siguiendo siempre los principios básicos de la economía circular y aplicando preferentemente acciones de prevención, reutilización, reciclado y otros tipos de valoración, como la valorización energética.

Para la totalidad de las oficinas y centros de trabajo de la organización, existe una generación de residuos sólidos urbanos o asimilables a urbanos que, siguiendo el procedimiento habitual de recogida, son depositados en los diferentes contenedores de reciclaje de la vía pública, aunque por el momento la organización no realiza seguimiento de éstos.

Sin embargo, y como parte de su compromiso con el medio ambiente, la organización impulsa la compra de productos tecnológicos con foco en la calidad, apreciando la durabilidad y la

eficiencia energética de dichos dispositivos, lo que resulta en una generación más pequeña de desechos.

Ahora bien, a pesar de ello, debido al desarrollo de la actividad de GFT IT Consulting se generan otros tipos de residuos que, en motivo al trabajo interno que la organización está llevando a cabo en torno a la norma internacional ISO 14001, GFT IT Consulting S.L.U. pretende gestionar de manera más documentada y protocolarizada. Concretamente hacemos referencia a los residuos que se indican a continuación:

- Las pilas y baterías, que se separan en contenedores específicos dispuestos en los diferentes centros de trabajo y posteriormente entregados en puntos verdes.
- Los residuos de aparatos eléctricos y electrónicos o RAEE, que tratan siempre de tener una segunda vida útil a través de donaciones o, cuando no es posible, se asocian con gestores autorizados.



Uso responsable de los recursos



Dentro de su compromiso con el cuidado del medio ambiente, GFT IT Consulting S.L.U. se centra en trabajar de forma respetuosa con éste y los elementos que lo conforman, realizando un consumo responsable de los recursos durante todas las etapas y procesos de su actividad, especialmente en lo que se refiere al consumo de energía.



Agua



Si bien no es significativo debido al tipo de actividad a la que se dedica GFT IT Consulting, el consumo de agua de la organización durante el período objeto ha sido de 7.117 m³¹.

Este consumo, pero, es de tipo sanitario, pues no existe un consumo asociado a etapas productivas, por lo que más allá del control y seguimiento del mismo y las tareas de mantenimiento preventivo, no se destinan otros recursos a la implementación de medidas.



Energía



En cuanto al consumo de energía de GFT IT Consulting encontramos dos fuentes principales, la electricidad y los combustibles.

Por un lado, la **electricidad** a través de comercializadoras eléctricas con certificado GdO o de Garantía de Origen en su mayoría. En este caso, es importante indicar que la organización

se compone de un total de seis centros de trabajo y, hasta la fecha, no existe un seguimiento y control exhaustivo del consumo de electricidad en uno de estos.

No obstante esto, se ha obtenido que el consumo de electricidad de GFT IT Consulting para el período objeto ha sido de 1.104.553 kWh².

Como medidas implementadas en estos últimos años para mejorar la eficiencia energética de los procesos de la organización y, con ello, reducir el consumo de electricidad, se destacan las que siguen:

- Tareas de mantenimiento preventivo para la detección de problemas o errores que hagan disparar el consumo de electricidad.
- Utilización de espacios con mejores prestaciones energéticas.
- Cambio de la luminaria por bombillas led de bajo consumo.
- Auditorías de eficiencia energética.
- Uso de comercializadoras de electricidad que utilicen fuentes renovables o con certificado de Garantía de Origen.

¹ El consumo del centro de trabajo de Lleida se ha estimado utilizando un promedio de los consumos por cantidad de empleados.

² El consumo del centro de trabajo de Madrid se ha estimado utilizando un promedio de consumos por empleado.

Por otro lado, los **combustibles** utilizados a través de contratos de renting para el desplazamiento de algunas de las personas trabajadoras que conforman la plantilla de la organización.

Como medidas implementadas en estos últimos años reducir el consumo de combustibles asociado al desplazamiento de las personas trabajadoras que conforman la plantilla de GFT IT Consulting, se destacan las que siguen:

- Digitalización de procesos y fomento de las tecnologías.
- Priorización de vehículos de tipo híbrido o eléctrico.
- Instalación de cargadores eléctricos en las zonas de aparcamiento de algunos de los centros de trabajo.

Tal y cómo se indica, gran mayoría de los vehículos utilizados por GFT IT Consulting son de tipo híbrido o eléctrico. Ahora bien, hay una pequeña parte de estos que hacen uso de algún tipo de combustible, por lo que para el período objeto del informe, el año 2022, el consumo de combustibles de la organización se ha estimado en un total de 29.493 litros, siendo concretamente 25.904 litros de diésel y 3.589 litros de gasolina.

Prevención de la contaminación y lucha contra el cambio climático



Contrariamente a la creencia popular, la digitalización y el uso de las nuevas tecnologías también tienen su participación en la generación de emisiones de gases de efecto invernadero. Ahora bien, el desarrollo de la actividad de la organización no es susceptible de causar perjuicio y no existe impacto asociado a vertidos en las aguas, contaminación acústica o lumínica, ni cualquier otro tipo de contaminación posible. GFT IT Consulting, a través de su estrategia, tiene un claro objetivo en relación a la adaptación y mitigación del cambio climático, pues es plenamente consciente de su contribución a esta problemática medioambiental y se encuentra plenamente comprometida a trabajar en la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero que se puedan derivar de su actividad, ya sea directamente como indirectamente.

De esta manera, y según se han ido comentado, las medidas que la organización ha implementado o que se encuentra implementando se resumen en las siguientes:

- Control y seguimiento de los consumos de electricidad, así como la detección precoz de fugas.
- Mejora de las prestaciones de los diferentes centros de trabajo de la organización para una mejor eficiencia energética y ahorro de electricidad.
- Fomento de fuentes de energía renovables.
- Impulso de tecnologías más respetuosas con el medio ambiente.
- Realización de auditorías de eficiencia energética.
- Formación y sensibilización.

Además de todo lo listado, dentro de este mismo ámbito recalcar la participación a medidas de compensación de emisiones. Durante el período objeto del informe, el año 2022, GFT IT Consulting S.L.U. se ha adherido a una iniciativa impulsada por Iberia para alcanzar las recomendaciones del Acuerdo de París de mantener el aumento de la temperatura del planeta por debajo de los 2ªC con respecto a los niveles preindustriales.

Alineado con ello, la organización es consciente de la responsabilidad en la lucha contra el cambio climático, por lo que cree en la necesidad de avanzar en el cálculo de la huella de carbono asociada a su actividad. De manera simplificada, GFT IT Consulting S.L.U. ha considerado los siguientes alcances:



Alcance 1

Se trata de emisiones directas asociadas al consumo de combustibles, y aunque suelen relacionarse a procesos productivos, existe una parte importante que proviene del uso de vehículos, como es el caso. Por ello, y llevando un control y seguimiento del consumo de combustibles de su flota de vehículos, se han estimado unas 67,34 toneladas de CO2 equivalente³.



Alcance 2

Dado el origen de la electricidad consumida por GFT IT Consulting S.L.U. con certificado GdO o de Garantía de Origen, se asumen que no hay emisiones indirectas de gases de efecto invernadero.



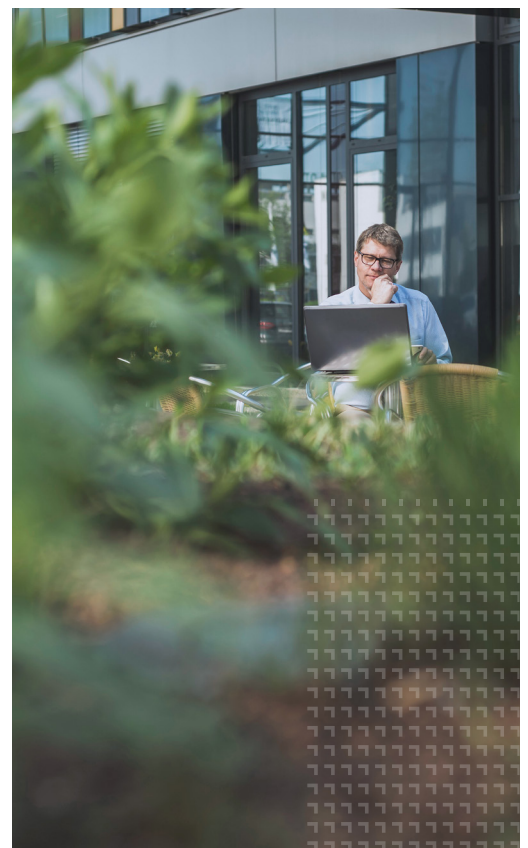
Alcance 3

En la actualidad, GFT IT Consulting S.L.U. no dispone de los datos suficientes y correspondientes para realizar el cálculo de las emisiones de gases de efecto invernadero de alcance 3, las cuales se corresponden con las emisiones indirectas producidas por instalaciones, centros u operaciones no controladas por la organización.

Protección y cuidado de la biodiversidad



Debido al tipo de actividad en la que se centra GFT IT Consulting S.L.U., no existe un impacto sobre la biodiversidad. No obstante, la organización aplica en principio de precaución y se ubica la totalidad de sus centros de trabajo dentro del entorno urbano.



³ El cálculo de las emisiones de gases de efecto invernadero se ha realizado con los factores de emisión del año 2021 debido a que en el momento de elaboración del documento no estaban disponibles los factores de emisión correspondientes al año 2022.

Green Coding



En línea con su compromiso con el medio ambiente, e incorporando todas las actuaciones en la materia, **GFT IT Consulting S.L.U.** crea y desarrolla sus servicios y productos de manera responsable.

En esta línea, la organización promociona la integración de software dentro de los programas de sostenibilidad de sus clientes, impulsando la reducción en el uso de energías y la generación de gases de efecto invernadero.

Ampliando a servidores y dispositivos de consumo en todo el mundo, Green Coding se basa, por ello, en principios arquitectónicos (apagar cuando está inactivo, evitar el consumo impulsivo y concentrar la inversión en tiempo y energía) y se apoya en tres pilares básicos:



Lógica más ecológica



- Contenido visual orientado a los beneficios.
- Código cero desperdicio.
- Recursos de baja huella.
- Frecuencia de uso y proximidad.



Metodología más verde



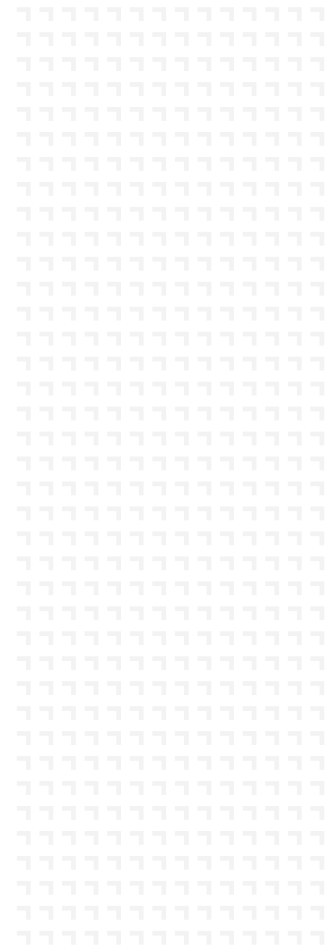
- Retroalimentación rápida, mejores decisiones
- Salida reutilizable.



Plataforma más verde



- Utilización óptima.
- Configuración precisa.
- Métricas holísticas.



05.

Cuestiones sociales y relativas al personal

1



Compromiso con los empleados



Para GFT IT Consulting S.L.U., las personas trabajadoras constituyen su principal activo para la creación de valor de forma sostenible. En un entorno altamente competitivo, contar con un capital humano altamente heterogéneo, que posea las mejores capacidades y muestre un fuerte compromiso con el proyecto empresarial, resulta fundamental para afrontar los cambios y ser líder en el sector.

Por este motivo, la organización establece entre sus prioridades, el refuerzo de su cultura interna y las líneas de trabajo que se enumeran a continuación, disponiendo del distintivo **Great Place to Work** y encontrándose durante el año 2022 trabajando en la transición hacia el **Best Place to Work**.



Bienestar

El bienestar laboral es un estado de equilibrio positivo que mantienen las personas en el entorno de trabajo, lo que se ve directamente influenciado por diferentes aspectos que conforman la vida profesional, entre los que se encuentran la seguridad, la autonomía y el ambiente de trabajo.

Corresponsabilidad

Las organizaciones se encuentran ante el reto de conseguir involucrar a los equipos en una única misión o propósito, por lo que contar con personas que quieran dar y den lo mejor de sí mismas es una de las máximas prioridades de éstas.

Diversidad

Promover el trato justo y ofrecer una experiencia laboral de calidad, significa que cada persona, independientemente de su rol en la organización, su género, orientación sexual, etnia o religión, pueda ser ella misma en su lugar de trabajo, por lo que es necesario promover políticas de diversidad e inclusión en la empresa.

Liderazgo

Los grandes desafíos globales, la disrupción tecnológica, el cambio climático y las desigualdades sociales no solo atañen a los gobiernos, sino que las propias organizaciones son claves para ayudar a construir negocios sostenibles desde el liderazgo consciente, donde se pretende equilibrar el crecimiento económico con el bienestar social y la defensa del entorno.

Creación de empleo



Tamaño y distribución de la plantilla



GFT IT Consulting S.L.U. cuenta, a fecha 31 de diciembre de 2022, con un total de 1.984 personas trabajadoras en plantilla, siendo:

- 1.496 hombres, 488 mujeres.
- En cuanto a la edad, 303 personas se ubican en la franca de edad menor a 30 años, 1360 personas se ubican en la franja de edad comprendida entre 30 y 50 años y 321 personas son mayores de 50 años.
- En relación con la categoría profesional, 106 personas se corresponden con la categoría de Administrativos y 1877 se corresponden a la categoría de técnicos y profesionales científicos e intelectuales y de apoyo.



Distribución de plantilla - 2022

Franja de edad	Sexo / Categoría profesional	Dirección	Empleados de tipo administrativo	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y de apoyo	Total
Menores de 30 años	H		2	254	256
	M		11	36	47
Entre 30 y 50 años	H	1	17	1000	1018
	M		54	288	342
Mayores de 50 años	H		11	211	222
	M		11	88	99
Total		1	106	1877	1984

Personal con discapacidad



Durante el período objeto, el año 2022, ha habido un total de **19 empleados con discapacidad**. En este sentido, al no alcanzar el 2% de empleados con discapacidad en la plantilla, GFT IT Consulting se acoge a las medidas alternativas que se indican seguidamente:

- Facturación a centros especiales de empleo de 135.897€.
- Donación de 104.488€ a fundaciones tales como Adecco, Once y Randstad, entre otras.

Tipología de contratos



GFT IT Consulting S.L.U., dentro de su compromiso con las personas y la ocupación de calidad, fomenta el trabajo y el crecimiento económico del entorno en el que opera, siendo la distribución de contratos la que se muestra a continuación:

Distribución de plantilla - 2022

Franja de edad		Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Mayores de 50		Total
Tipo de contrato	Jornada de trabajo/Sexo	H	M	H	M	H	M	
Indefinido	Completa	254	46	995	283	221	92	1891
	Parcial	2	1	23	59	1	7	93
Temporal	Completa	0	0	0	0	0	0	0
	Parcial	0	0	0	0	0	0	0
Total		256	47	1018	342	222	99	1984

Rotación de personal Nuevos talentos



Durante el ejercicio, se han incorporado **460 altas** de trabajadores nuevos en plantilla, siendo en su mayoría Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y de apoyo, por la naturaleza de su actividad.

Altas - 2022

Sexo / Categoría profesional	Dirección	Empleados de tipo administrativo	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y de apoyo	Total
H	0	8	388	396
M	0	7	57	64
Total	0	15	445	460

Cese de personal



Por otro lado, durante el período objeto, en GFT IT Consulting se produjeron un total de **295 bajas**. Ahora bien, entre estas bajas, se ubican **22 despidos**, los que se muestran desglosados por género, edad y categoría profesional en la tabla que sigue:

Despidos - 2022

Franja de edad	Sexo / Categoría profesional	Dirección	Empleados de tipo administrativo	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y de apoyo	Total
Menores de 30 años	H	0	0	11	11
	M	0	0	0	0
Entre 30 y 50 años	H	0	0	6	6
	M	0	1	1	2
Mayores de 50 años	H	0	0	1	1
	M	0	1	1	2
Total		0	2	20	22

Por ello, y considerando tanto las incorporaciones como las salidas del año 2022, GFT IT Consulting **ha aumentado sus personas trabajadoras en plantilla en 165**, siendo este incremento ubicado casi en su totalidad en la categoría profesional de técnicos y profesionales científicos e intelectuales y de apoyo.

Política retributiva



En cuanto a las remuneraciones medias del resto de personal de GFT IT Consulting S.L.U. durante el período objeto del informe, las cuales incluyen tanto el salario fijo como las variables target, en la siguiente tabla se pueden apreciar por género, edad y categoría profesional:

Remuneraciones medias (en euros) - 2022

Franja de edad	Sexo / Categoría profesional	Empleados de tipo administrativo	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y de apoyo	Total
Menores de 30 años	H	20.000	27.151	27.095
	M	26.509	29.594	28.872
Entre 30 y 50 años	H	43.376	44.844	44.819
	M	40.683	39.689	39.846
Mayores de 50 años	H	76.100	58.327	59.208
	M	52.855	54.359	54.192
Total		44.192	43.328	43.374

Brecha salarial



Para calcular la brecha salarial de GFT IT Consulting, la cual se define como el hecho de que las mujeres cobren salarios inferiores a los hombres por realizar trabajos de igual valor, se ha considerado la remuneración media por género para cada una de las categorías profesionales:

Categoría profesional/Sexo	Hombres	Mujeres	Brecha salarial
Empleados de tipo administrativo	53.817	40.393	25%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y de apoyo	43.718	41.940	4%
Total	43.921	41.699	5%

Por último, indicar que GFT IT Consulting dispone de pagos a sistemas de previsión de ahorro a largo plazo, siendo concretamente las siguientes aportaciones:

- Aportaciones a plan de pensiones de empleo y póliza de seguro de 369.509€.
- Aportaciones de seguro de ahorro de 28.800€.

Organización



Tiempo de trabajo



Tal y como establece la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la empresa, siendo el total de horas laborales sin excedentes en función del convenio colectivo de aplicabilidad. En GFT IT Consulting S.L.U. hay tres acuerdos colectivos, siendo el número de personas trabajadoras pertenecientes a ellos cambiantes en función del año y de las circunstancias de alta dentro de la organización.

Además, a través de la **Política de teletrabajo**, la organización tiene como objetivo regular el trabajo en remoto para todas las personas trabajadoras que desarrollan su actividad profesional con presencia física y continuada, así como ayudar a los responsables directos y miembros de equipo a entender la sistemática de trabajo descrita en dicho documento, así como los derechos y responsabilidades que se asocien a ésta.

Absentismo



GFT IT Consulting S.L.U. reconoce el problema asociado al absentismo y es plenamente consciente de que su reducción implica tanto un aumento de la presencia de la persona trabajadora en el puesto de trabajo como la correcta organización de la empresa, junto con unas adecuadas condiciones en materia de salud y seguridad en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los empleados.

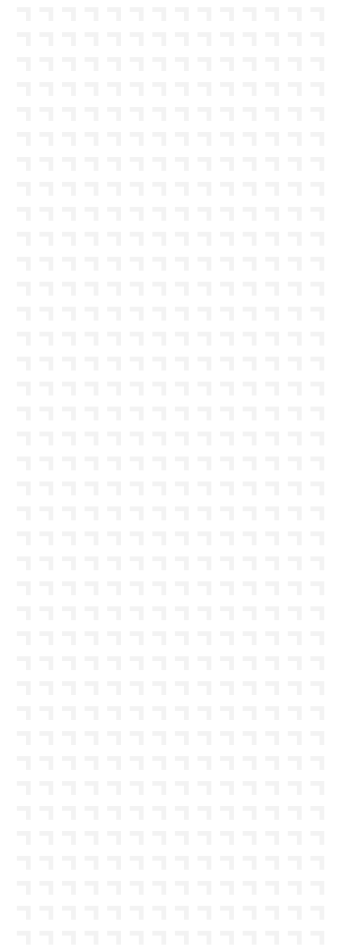
2022

Horas teóricas	3.338.411
Horas de absentismo	147.964
Porcentaje	4,43%

Desconexión



El actual desarrollo tecnológico permite la comunicación entre las personas trabajadoras y su entorno laboral a través de dispositivos digitales con independencia del momento y del lugar, pero habitualmente existe un uso abusivo de estos mecanismos, confundiendo el tiempo de trabajo con el tiempo de descanso. Por ello, a fin de garantizar el respeto al tiempo de descanso, permisos y periodos de vacaciones, así como la intimidad familiar y personal de las personas trabajadoras, desde GFT IT Consulting S.L.U. se garantiza la desconexión digital, habiendo formalizado una **Política de desconexión digital** durante el año 2022.



Conciliación

F

GFT IT Consulting S.L.U. considera que su principal activo son sus profesionales, por lo que para la organización es esencial poder fomentar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal entre la totalidad de las personas trabajadoras que lo conforman. En este sentido, se han ido introduciendo algunas de las mejoras prácticas en esta materia, entre las que se destaca desde el año 2022 el modelo de Working From Home sobre flexibilidad horaria en la entrada y salida.

También, desde el año 2018 GFT IT Consulting S.L.U. dispone de una **Política de Teletrabajo** para que todos sus profesionales puedan optar por esta modalidad y así, brindar condiciones de trabajo que permita lograr el mejor equilibrio posible entre la vida laboral y profesional. Esta medida permite al profesional optar por trabajar en remoto todos los días de la semana o algunos de los días de la semana pudiendo el resto de los días trabajar desde las oficinas de la organización.

Además, GFT cuenta con una **Política de Flexibilidad y Registro de Jornada**, apostando en la conciliación laboral y en la calidad de vida de las personas, buscando que sus empleados puedan de manera autónoma flexibilizar sus horarios de entrada y salida siempre respetando las horas mínimas establecidas, como también estipulando un registro de jornada y un sistema de compensación de horas.



Salud y seguridad



Una de las máximas prioridades de **GFT IT Consulting S.L.U.** es la protección de la salud y la seguridad de todas las personas trabajadoras, habiéndose adoptado políticas y procedimientos que tienen como fin garantizar que se cumple todos los requisitos legales y demás de aspectos normativas relacionados con la prevención de riesgos laborales, así como con los estándares industriales en materia de seguridad.

En este marco, la organización cuenta con una **Política de salud y seguridad en el trabajo**, que establece el compromiso de **GFT IT Consulting** de eliminar o reducir los riesgos derivados del trabajo, de los centros de trabajo y los centros operativos, y que se ha difundido debidamente dentro de la organización. La **Política de salud y seguridad en el trabajo** se compone de dos pilares fundamentales:

La mejora continua

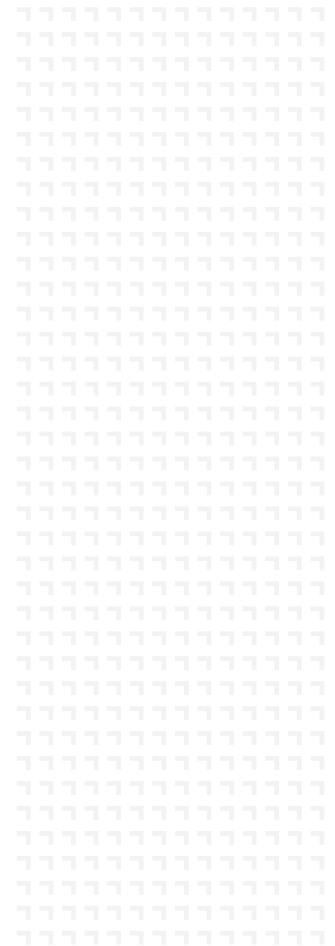
Mediante el desarrollo de una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección.

La integración de la actividad preventiva

En todos los niveles jerárquicos, lo que implica la atribución a todos ellos y la asunción por estos de incluir la Prevención de riesgos a toda actividad que realicen, ordenen o en la toma de decisiones.

GFT mantiene el compromiso de garantizar la salud y seguridad de las personas trabajadoras en el desempeño de sus funciones, creando ambientes seguros para todo su personal mediante la adopción de las medidas necesarias para garantizar las condiciones de seguridad en los puestos de trabajo. Ha creado, para ello, un **Servicio de Prevención Propio** que se hace cargo de la seguridad en el trabajo, la higiene industrial y la ergonomía y psicología aplicada. Este servicio propio cuenta con apoyo administrativo por localidad para acciones puntuales tales como revisión de extintores y botiquines, tramitación de asistencia a la Mutua en caso de accidente de trabajo, entre otros.

Por otro lado, la vigilancia en la salud es tercerizada a un Servicio de Prevención Ajeno a la organización. Además, en relación a ello, cuenta con un **Plan de Prevención de Riesgos Laborales**, diseñado para centralizar la Política de Seguridad y Salud de los diversos centros que tiene la empresa distribuidos por España, y que contiene los siguientes puntos:



- Evaluación inicial de riesgos.
- Planificación de las actividades preventivas.
- Memoria y Programación Anual de Actividades Preventivas
- Entrega de Equipos de Protección Individual
- Controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores
- Informe global de las conclusiones derivadas de los exámenes de salud específicos de los trabajadores, en relación con la aptitud para realizar su trabajo
- Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.
- Investigación de accidentes.
- Análisis estadístico de la Siniestralidad.
- Medidas de emergencia.
- Documentos relativos a la consulta y participación de las personas trabajadoras.

Por otro lado, aunque en esta misma línea, cabe destacar la existencia de **Comités de salud y seguridad laboral** en cada uno de los centros de trabajo de GFT IT Consulting, los cuales se reúnen de manera periódica para velar por el cumplimiento de las políticas y procedimientos en la materia, así como para la promoción de otras acciones de prevención y control de seguridad y salud laboral.

Como plenos conocedores de que el cumplimiento de lo mencionado es fruto de la cooperación y el compromiso de todas las personas de la organización, se han implementado los procedimientos que corresponde para que la totalidad de las personas trabajadoras esté **informada y formada** debidamente, ya sea durante el momento de su incorporación en la empresa como de manera periódica cuando se produzcan cambios que así lo requieran.

Por último, dentro de este mismo ámbito, indicar que periódicamente, la empresa realiza **auditorías** en materia de prevención de riesgos laborales, realizadas por un verificador externo a la organización.

Siniestralidad

▮

Seguidamente, se presentan los datos más relevantes de salud y seguridad de la organización para el año objeto:

	Sexo	2022
Accidentes	H	2
	M	0
Enfermedades profesionales	H	0
	M	0

Relaciones sociales



Para GFT IT Consulting S.L.U., las relaciones sociales son fundamentales, por lo que el establecimiento de una comunicación abierta y totalmente recíproca entre las diferentes partes es de vital importancia para que todas las personas trabajadoras que componen la organización desarrollen un clima laboral basado en la confianza y el respeto.

La comunicación entre la organización y sus profesionales, de esta manera, se gestiona a través de reuniones periódicas de los diferentes departamentos o áreas, así como encuentros de trabajo de los diferentes comités. Del mismo modo, y para favorecer este intercambio de información, se dispone de una serie de canales habilitados donde las personas trabajadoras puedan dejar constancia de sus incertidumbres en torno sus puestos de trabajo.

Por otro lado, aunque también en este mismo ámbito, existe representación sindical de trabajadores en los diferentes centros de trabajo de la organización, estando todas las personas trabajadoras cubiertas por los convenios colectivos de aplicación.

2022

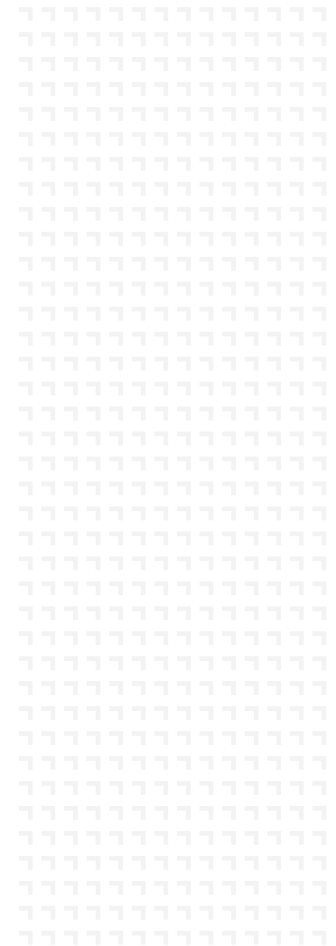
Número de convenios colectivos	1
Personas cubiertas por convenio	100%

Formación



Entre sus compromisos, GFT IT Consulting S.L.U. apuesta por sus profesionales a través de la capacitación y el desarrollo de los mismos. El Plan de formación anual, por lo tanto, da respuesta a este ámbito mediante la detección de necesidades formativas y el planteamiento de acciones que den respuesta a éstas, además que contempla la posibilidad de realizar acciones formativas no planificadas a través de las solicitudes de formación que realizan los responsables de cada departamento o propuestas realizadas directamente por el departamento de Recursos humanos relacionadas con áreas transversales.

GFT cuenta con un programa llamado Learning Center en donde es el empleado quien es el propio conductor de su desarrollo profesional asumiendo la potestad de decidir en qué áreas debe focalizarse para mejorar como profesional. Este programa, consiste en una plataforma formativa que se encuentra dispuesta en varios formatos, adaptados para que los empleados puedan desarrollar los distintos cursos desde dónde se encuentre y frente a la disponibilidad que tenga. Además, este programa cuenta con itinerarios de aprendizaje que se forman dependiendo las características personales de cada empleado, que pueden o no utilizarse de guías formativas.



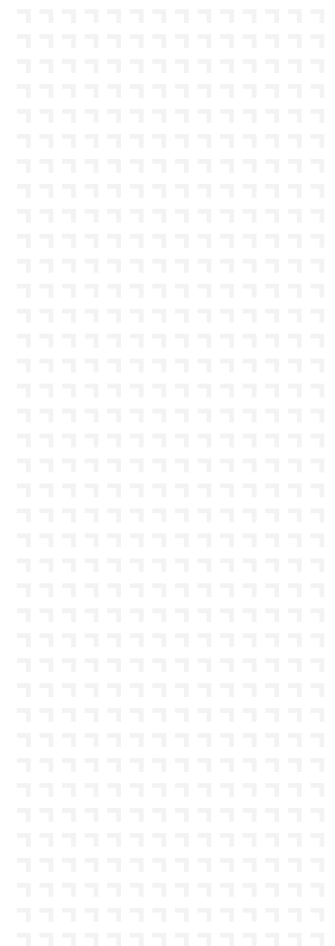
Relacionado con ello, la organización dispone de un modelo desarrollado para acompañar a la persona trabajadora en su crecimiento profesional que, entre otros aspectos, se centra en:

- Crear una cultura de feedback presente en cualquier momento.
- Brindar las herramientas necesarias de mejora continua.
- Enfocar la mirada hacia el futuro.
- Reforzar una adopción y comprensión alineando las necesidades con las soluciones formativas.

Asimismo, la organización cuenta con otros programas para el desarrollo de sus profesionales tales como:

- **APIs Programme** Planificación del desarrollo formativo acorde a tres variables, los requerimientos de su puesto de trabajo, las necesidades del negocio y sus propias aspiraciones y motivaciones.
- **CoRE Programme 2.0**, ofreciendo una visión de los puntos principales de GFT y las distintas iniciativas en las que se está trabajando.
- **Data Learning Program**, iniciativa local desarrollada junto Data, que tiene como objetivo seguir creciendo profesionalmente como Data Engineers.
- **ALP**, programa internacional para el desarrollo de mandos intermedios proporcionándoles una amplia y nueva perspectiva del negocio y dándoles soporte para generar valor añadido a la compañía.
- **Up-Skillings Programmes**, programa de reciclaje y actualización de conocimientos en diferentes tecnologías.
- **English for Excellence**, programa de idioma para todos los empleados de más de 6 meses de antigüedad en la empresa.
- **Moonshot Programme**, programa de transformación para managers de GFT que combina formación sobre aspectos clave en la organización, con sesiones inspiracionales orientadas a soft skills, lo que se complementa con un proceso de mentoring-coaching individualizado.

Dentro de la materia, GFT buscando continuamente el desarrollo de sus profesionales, creando también una **Campaña de Certificaciones** en la cual las personas trabajadoras pueden certificarse en distintos programas, ofreciendo cursos en una amplia gama de softwares que se encuentran financiados por la compañía:



Por otro lado, y asociado a lo ya mencionado, la organización cuenta con evaluaciones de desempeño que, entre otras cuestiones, tiene como objetivo valorar el grado de consecución de los objetivos individuales y el alineamiento con las competencias requeridas en cada momento, dando como resultado propuestas de incremento salarial, asignación de retribución variable o promoción interna. Concretamente, se establecen unos períodos de evaluación para cada persona con el fin de darle a conocer cómo ha sido su desempeño, así como qué áreas son necesarias reforzar para poder ir mejorando dentro de su nivel profesional e incluso de cara a poder ser promovido a los siguientes niveles.

En la siguiente tabla se muestran los datos relativos a las acciones formativas llevadas a cabo durante el período objeto del informe:

Dirección	Empleados de tipo administrativo	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y de apoyo	Total
2	2.534,71	99.835,34	102.362,05

En esta materia, algunos ejemplos de los programas específicos que la organización impulsa para los grupos de interés externos, son los que siguen:

- **Accelerated Leadership Program.** Los Team Leads juegan un papel clave en la estrategia de la organización y son fundamentales para vincular las operaciones diarias con la estrategia a medio y largo plazo definida por el equipo de dirección y, al final, hacer que suceda.
- **Data Learning Program.** El DLP es una iniciativa de GFT España ideada por Learning & Development y expertos en Data (que también forman en la UPV y en EDEM), que tiene como objetivo dar el conocimiento necesario para seguir crecimiento como Data Engineers.
- **Womentech Mentoring Program.** La brecha de género de las TICs ha sido el motivo por el que GFT, dentro de su estrategia sostenible, decide poner en marcha una iniciativa que pretende impulsar la diversidad y la igualdad de género en la compañía.



Igualdad y diversidad



Igualdad

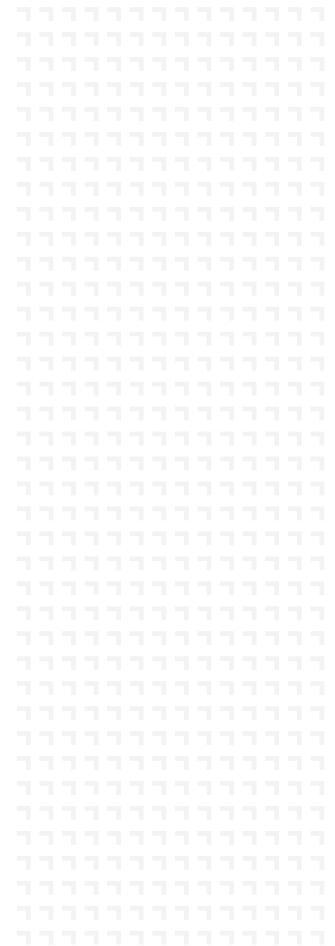


Dentro del compromiso de GFT IT Consulting, S.L.U. por las personas, encontramos la igualdad de oportunidades y de trato. Más allá del cumplimiento de la legislación vigente, la organización considera estos aspectos el centro de sus decisiones, garantizando un entorno de trabajo basado en valores inclusivos y no preferenciales dentro de la cultura empresarial.

Por un lado, y como parte del **Código ético**, la organización manifiesta su compromiso con la igualdad de oportunidades, contratando, evaluando y promocionando a las personas trabajadoras en base a sus conocimientos, competencias, logros, experiencia y desempeño demostrados.

Durante el año 2022, GFT IT Consulting ha elaborado un **Plan de Igualdad** de aplicación a toda su plantilla. En dicho documento, la compañía se ha planteado varios objetivos estratégicos alineados con las políticas corporativas y la legislación vigente, la igualdad de trato y oportunidades, la no discriminación ni directa ni indirecta, el respeto a la diversidad y el desarrollo de aquellas medidas que faciliten la conciliación entre vida personal, familiar y laboral, entendiendo como tales:

- **Calidad en el empleo.** Fomentar el empleo sostenible y la calidad del contenido de los puestos de trabajo, promoviendo la mejora continua de las competencias de los profesionales.
- **Conciliación de vida personal y profesional.** Respetando el entorno personal y familiar de todas las personas trabajadoras buscando medidas que den respuesta a las necesidades y consigan un correcto equilibrio entre ambos entornos.
- **Igualdad de trato y oportunidades.** Entre hombres y mujeres de toda la organización, con especial enfoque en la selección, contratación y compensación, desarrollo profesional y la comunicación.
- **Respeto a la diversidad.** Fomentar y promover la no discriminación, por razones de edad, estado civil, raza, religión, orientación, identidad o expresión sexual o cualquier otra característica personal, física o social, entre todas las personas trabajadoras.
- **Prevención del acoso sexual y por razones de sexo.** Formar y promover herramientas para la prevención y eliminación de todo tipo de acoso y en especial el acoso sexual y por razón de sexo y dar cauce a las denuncias o reclamaciones.
- **Cumplimiento con la legislación vigente y políticas corporativas.** Tales como el Código Internacional de Conducta Empresarial e Igualdad de Oportunidades, respeto Global en el Lugar de Trabajo y Política de Diversidad e Inclusión.



Asimismo, en dicho documento se han planteado una serie de principios rectores para la organización:

- Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- Principio de no discriminación directa por razón de sexo.
- Principio de no discriminación indirecta por razón de sexo.
- Principio de prohibición del acoso sexual.
- Principio de prohibición del acoso por razón de sexo.
- Principio de indemnidad frente a las represalias.
- Principio de transparencia retributiva.
- Principio de transversalidad de las políticas de género.

Por otro lado, además, GFT IT Consulting cuenta con un **Protocolo de prevención y actuación del acoso**, siendo el objetivo principal de éste implantar las medidas que prevengan, eviten y erradiquen el acoso laboral, determinando aquellas actuaciones que sean necesarias para la investigación, persecución y sanción de dichas conductas en caso de que se produzcan, facilitando a las personas trabajadoras el procedimiento adecuado para presentar las quejas y denuncias asociadas mediante la implementación y divulgación de dicho documento.

Gestión de la diversidad

■

De esta manera, la organización está comprometida con facilitar un entorno de trabajo diverso e inclusivo donde todas las personas en la organización tengan las mismas oportunidades de desarrollo profesional, independientemente de su edad, género, raza, capacidades u orientación sexual, entre otros.

Por ello, aunque relacionado con lo anterior, GFT cuenta con una **Política de Diversidad, Igualdad e Inclusión**, que garantiza un entorno de trabajo estrictamente no discriminatorio e inclusivo. La organización entiende la diversidad y la inclusión como la integración de su plantilla en un entorno de trabajo seguro en donde se garantiza la igualdad de oportunidades, libre de cualquier tipo de sesgo o discriminación, aunque también conlleva la continua promoción de iniciativas que ayuden a promover un comportamiento y liderazgo inclusivo en toda la organización.

Por lo tanto, los objetivos en materia de diversidad, Igualdad e Inclusión son los siguientes:

- Promover la diversidad y la inclusión: dar voz y visibilidad a la diversidad en GFT y crear una cultura de inclusión e igualdad.
- Generar cultura y comportamientos inclusivos a partir de unos principios comunes.

- Creación de un marco común: impulsar, alinear y medir las actividades de DE&I en todos los países de la región.
- Creación de una comunidad propia como motor para impulsar la diversidad, igualdad e inclusión dentro de GFT.
- Reforzar nuestra marca de compañía empleadora: ofrecer un lugar de trabajo más atractivo para nuestros equipos actuales y los potenciales nuevos talentos.
- Impulsar a las mujeres: generar impacto social a través de la creación de redes de mujeres y programas de mentoring, especialmente focalizados en fomentar el talento femenino en las carreras STEM.

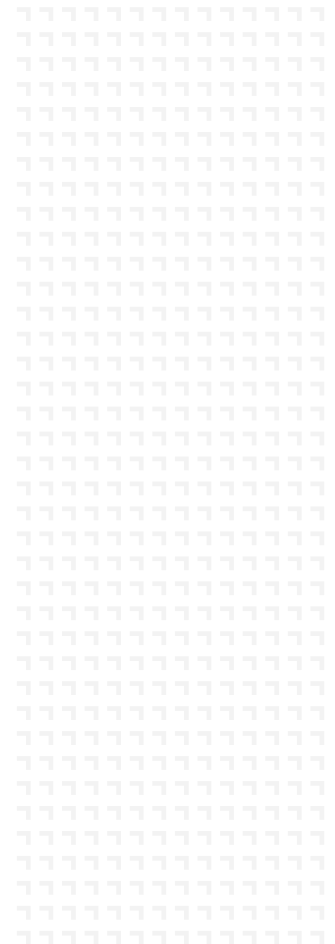
Dentro de este mismo ámbito, hay tres focos en los cuales GFT pone especial atención para el diseño de acciones destinadas a la promoción de la diversidad en la organización, las cuales son las que siguen:

Género

Desde hace tiempo, GFT trabaja para romper estereotipos y dar a conocer el talento femenino en la organización. Cuentan con una red interna de mujeres que trabajan para generar comunidad y ofrecer orientación y ayuda para las compañeras para una correcta evolución profesional. Fomentan el desarrollo del talento femenino a través del WomenTech Mentoring Program, dirigido a mujeres tecnológicas que quieran desarrollar sus habilidades de comunicación e impulsar su carrera con una mayor visibilidad y proyección en el sector. Por último, participan activamente en programas de mentoring en escuelas para promocionar las carreras STEM entre niñas y jóvenes.

Dichas acciones están destinadas a aumentar la representación femenina en GFT en todos los niveles, como también a fomentar el desarrollo del talento femenino con mentoring y programas especiales, tales como participar en la promoción de las carreras STEM entre las niñas y por último, crear una cultura de inclusión promoviendo liderazgo y comportamientos inclusivos entre las personas.

Durante el período, GFT ha participado junto con CEOE del I Foro sobre la mujer y el liderazgo femenino. Este evento tiene como objetivo exponer los retos a los que las mujeres se enfrentan en el mundo laboral y dar recomendaciones para solucionarlo.





Discapacidad

GFT está comprometida para facilitar un entorno de trabajo diverso e inclusivo llevando a cabo acciones de sensibilización y formación a toda la organización y para ello se ha lanzado un programa llamado GFT Limitless, a través del cual se pretende informar y sensibilizar sobre la discapacidad eliminando estereotipos, barreras y miedos.

Además, desde el programa Inclusive Coding, éste es un aspecto en donde destinan sus esfuerzos para aplicar proyectos más inclusivos, tanto para clientes como para iniciativas internas, ya que mediante softwares inclusivos buscan que los mismos no solo estén desarrollados para personas con discapacidad, sino también para todos los grupos vulnerable.

Orientación sexual

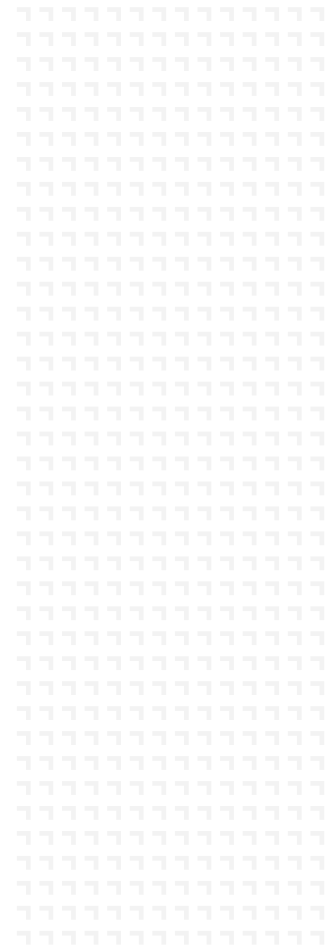
Para promover la diversidad desde la perspectiva LGTBQ+, se busca crear entornos seguros en los que nadie se sienta discriminado por su identidad de género u orientación sexual. En línea con ello, desde GFT son miembros de Asociación REDI (Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI) el primer ecosistema de empresas y profesionales en España que trabaja para fomentar entornos laborales seguros y respetuosos con todas las personas, independientemente de su identidad, expresión de género u orientación sexual.

En este sentido, en GFT IT Consulting contribuyen activamente a la inclusión social y laboral de personas en riesgo de exclusión pertenecientes a los colectivos más vulnerables, siendo las acciones más relevantes las que se enumeran a continuación:

Por lo tanto, los objetivos en materia de diversidad, Igualdad e Inclusión son los siguientes:

- Promoción de la diversidad desde la perspectiva de la discapacidad.
- Rotura de las barreras en la tecnología para las personas con discapacidad.
- Relación con centros de trabajo especial.
- Apoyo a programas relacionados con la diversidad desde la perspectiva de la discapacidad.

Adicionalmente, aunque relacionado con en esta misma materia, tal y como se ha introducido al inicio del bloque, GFT IT Consulting dispone del certificado **Great Place to Work**, que evalúa la cultura de la organización. Este certificado, que sirve como un gran factor diferencial para las personas trabajadoras, asegura un ambiente de trabajo saludable donde desarrollarse y sentirse valorado, destacando el respeto y el buen trato de las personas para las personas.



06.

Derechos humanos

1



Además de cumplir con los requerimientos de la legislación vigente que le es aplicable, la sociedad se encuentra estrechamente comprometido con el respeto a los derechos humanos reconocidos internacionalmente. A nivel de Grupo, GFT identifica y evalúa los riesgos en materia de derechos humanos en función del contexto geográfico en el que se sitúa y las relaciones empresariales de su cadena de valor. Por ello, a través de un Código ético de aplicación a todas las personas trabajadoras sin excepción y todas las empresas subcontratadas, trata de asegurarla correcta conducta ética de sus empleados, orientados para que desarrollen su trabajo de forma honesta e íntegra en el transcurso de las actividades profesionales, siendo concretamente:

Derechos humanos



La organización se compromete a defender, apoyar y respetar los derechos humanos proclamados internacionalmente y se adhiere a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, así como a los 10 Principios

del Pacto Mundial, condenando así todas formas de explotación humana, laboral o medioambiental e implantando todos los procedimientos necesarios para garantizar que estas formas de conductas despiadadas no se produzcan en las operaciones de la compañía ni en la cadena de suministro.

Esclavitud moderna y tráfico de personas



Desde la organización manifiestan el total rechazo al trabajo infantil y al trabajo forzoso u obligatorio, por lo que no se relacionan con colaboradores de ningún tipo que impongan condiciones de empleo que infrinjan de algún modo la legalidad.

No discriminación o acoso



La organización hace hincapié en el comportamiento honesto y honorable de las personas trabajadoras durante las relaciones que se pueden establecer con otras personas, así como el rechazo de todo tipo de conductas en el trato con compañeros o terceros que puedan interpretarse como situaciones de acoso, en sintonía con el **Plan de igualdad de oportunidades** y el **Protocolo de prevención del acoso** y por razones de género del mismo Grupo. Por ello, la organización manifiesta su total rechazo a todo tipo de conductas en el trato con personas que puedan interpretarse como situaciones de acoso, alentando a un trato igualitario de todos y para todos con independencia de raza, etnia,

género, edad, orientación sexual, religión, discapacidad o cualquier otro condicionante que haga de los colectivos más vulnerables objeto de injusticia. Además, no se aplica criterios discriminatorios de ningún tipo durante sus procesos internos, con independencia de la finalidad de éstos. Por ello, y especialmente durante los procesos relacionados con la gestión de personas, la organización únicamente se basa en la objetividad de las aptitudes y la valía de sus empleados, tanto en los procesos de selección y contratación de nuevos profesionales como en los procesos de promoción interna, incluyendo las acciones formativas y la retribución salarial.

Derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva



De igual manera, y tal y como se ha mencionado con anterioridad en el bloque de cuestiones sociales y relativas al personal, desde la organización se apoya el derecho a ejercer la libertad de asociación y negociación colectiva, respetando la representación sindical de las personas trabajadoras a afiliarse libremente a la sección sindical que consideren oportuna, eliminándose cualquier tipo de discriminación hacia aquellos que puedan desempeñar este tipo de actividad.

En este sentido, cabe indicar que durante el período objeto del informe no ha habido constancia de que se hayan producido casos de denuncia por vulneración de los derechos humanos.

07.

Corrupción y soborno

7



En el marco del compromiso con el estricto cumplimiento, de las leyes aplicables, así como con la integridad y transparencia que presiden su actuación, **GFT IT Consulting S.L.U.** considera la integridad parte esencial de su cultura y valores corporativos, tal y cómo se refleja en las principales políticas, protocolos y procedimientos de la organización.

Mediante su **Código ético de aplicabilidad de Grupo**, **GFT** establece los principios básicos de actuación en el desarrollo de sus actividades que, entre otras cuestiones, se relacionan con la corrupción y el soborno. Mediante éste, la sociedad **GFT IT Consulting S.L.U.** tiene el objetivo de dirigir el negocio bajo los más altos estándares de ética, honestidad e integridad, reconociendo la importancia que juegan todas las personas trabajadoras que conforman el mismo.

Todas las personas trabajadoras y subcontratistas de la organización deben cumplir con las disposiciones que en este documento se indican, tales como la tolerancia cero con respecto a la corrupción y el soborno, comprometiéndose a actuar de manera profesional, justa e íntegra en todos sus tratos y relaciones comerciales dondequiera que operen, así como a implantar y aplicar sistemas eficaces para contrarrestar el soborno y la corrupción.

Del mismo modo, **GFT** sólo participa en actividades relacionadas con la competencia de conformidad con las leyes comerciales y antimonopolio mundiales, y las leyes sobre competencia, precios y protección del consumidor. En línea con ello, no colabora con los competidores para distorsionar el comercio ni abusa de una posición de gran cuota de mercado aplicando precios por debajo del coste para perjudicar a los competidores, no tolerando acuerdos ilegales ni otras infracciones de la legislación sobre competencia.

Además, también en este mismo ámbito, Grupo **GFT** tiene desarrollada una **Política Anticorrupción**, a partir de la cual se fijan los estándares idóneos de conducta que deben de ser seguidos por todos los miembros que forman parte de la organización, con el objetivo de erradicar la corrupción tanto en el sector público, como en el sector privado, estableciendo para ello toda una serie de normas tanto en la interacción con funcionarios públicos, como con personas físicas pertenecientes al sector privado.

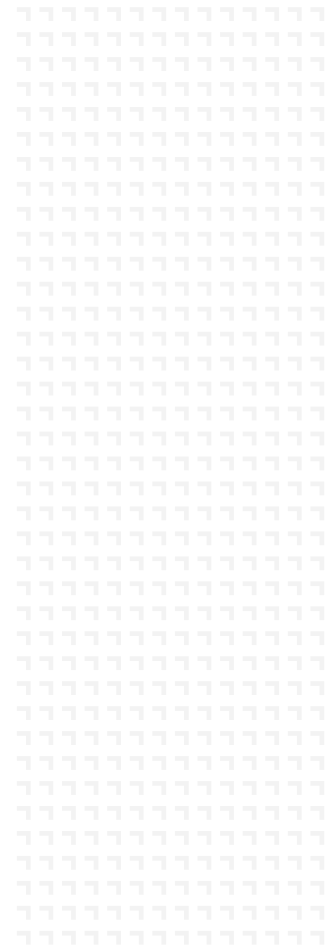
En línea con ello, **GFT IT Consulting S.L.U.** cuenta con un **Programa de Prevención de Delitos**, con la finalidad de diseñar medidas y estructuras de control que permitan minimizar el riesgo de la comisión de delitos mediante el cual la empresa se compromete con

el cumplimiento normativo en todos los ámbitos de su actividad. Por otro lado, a fin de garantizar que los procesos organizativos, así como los empresariales, cumplan con los requisitos legales y políticas de la organización, Grupo GFT dispone de un **Compliance Office**.

A su vez, GFT IT Consulting S.L.U. ha creado un **Departamento Responsable del Cumplimiento Penal o Local Compliance Office**, que se encarga de revisar y mejorar de forma continua las políticas y procesos implantados para la prevención de delitos, como también de asesorar activamente a los directivos de la organización en la toma de decisiones y supervisar el desarrollo de las actividades que puedan implicar un riesgo de responsabilidad penal para la compañía.

Dicho Local Compliance Officer, además, también es el encargado de efectuar un **Programa de Formación**, para todas las personas trabajadoras, y de realizar las investigaciones pertinentes respecto de las denuncias recibidas.

De igual manera, a través de este mismo documento, todas las personas trabajadoras del Grupo se encuentran plenamente comprometidas a proteger la **confidencialidad de la información** que se les ha sido confiada durante el desarrollo de su actividad, especialmente en lo que se refiere a los datos personales y sensibles. Además, todos los profesionales de la organización que participen en procesos de selección y contratación de empleados, así como aquellas que ejecuten responsabilidades en el ámbito de compras y aprovisionamiento actuarán con la debida diligencia para proteger información sensible.



Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro



Durante el período objeto, el año 2022, GFT IT Consulting S.L.U. llevó a cabo un total de 25.185€ en concepto de donaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro, entre las que se encuentran Cruz Roja Española, Fundación Human Age Institute y Fundación Internacional IESE.



08.

Sociedad



Compromiso con el desarrollo sostenible



Como proveedor de servicios tecnológicos, GFT IT Consulting S.L.U. busca el desarrollo y la aplicación responsables de tecnologías, ecológica y éticamente, con la integración de la sostenibilidad desde las etapas más conceptuales de diseño. Para GFT IT Consulting, la gestión empresarial sostenible significa crecer rentablemente a largo plazo, en línea con los objetivos medioambientales y sociales y, junto con los grupos de interés.

Para que esto suceda, la organización trata de facilitar y mantener una relación de diálogo con sus grupos de interés, la cual articula a través de diferentes canales de comunicación. Dentro de estos, es especialmente importante para la comunicación entre las partes externas a la empresa, la página web corporativa, que se encuentra en pleno funcionamiento y sirve de vía para cualquier tipo de consulta.

Como se ha indicado anteriormente, la sostenibilidad y la búsqueda de la triple cuenta de resultados es parte integral del modelo de negocio y de la estrategia del Grupo, y también lo es para GFT IT Consulting. De esta manera, GFT cuenta con una Política de RSC donde se plasma este compromiso con el desarrollo sostenible, considerando la sostenibilidad como parte de su modelo de negocio y su estrategia corporativa. La sostenibilidad, es la respuesta a los retos medioambientales, sociales y de gobernanza.

La gestión sostenible es parte de la creación de valor compartido para la organización, sus grupos de interés y la sociedad, evitando tanto los impactos negativos que su actividad pudiera generar en el entorno como los impactos negativos que éste pudiera ocasionar en el negocio, así como potenciando todos aquellos positivos que impulsen el desarrollo conjunto.

En este mismo ámbito, con la iniciativa de crecimiento del talento tecnológico en todo el mundo en todo el grupo, GFT IT Consulting promueve el talento de TI interna y externamente. La organización fomenta el talento tecnológico dentro y fuera de la empresa, impulsando los sectores STEM en todos los grupos, participando en todo tipo de eventos junto a distintas universidades, escuelas y asociaciones.

De esta manera, como se ha indicado anteriormente, el diseño de softwares sostenibles combina la programación eficiente en recursos, tal y como se ha indicado anteriormente en el apartado de medio ambiente, y el derecho a la privacidad desde el principio.

La organización, por lo tanto, respalda la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible contribuyendo de manera significativa a nueve de los Objetivos de desarrollo sostenible:



MEDIO AMBIENTE



SOCIAL



GOVERNANZA



Con ello, se entiende que la sostenibilidad es responsabilidad de todo el entorno empresarial y social, por lo que desde GFT buscan darle forma por medio de la transformación digital de manera responsable y proactiva. De esta manera, la Responsabilidad Social Corporativa está anclada a la misión, a la visión y a los cinco valores fundamentales de la compañía, los cuales son la base de todas las relaciones con clientes y socios comerciales.

Por último, aunque dentro del ámbito del desarrollo sostenible, es importante indicar que la sociedad no realiza inversiones fuera de sus instalaciones, aunque si se encuentra en sintonía con el entorno en el que opera en lo referente a las relaciones mantenidas con los actores de la sociedad, colaborando y apoyando en el desarrollo económico de los mismos.

En relación a ello, GFT colabora activamente con la sociedad en su conjunto, llevando a cabo acciones tan destacadas como las que se enumeran a continuación:

- **Visual Inspection.** Evento organizado junto a Google Cloud con un formato doble, tanto presencial como virtual a través de una plataforma webinar, donde se explora, cuando y como la inteligencia artificial es capaz de combinar y superar las ventajas de los sistemas actuales de inspección visual manuales y automáticos.
- **Sustainability Awards Turismo IESE.** En colaboración con IESE Business School y Banco Sabadell, se organizan los GFT Sustainability Awards para Turismo, cuyo ganador recibe un premio de 10.000 euros. Este evento es el primer foro de inversión en turismo sostenible que busca promover las soluciones que impulsan un cambio positivo, sostenible e integral en la industria turística española, seleccionando proyectos orientados a generar impacto mediante tecnologías y herramientas digitales.
- **New Digital Core Banking.** Evento coordinado junto a AWS y Thought Machine en el que se ha trabajado cómo las nuevas arquitecturas core banking nativas en cloud permiten implementar propuestas novedosas para clientes digitales, con nuevos tipos de productos en una infraestructura flexible y completamente escalable a cualquier nivel de demanda.
- **Webinar mainframe.** Seminario web coorganizado con Amazon Web Services, donde se describe con un enfoque práctico cómo planificar y ejecutar las diferentes posibles estrategias de modernización del Mainframe.
- **IOT Solutions World Congress.** Evento en el que participa la organización y que consiste en la sección de testbeds del IOT Solutions World Congress 2022. La solución aportada por GFT en el IOTSWC, en colaboración con Exkal, se centra en resolver el problema del desperdicio de alimentos en supermercados, que es uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) fijados en la Agenda 2030.

Subcontratación y proveedores

GFT IT Consulting S.L.U. se encuentra plenamente comprometida a mejorar la cadena de suministro y que operar de manera responsable, ética y con integridad, son requisitos fundamentales para un crecimiento sostenible, por lo que el Código ético, el Programa de Prevención de Delitos y la Política Anticorrupción también son aplicables a la cadena de suministro, expandiendo los principios de actuación y las normas de conducta que deben guiar las actuaciones en nombre de la organización también a proveedores y subcontratados.

Además, a nivel de Grupo, GFT dispone de una Política de compras, donde se marcan las directrices a seguir con el fin de materializar un proceso de compras más sostenible, introduciendo un mayor control de gastos, una mayor transparencia en las decisiones y una asignación clara de sus recursos.

Grupo GFT, por lo tanto, lleva a cabo actividades de aprovisionamiento que promuevan los objetivos de

sostenibilidad, especialmente en las áreas de medio ambiente, derechos humanos y cumplimiento normativo. En esta línea, y más allá del cumplimiento de la legislación aplicable y la seguridad en el aprovisionamiento de los bienes y servicios, la postura de sostenibilidad de las empresas proveedoras también es un factor de consideración para la selección y evaluación de éstos dentro de la organización, animándolos a adherirse y cumplir con lo establecido en los diferentes documentos del Grupo.

Por último, aunque la organización muestra un compromiso en relación con la integración de aspectos relacionados con la sostenibilidad, como se ha indicado, no lleva a cabo de manera específica procesos de auditoría a las empresas proveedoras con las que establece algún tipo de relación.



Cientes

F

Dada la creciente tendencia que ha sufrido la evolución tecnológica en los últimos años, acelerando su desarrollo e implementación en todas las capas de la sociedad, la organización, por lo que la organización asume su compromiso con la sociedad en asegurar la confianza, innovando de forma segura hacia la economía digital.

Por ello, todas las personas trabajadoras de GFT IT Consulting S.L.U. se comprometen a mantener la confidencialidad y a hacer un uso acorde de cualquier dato, información o documento obtenido durante el ejercicio de sus responsabilidades dentro de la organización. De igual manera, la organización se compromete a no divulgar datos de carácter personal a los que tenga acceso, salvo consentimiento explícito de los interesados y en los casos de obligación legal o cumplimiento de resoluciones judiciales o administrativas.

Por otro lado, vela para que las ofertas, la publicidad y las acciones promocionales de los productos y demás información facilitada por parte de las personas trabajadoras sea veraz y tendente a crear relaciones basadas en la confianza mutua. En esta línea, las actividades comerciales de promoción se realizan de forma clara en base a estándares objetivos con el fin de no ofrecer información falsa, engañosa o que pueda inducir a error a clientes o terceros.

GFT IT Consulting, S.L.U. a su vez, es plenamente consciente de que un buen diseño de producto se centra, ante todo, en la experiencia del cliente. Por ello, la organización lleva a cabo eventos con

sus clientes para establecer y mantener relaciones de confianza, donde se informa y pone al día a las empresas sobre las novedades que pueda haber en el sector, así como para fomentar e impulsar la creación de sinergias y colaboraciones entre los asistentes.

De esta manera, comprometidos con la calidad de los servicios, y con el fin de garantizar la resolución de posibles incidencias, la organización dispone de los mecanismos necesarios para llevar a cabo la mejor gestión. Aunque no se hayan recibido reclamaciones significativas durante el período objeto, cabe indicar que el sistema de reclamaciones está adaptado a cada uno de los mercados donde tiene presencia el negocio, además, está totalmente integrado dentro de la cadena de valor de la organización, lo que permite garantizar el registro de las incidencias y reclamaciones que se realizan, así como su análisis y evaluación, con satisfacción.

Información fiscal

GFT IT Consulting S.L.U., mediante el Órgano de Administración, formula las Cuentas anuales y el Informe de Gestión, los cuales son posteriormente aprobados. En esta línea, seguidamente se muestran los indicadores más relevantes en cuanto a la información fiscal de la organización:

Información fiscal (en euros)	2022
Beneficios obtenidos antes de impuestos	9.111.969
Impuestos pagados sobre beneficios	(859.368)
Subvenciones públicas recibidas	-



09.

Índice de contenidos GRI



```
Function ProgramOf  
P='';  
ProgramNumbers=new Array();  
for (i=0; i<totalNumbers; i++)  
{  
    RandomNumber = Math.round(lowerbound+Math.  
    (totalNumbers-i));  
    if (RandomNumber == ProgramNumbers[i])  
    {  
        ProgramNumbers=Math.round(lowerbound+Ma  
        j=0;  
  
        X(i)=X(i)+'';  
        if (X(i).length==2)  
            X(i)='0'+X(i);  
    }  
    X=X.sort();  
    for (i=0; i<X.length; i++)  
    {  
        OutPut=B+++X(i);  
    }  
}
```

Bloque	Contenido	GRI	Apartado
ORGANIZACIÓN			
Descripción del modelo de negocio	Entorno empresarial (Nombre de la Organización; Actividades, marcas, productos y servicios; Ubicación de la sede; Ubicación de las operaciones; Propiedad y forma jurídica; Mercados servidos)	2-1a, 2-1b, 2-1c, 2-1d, 2-6a, 2-6b	3
	Organización y estructura (Tamaño de la organización, participaciones en empresas del Grupo)	2-9a	3
	Objetivos, estrategias, políticas que aplica el Grupo y sus resultados	2-23a, 2-23b, 2-24a	3
Principales riesgos	Relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos. Principales impactos, riesgos y oportunidades	2-6c	3
	Cómo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos	2-25a, 2-25a, 103-3	3
	Impactos detectados (desglose de los riesgos, en particular a corto, medio y largo plazo)	2-25a	3
MEDIO AMBIENTE			
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa, sobre la salud y la seguridad	2-24a, 2-27b, 2-27c, 201-2, 3-3, 307-1a	4
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental		
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales		
	La aplicación del principio de precaución, medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente		
	La cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales		
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente	305-7a	4
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos	306-1a, 306-2a, 306-2b, 306-3a, 306-3b, 306-4a, 306-4b, 306-4c, 306-5a, 306-5b, 306-5c	4
Uso sostenible de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-1a, 303-1c, 303-4a, 303-5a	4
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	301-1a	4
	Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	302-1e, 302-2a, 302-4a, 302-4b, 302-5	4
	Uso de energías renovables	302-3	4
Cambio climático	Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	305-1a, 305-1e, 305-2a, 305-2e, 305-3a, 305-3f	4
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	n/a	4
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	305-5a, 305-5d	4

Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	304-1a, 304-3a	4
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	304-2a, 304-2b	4
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL			
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	2-7a, 2-7d, 2-7e, 405-1b	5
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	2-7b	5
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	n/a	5
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	n/a	5
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	2-19a, 401-2	5
	Brecha salarial: remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	405-2a	5
	Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones	2-19a	5
	Pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo	N/a	5
	Implantación de políticas de desconexión laboral	201-3, 401-3	5
	Empleados con discapacidad	405-1	5
Organización del trabajo	Número de horas de absentismo	403-2	5
	Medidas de conciliación	401-3a, 401-3b	
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-1a, 403-2a, 403-4a, 403-4b, 403-5a, 403-6a, 403-7a	5
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales, desagregado por sexo	403-9a, 403-10a	5
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	402-1a, 402-1b	5
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	2-30a, 2-30b	5
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	407	5
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	404-2a, 404-2b	5
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404-1a	5
Accesibilidad universal	Medidas adoptadas para facilitar la accesibilidad de los colectivos más vulnerables	n/a	5
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	406-1	5
	Planes de igualdad	n/a	5
	Medidas adoptadas para promover el empleo	n/a	5
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	n/a	5
	Política contra todo tipo de discriminación	406-1a	5
	Gestión de diversidad	n/a	5

INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS			
Derechos humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	2-23a, 2-23b, 2-23e, 2-23f, 410-1a	6
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos	412-2, 412-3	6
	Medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	3-3, 412-2b	6
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	411-1a	6
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	407-1a, 407-1b	6
	Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	406-1a	6
	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	409-1a, 409-1b	6
	Abolición efectiva del trabajo infantil	408-1a, 408-1b, 408-1c	6
INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO			
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	3-3, 205-2, 205-3	7
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	3-3, 205-2, 205-3	7
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	415-1a	7
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD			
Compromisos con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la Sociedad en el empleo y el desarrollo local	203-1b, 203-2, 204-1, 413-1, 413-2	8
	Impacto de la actividad en la sociedad en las poblaciones locales y el territorio	203-1b, 203-2, 204-1	8
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	2-29a	8
	Acciones de asociación o patrocinio	2-28a, 413-1a	8
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y medioambientales	N/a	8
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	308-1a, 308-2a, 308-2c, 414-1a, 414-2a, 414-2c	8
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	416-1a, 416-2a, 417-1a	8
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	2-25b, 416-2, 418-1a	8
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	207-4	8
	Impuesto sobre beneficios pagados	n/a	8
	Subvenciones públicas recibidas	201-4a	8

Formulación del Estado de Información no Financiera por parte del Órgano de Administración

En cumplimiento de lo dispuesto por la legislación vigente, el Órgano de Administración de GFT IT Consulting S.L.U. ha formulado el Estado de Información no Financiera correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022, el cual forma parte del Informe de Gestión de dicho ejercicio.

Sant Cugat del Vallés, 31 de marzo de 2023



D. Jens-Thorsten Rauer
Administrador Mancomunado



D. Joan Carles Fonoll Hernansaiz
Administrador Mancomunado

Esta publicación ha sido redactada de buena fe y de acuerdo con la información facilitada a GFT hasta la fecha de su presentación. Contiene información confidencial que no se debe divulgar a terceros. GFT no garantiza la exactitud ni la integridad de la información incluida en el texto. El cliente es el único responsable del uso que haga de la información y de cualquier decisión que tome basándose en ella.