

**INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN
NO FINANCIERA CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO ANUAL FINALIZADO EL
31 DE DICIEMBRE DE 2025**

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 2025

Al Socio de GFT IT CONSULTING, S.L.U.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio, hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025, 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 gestión de calidad

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

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarias aplicables.

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

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los 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 2025 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 2025.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2025.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 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 2025, 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.



Sergi Puig-Serra Casas

Barcelona, 19 de junio de 2026

Col·legi
de Censors Jurats
de Comptes
de Catalunya

GRANT THORNTON, S.L.

2026 Núm. 20/26/12626

IMPORT COL·LEGIAL: 30.00 EUR

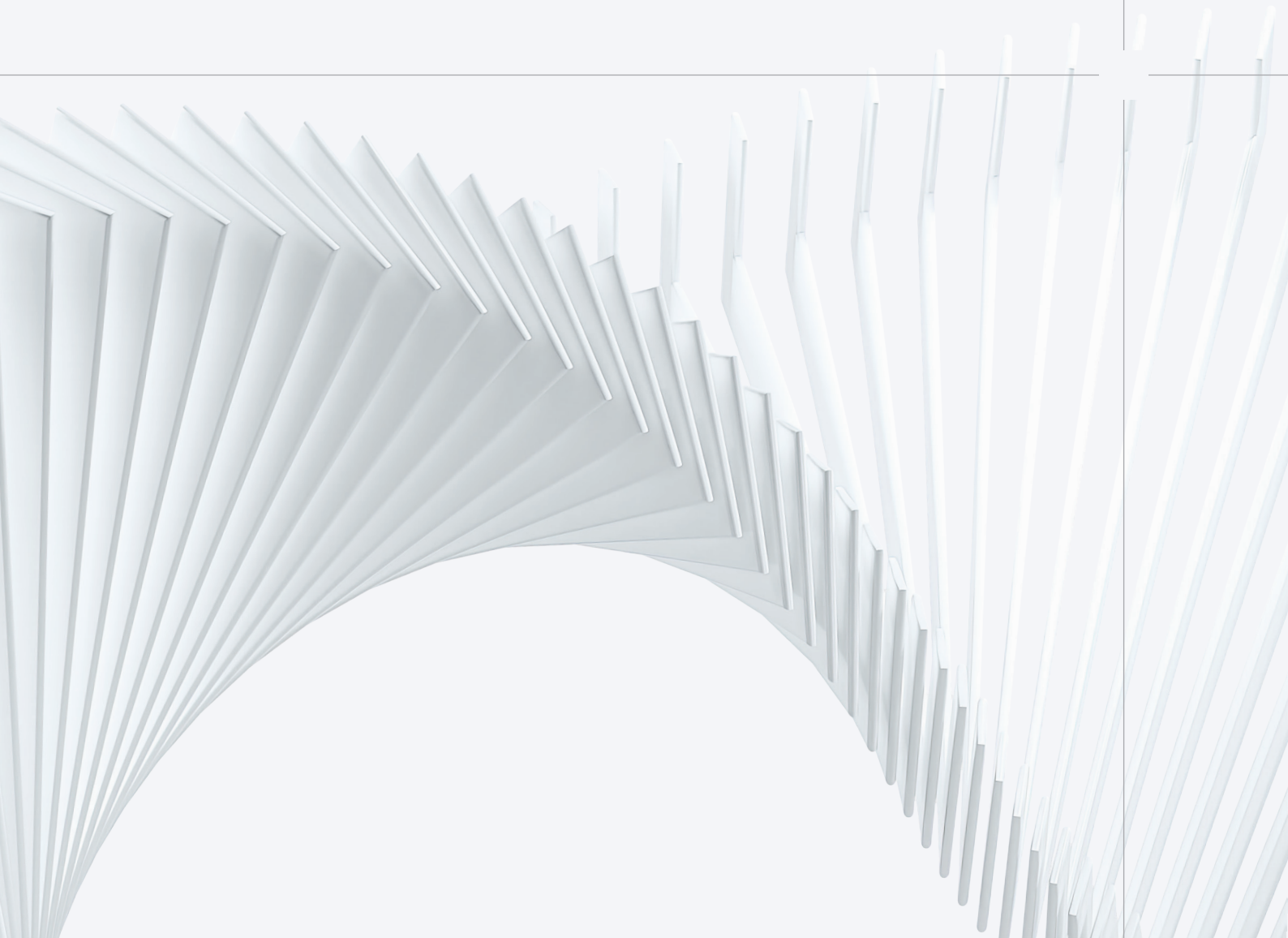
.....

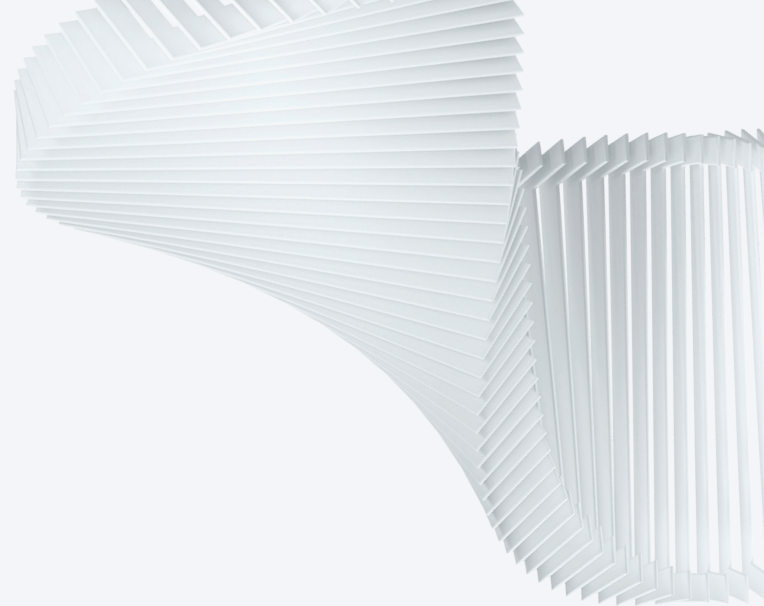
Segell distintiu d'altres actuacions

.....

EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

Estado de Información no Financiera_





Índice de contenidos

01.	Introducción	p. 3
02.	Materialidad	p. 4
03.	Organización	p. 7
	■ Modelo de negocio	p. 7
	■ Estructura organizativa	p. 13
	■ Objetivos y Estrategia	p. 15
	■ Riesgos	p. 17
04.	Cuestiones ambientales	p. 19
	■ Enfoque de gestión	p. 19
	■ Economía circular y prevención y gestión de residuos	p. 21
	■ Uso responsable de los recursos	p. 22
	■ Prevención de la contaminación y lucha contra el cambio climático	p. 24
	■ Protección y cuidado de la biodiversidad	p. 26
	■ Green Coding	p. 26
05.	Cuestiones sociales y relativas al personal	p. 27
	■ Compromiso con los empleados	p. 27
	■ Creación de empleo	p. 28
	■ Organización	p. 38
	■ Salud y seguridad	p. 40
	■ Relaciones sociales	p. 42
	■ Formación	p. 43
	■ Igualdad y diversidad	p. 45
	■ Bienestar y Permanencia	p. 49
06.	Derechos humanos	p. 51
07.	Corrupción y soborno	p. 53
08.	Sociedad	p. 56
	■ Compromiso con el desarrollo sostenible	p. 56
	■ Subcontratación y proveedores	p. 59
	■ Clientes	p. 60
	■ Información fiscal	p. 60
09.	Índice de contenidos GRI	p. 61

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 2025 y fecha de cierre a 31 de diciembre de 2025, siendo la periodicidad de carácter anual.

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 dispuesta 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 respuesta 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 determina igual de importante considerar todos los ámbitos.

En base a los aspectos materiales previamente identificados como significativos a nivel de Grupo, GFT 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.

Relevancia para los grupos de interés	Crítica	Salud y seguridad de las personas trabajadoras.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Gestión del clima laboral ■ Residuos de aparatos eléctricos y electrónicos. ■ Consumo energético y lucha contra el cambio climático. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ciberseguridad y protección de datos. ■ Gestión del talento.
	Muy importante	Impulso del talento femenino en el sector	<ul style="list-style-type: none"> ■ Diversidad e igualdad de oportunidades. ■ Gestión sostenible de la cadena de suministro. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Innovación y digitalización. ■ Cumplimiento normativo y políticas corporativas.
	Importante		<ul style="list-style-type: none"> ■ Inclusive Coding ■ Green Coding 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Desempeño y sostenibilidad económica. ■ Retención de clientes y aumento de ventas.
		Importante	Muy importante	Crítica
Relevancia para la empresa				

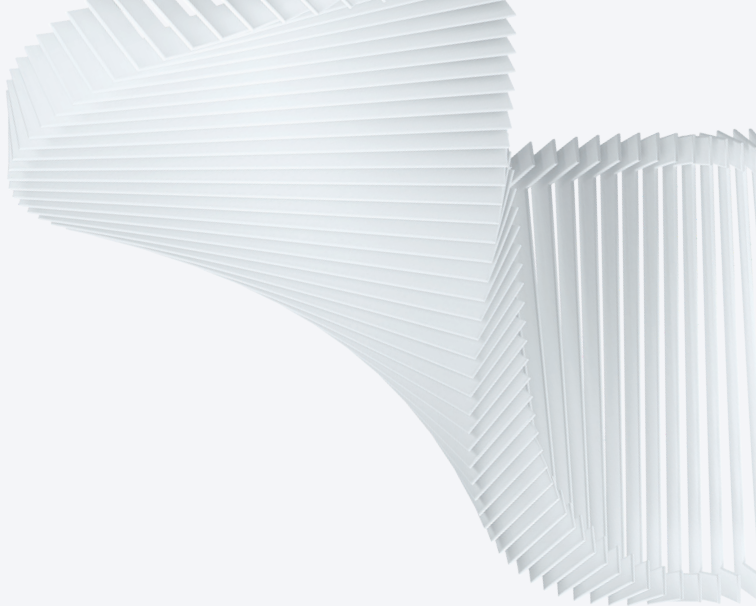
En ese sentido y luego de recoger los correspondientes resultados, se ha elaborado la matriz de materialidad, donde se muestran los temas materiales ordenados en base a la importancia en el seno de la organización y la importancia que le otorga el entorno, entendiendo éste como las partes interesadas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

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	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.

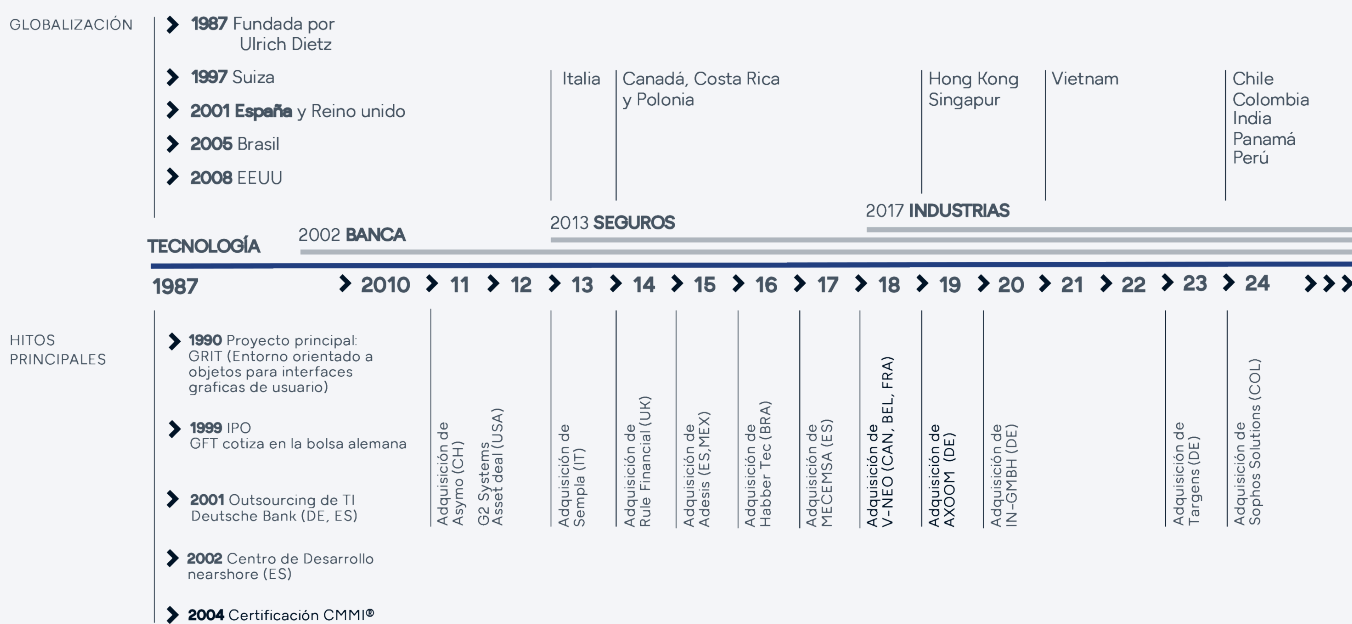


03. Organización

3.1 Modelo de negocio

Como pioneros de la transformación digital, GFT desarrolla soluciones para todos los aspectos de las tecnologías del futuro, desde la ingeniería en la nube hasta la inteligencia artificial y blockchain/DLT. Cuentan con una amplia experiencia en tecnología, y a lo largo de su trayectoria en el sector IT, han efectuado grandes alianzas estratégicas y adquisición de conocimientos del mercado, lo que les permite brindar asesoramiento tanto a los sectores financieros, de seguros, así como a la industria manufacturera.

GFT busca a través de soluciones IT el aumento en la productividad y la creación de un valor añadido para todos sus clientes. Las empresas pueden de esta manera adquirir un acceso fácil y seguro a aplicaciones informáticas escalables y modelos de negocio innovadores.



Grupo GFT inicia su recorrido hace más de 30 años, siendo fundado en el año 1987 y ubicada en más de 20 mercados para la proximidad de sus clientes. Con más de 12.000 talentos a lo largo de sus filiales, permite brindar soluciones en todas las áreas de ingeniería de software e innovación.

En 2025, Marco Santos asume el cargo de CEO Global, liderando a GFT Technologies en una nueva era de innovación centrada en la IA.



+12.000 talentos en +20 países.
Creando valor global desde 1987.

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 +34 966 015 031

Barcelona / Sant Cugat

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

Lleida

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

Madrid / Alcobendas

GFT IT Consulting, S.L.U.
Avenida Bruselas 26
28108 Alcobendas, Madrid
T +34 918 218 000

Valencia

GFT IT Consulting, S.L.U.
Calle Roger de Lauria 19, planta 5º
46002, Valencia
T +34 963 012 541

Zaragoza

GFT IT Consulting, S.L.U.
Plaza Antonio Beltrán Martínez, 1
50002 Zaragoza
T +34 976 023 818



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.

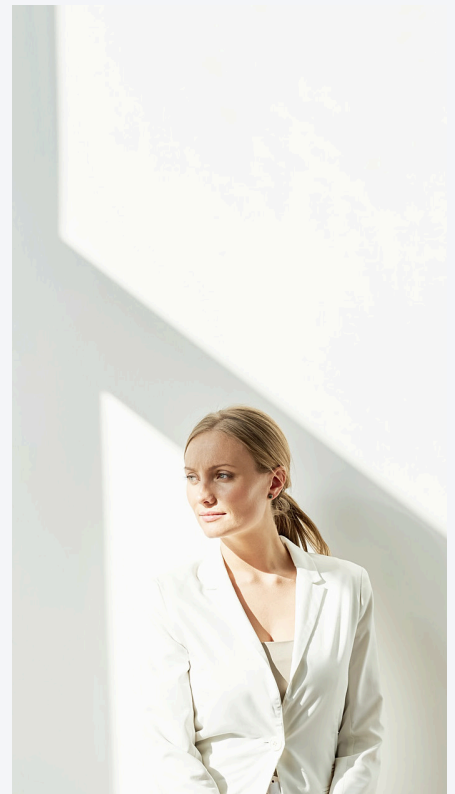
A partir de una elevada competencia tecnológica y la creación de alianzas estratégicas, GFT es capaz de diseñar soluciones específicas para cada cliente, que conducen a un rápido incremento de la productividad e impulsan el crecimiento. Entre los sectores más destacados se sitúan la banca, los seguros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

Líneas de negocio y servicios ofrecidos

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

- Soluciones basadas en AI para incrementar eficiencia de procesos, mejorar el compromiso con el cliente.
- Soluciones DTL para tokenización, assets digitales, infraestructuras crypto, entre otros.
- 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.
- 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.



Con la llegada de la IA, GFT ofrece también los productos que se detallan a continuación:

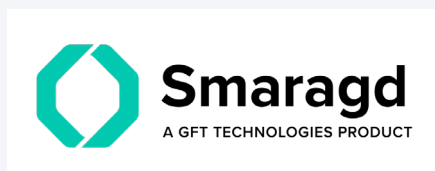


Plataforma GenAI de nivel empresarial diseñada para responder a las exigencias de la entrega moderna de software. Wynxx va más allá de los asistentes de codificación con IA y aborda también el 70 % del trabajo que se realiza fuera del código, incluyendo pruebas, documentación y modernización.

Construida con IA responsable, seguridad y gobernanza por diseño, se integra con las herramientas existentes y ofrece plena elección y control gracias a su arquitectura independiente de modelos.



Software de gestión de carteras de proyectos basado en IA. Gracias a su exclusiva lógica Objeto-Actividad-Valor, captura todos los objetos de productos complejos hasta el nivel de componente más pequeño. Combinado con informes de previsión basados en IA para una planificación precisa del presupuesto y los recursos y recomendaciones inteligentes para los equipos de proyecto, es la herramienta definitiva para una gestión eficiente de los proyectos.



Suite de cumplimiento normativo impulsada por IA que ayuda a las instituciones financieras y empresas reguladas a combatir el fraude financiero, mitigar riesgos y cumplir con las crecientes exigencias regulatorias, con rapidez y precisión.

Desde la monitorización en tiempo real hasta la evaluación automatizada de riesgos, ofrece transparencia y control en una plataforma escalable.

Es por ello que, para el desarrollo de su negocio, GFT IT Consulting S.L.U. 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:

1. Gestión de aplicaciones.
2. Proyectos técnicos.
3. Consultoría.
4. Externalización de servicios.
5. SaaS (Software as a Service).
6. Mantenimiento de licencias y software.
7. Valor añadido.
8. Soluciones.



3.2 Estructura organizativa

GFT Technologies SE cuenta con una estructura monista de gestión y control, en la que la administración y supervisión de la compañía recaen en el **Consejo de Administración**. Los **Directores Ejecutivos** son responsables del negocio operativo.

La supervisión de los impactos, riesgos y oportunidades relacionados con la sostenibilidad se lleva a cabo por el Consejo de Administración, en particular a través del **Comité de Auditoría y ESG**. Este Comité prepara las deliberaciones y resoluciones del Consejo de Administración en materia de sostenibilidad y supervisa su integración en la estrategia corporativa y la planificación. Asimismo, asesora y supervisa a los directores ejecutivos en relación con las medidas vinculadas a cuestiones de sostenibilidad.

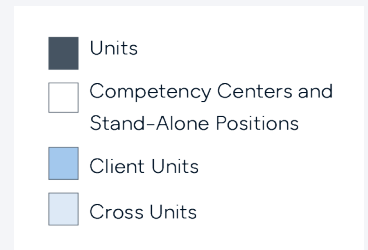
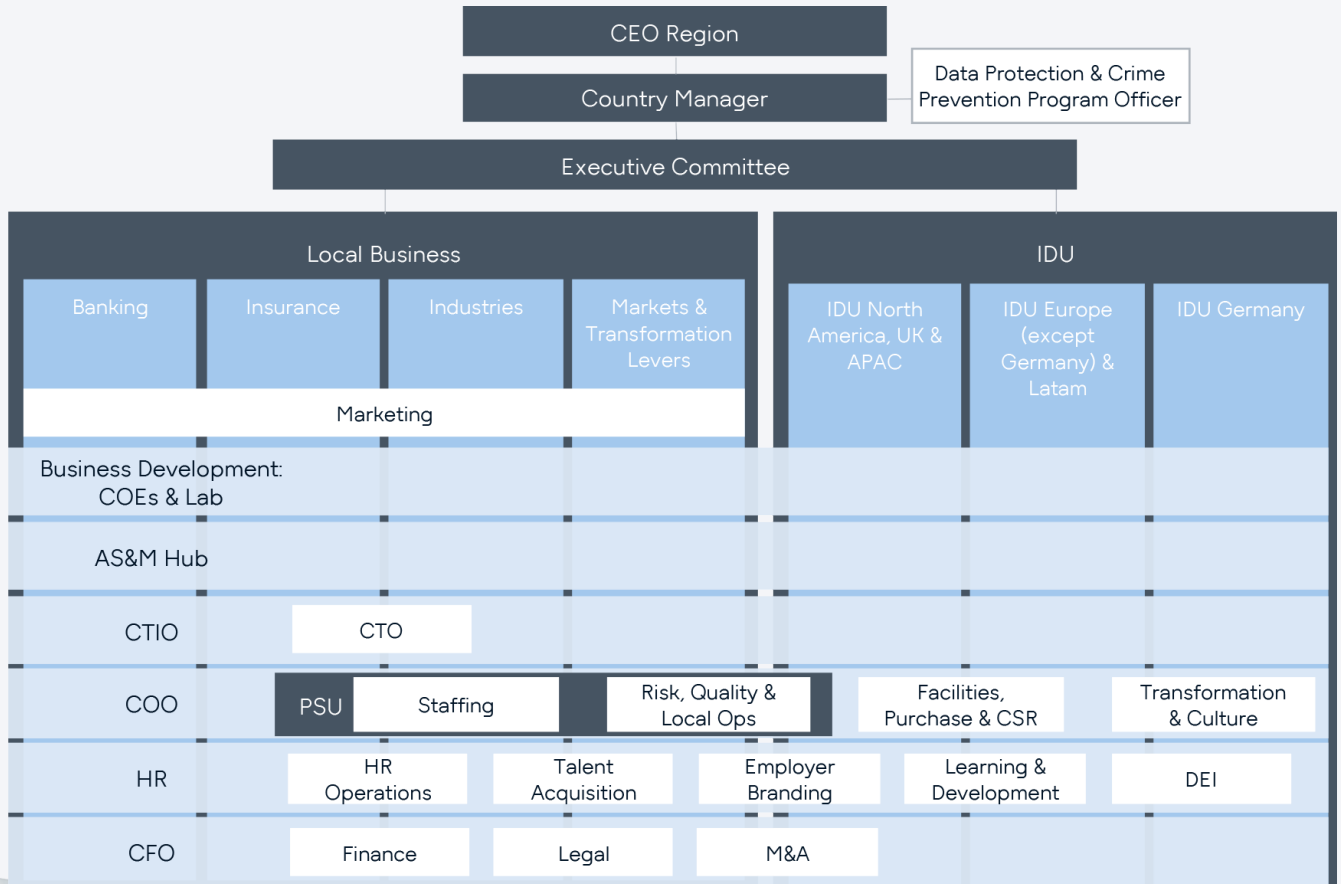
El **Group CSR Committee** es responsable de la gestión operativa de la Agenda CSR. Tiene en cuenta los IRO identificados, supervisa la implementación de medidas y coordina su integración con los procesos de gestión y riesgo corporativos. Su propósito es establecer un enfoque holístico para la gestión de impactos, riesgos y oportunidades.



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 de GFT España en 2025:



3.3 Objetivos y Estrategia

Misión y visión

La estrategia de GFT IT se desarrolla en coherencia con su visión y misión corporativas, que orientan la toma de decisiones y el posicionamiento del Grupo a largo plazo.

Nuestra Visión: Ser la mejor empresa de transformación digital centrada en la inteligencia artificial responsable a nivel mundial.

Nuestra Misión: Ofrecer a todas las empresas del mundo las mejores soluciones digitales responsables centradas en la inteligencia artificial, así como servicios de desarrollo de software y tecnología.

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 espera 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.

Agenda CSR y enfoque ESG

Desde el Grupo se ha definido una Agenda CSR global estructurada en cuatro ejes estratégicos:

Protección del clima

- Reducir las emisiones de carbono en toda la cadena de valor

Sustainability by design

- Desarrollar nuevas soluciones y servicios que apoyen aspectos de sostenibilidad
- Formaciones específicas para capacitar al personal en materia de sostenibilidad.
- Integrar la privacidad y la accesibilidad en cada fase del diseño y desarrollo.

Hacer crecer el talento tecnológico a nivel global

- Promover oportunidades para trabajar en el sector IT, tanto interna como externamente.
- Proporcionar un entorno laboral diverso, equitativo e inclusivo.
- Potenciar el conocimiento en inteligencia artificial dentro y fuera de la organización.

Cumplimiento e Integridad Profesional

- Garantizar la integridad profesional e integrar mecanismos de control.
- Ciberseguridad.

Evolución del marco estratégico

En 2024 culminó con éxito el Plan Estratégico 3YFN, un programa de transformación desarrollado a lo largo de tres años. Este plan permitió reforzar la capacidad de la organización para competir en un entorno dinámico y avanzar en su expansión más allá de su base tradicional de clientes. Entre los principales avances destacan el incremento del alcance internacional de los servicios, el crecimiento geográfico mediante oficinas inteligentes y modelos de trabajo híbridos, la diversificación sectorial, el desarrollo equilibrado del porfolio de productos y servicios, la generación de empleo de calidad y el fortalecimiento de colaboraciones estratégicas con empresas del sector y perfiles de consultoría especializada. En coherencia con su Visión y Misión, en 2025 el Grupo pone en marcha un nuevo plan estratégico a 5 años, Let's Go Beyond, en el que se establecen las siguientes iniciativas estratégicas:

- Evolucionar a una empresa de transformación digital AI-centric.
- Diseñar e implementar una marca tecnológica de nueva generación y su posicionamiento.
- Programa de expansión de clientes Tier 1 y Tier 2.
- Programa de expansión mediante M&A centrado en servicios de alto valor añadido y proveedores de software independientes.
- Mejorar nuestro offering de servicios de alto valor añadido, que nos permita destacar sobre nuestros competidores.
- Acelerar la innovación corporativa y la creación de activos.
- Mejorar nuestro modelo de smartshore, potenciando la eficiencia y la escalabilidad.
- Programa para simplificar y optimizar la estructura de países, sedes y servicios compartidos.
- Transformarse de una organización federada a un modelo global y local altamente eficiente, apoyándose en un modelo operativo claro, simple y común

En el caso de España, el crecimiento del negocio con clientes Tier 1 y Tier 2 se orienta con operaciones de mayor impacto, el refuerzo de los equipos comerciales y de preventa, y el impulso de una propuesta Go To Market sólida en servicios de alto valor añadido. Entre estos destacan las soluciones de modernización y adopción de inteligencia artificial, AI.DA, Wynxx, ISV, AMS y ciberseguridad, ámbitos en los que GFT cuenta con una diferenciación competitiva.



3.4 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 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 esta temática.
- **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.
- **Política de cambio climático**, esta política comenzó a implementarse a finales del 2024 y detalla el enfoque de GFT para reducir su huella de carbono y mitigar los efectos relacionados con el clima.

04. Cuestiones ambientales

4.1 Enfoque de gestión

Como se ha comentado, para la sociedad 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 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, como el ODS 9 – Industria, innovación e infraestructura.

Dentro de los principales objetivos de esta 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 tiene un gran compromiso con los distintos grupos de interés, promoviendo una cultura medioambientalmente responsable que:

- Fomente formar y concienciar 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% del alcance 1 y 2 para el año 2030, tomando como año base el 2020.

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 y en la preparación de documentación relativa a su gestión interna, entre la que se encuentra la identificación y evaluación de aspectos 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, es importante destacar el progreso que está teniendo lugar a lo largo de toda la cadena de valor de la organización, donde de manera paulatina se están implementando avances en el cuidado y protección del medio ambiente, entre otras materias aplicadas.

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 2025, 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.



4.2 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 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, la organización ha trabajado en torno a la norma internacional **ISO 14001**, habiendo obtenido el certificado durante el año 2023 en las oficinas de Sant Cugat y extendiéndola en 2024 a las de Alcobendas.

GFT IT Consulting S.L.U. busca gestionar sus procesos de manera más documentada y protocolizada. Por ello, a pesar de ser clasificada por el sistema NIMA como una empresa con baja significancia en términos de generación de residuos, durante el año 2023 se registró como productor de residuos, iniciando así su colaboración con gestores autorizados. En este contexto, se identifican y gestionan específicamente los siguientes tipos de residuos:

- 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.
- Se han eliminado el 100% de las papeleras individuales de las oficinas, dejando únicamente aquellos contenedores de las zonas comunes, con el único propósito de impulsar la separación selectiva de los residuos.

4.3 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 3.495 m3 (3.680m3 en el año 2024 y 3.864 m3 en el año 2023).

Este consumo 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.

La mayor parte de la electricidad proviene de comercializadoras con certificado de Garantía de Origen renovable. En la siguiente tabla se detallan los consumos totales, diferenciando entre los que cuentan con garantía de origen y los que corresponden al mix eléctrico, tanto para el período objeto, como para 2024 y 2023:

	2025	2024	2023
Electricidad GdO (kWh)	1.067.906	1.221.766	1.498.381
Electricidad Mix (kWh)	39.351*	35.496	84.923
Total kWh	1.107.258	1.257.262	1.583.304

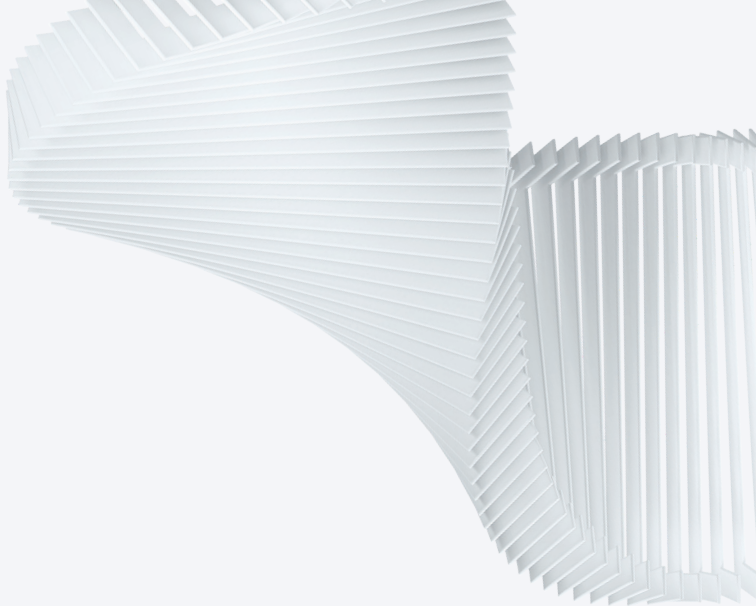
* El incremento en el consumo de electricidad durante el periodo se debe principalmente a la instalación de nuevos puntos de recarga para vehículos eléctricos y a una mayor asistencia presencial en la oficina de Zaragoza.

La tabla refleja la reducción del consumo de electricidad del mix, siendo sustituido por energía de fuentes renovables. En la actualidad, el 96,45 % de la electricidad dispone de Garantía de Origen.

Con el propósito de optimizar el consumo energético, GFT IT Consulting ha llevado a cabo el traslado de sus oficinas en los últimos años, priorizando espacios más compactos y con un diseño orientado a la eficiencia energética. Asimismo, las oficinas de Sant Cugat y Zaragoza cuentan con instalaciones de placas solares fotovoltaicas. No obstante, dado que los seis centros de trabajo de GFT operan bajo régimen de alquiler, existen ciertas limitaciones en el control y seguimiento del consumo energético en las áreas comunes.

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 cada 4 años, siendo la última en 2022.
- Uso de comercializadoras de electricidad que utilicen fuentes renovables o con certificado de Garantía de Origen.
- Traslado de las diferentes oficinas a espacios con mejores y más respetuosas infraestructuras.

Por otro lado, existe una pequeña cantidad de combustible utilizada para el funcionamiento de un grupo electrógeno ubicado en la oficina de Sant Cugat. En la siguiente tabla se detalla el consumo registrado durante el período objeto, así como también el correspondiente a los años 2024 y 2023:

	2025	2024	2023
Diésel (l)	348,15*	168,80	116,05

* El aumento de consumo de combustible se debe al uso del generador como consecuencia del apagón eléctrico ocurrido en España en abril de 2025. Se trató de un hecho extraordinario que requirió la utilización del equipo hasta la restitución del suministro eléctrico.

En lo relativo a **los vehículos** utilizados por la organización para el desplazamiento de parte de las personas trabajadoras provienen de contratos de renting asumidos por la empresa. Hasta el ejercicio anterior, el consumo de combustibles asociado a dichos vehículos se reportaba como emisiones de alcance 1. No obstante, a partir del ejercicio 2025, y siguiendo los criterios metodológicos establecidos a nivel global por el grupo, dichos consumos dejan de ser considerados dentro del alcance 1, dado que el combustible es asumido directamente por las personas empleadas y no representa un consumo ni un coste operativo directo para la compañía.

En este sentido, la organización continúa impulsando distintas iniciativas orientadas a reducir el impacto ambiental asociado a la movilidad de las personas trabajadoras de GFT IT Consulting. Entre estas iniciativas destacan las siguientes:

- Digitalización de procesos y fomento de las tecnologías.
- Priorización de vehículos de tipo híbrido o eléctrico. Durante el periodo 2025 el 46% de la flota utilizada fue híbrida o eléctrica (26% en 2024).
- Instalación de cargadores eléctricos en las zonas de aparcamiento de algunos de los centros de trabajo.

Tal y como se indica, una parte relevante de los vehículos utilizados por la sociedad son de tipo híbrido o eléctrico y, a medida que se renuevan los contratos de renting, se continúa avanzando en esta línea.

A finales del 2025 se estableció desde Global el iniciar a 1 de enero de 2026 la implementación del Plan de Acción para Coches de Empresa 2026-2030, que establece la hoja de ruta para la transición de la flota corporativa desde vehículos de combustión interna hacia vehículos eléctricos e híbridos. Esta política tiene como objetivo apoyar la estrategia de sostenibilidad de la compañía, reducir las emisiones de CO₂ y garantizar un proceso de transformación predecible y transparente. El plan contempla la electrificación total de la flota, con el compromiso de que todos los vehículos sean eléctricos o híbridos antes del 31 de diciembre de 2030 (permitiendo un margen máximo del 10% para aquellos vehículos que, por razones operativas justificadas, no pueden sustituirse por eléctricos.)



4.4 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, 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.

La organización reconoce su responsabilidad en la lucha contra el cambio climático y considera fundamental seguir avanzando en el cálculo de la huella de carbono asociada a su actividad.

Desde 2025 de acuerdo con la política de Cambio Climático de GFT, Grupo GFT decide reportar solo las emisiones calculadas y validadas por el equipo global Group CSR Compliance. Este enfoque garantiza la comparabilidad entre países, ya que se aplica a todas las filiales los mismos factores de emisión y una metodología homogénea.

En línea con este criterio global y considerando únicamente las emisiones de electricidad sin garantía de origen, el total de emisiones en 2025 fue de 7,5 t CO₂e, frente a 10,1 t CO₂e en 2024 y 378,3 t CO₂e en el año base 2020 según el plan de reducción publicado en la web. Los factores de conversión utilizados corresponden a los factores DEFRA para Alcance 1 y, para Alcance 2 bajo enfoque market-based, se emplea el factor específico del proveedor cuando está disponible. En ausencia de este, se aplica por defecto el Residual Mix del AIB como criterio corporativo. De manera simplificada, la sociedad ha considerado los siguientes alcances:

Alcance 1

Se trata de emisiones directas asociadas al consumo de combustibles, y aunque suelen relacionarse principalmente con procesos productivos, también pueden proceder del uso de vehículos. En España, los únicos vehículos disponibles son coches de dirección considerados un beneficio social y, por tanto, el combustible es abonado directamente por la persona beneficiaria. Conforme a la metodología corporativa del Grupo GFT, solo se contabilizan en este alcance las emisiones cuyo combustible es pagado por la organización, por lo que dichos vehículos no generan emisiones imputables a este apartado.

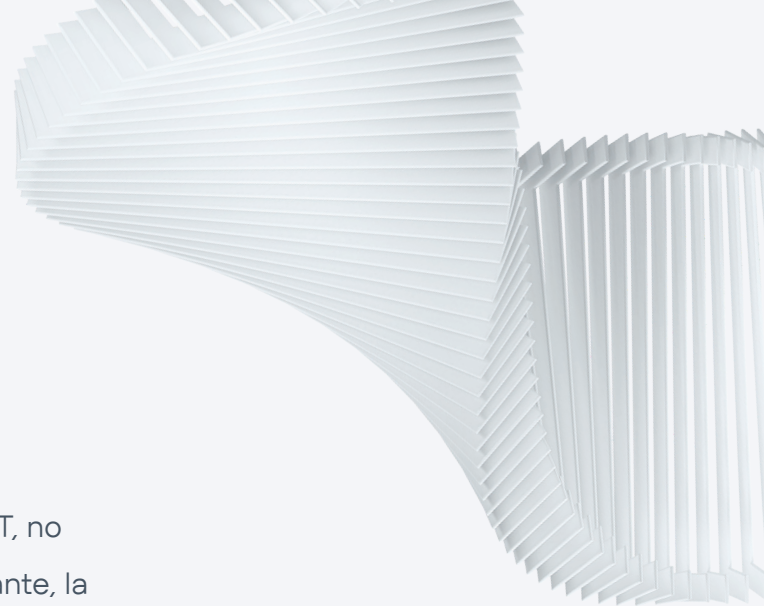
Aplicando este criterio y el seguimiento del consumo en las fuentes que sí corresponden, las emisiones de Alcance 1 ascienden a 0,9 t CO₂e en 2025, 0,5 t CO₂e en 2024 y 0 t CO₂e en 2020, año base utilizado para los cálculos corporativos. Como puede observarse, los valores resultan muy reducidos debido a la limitada presencia de fuentes de combustión en España.

Alcance 2

El Alcance 2 presenta las emisiones indirectas de GEI asociadas al consumo de electricidad. Aunque la mayor parte de la electricidad utilizada cuenta con garantía de origen renovable, aún existe una proporción proveniente del mix eléctrico, lo que genera emisiones. En 2025, estas emisiones fueron de 6.6 t CO₂e, en 2024 9.7 t CO₂e, y en 2020 año base 378.3 t CO₂e.

Alcance 3

En la actualidad, GFT 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. Ahora bien, en el año 2023 se inició un proceso de recopilación de información sobre los recursos necesarios para ampliar este análisis en el futuro.



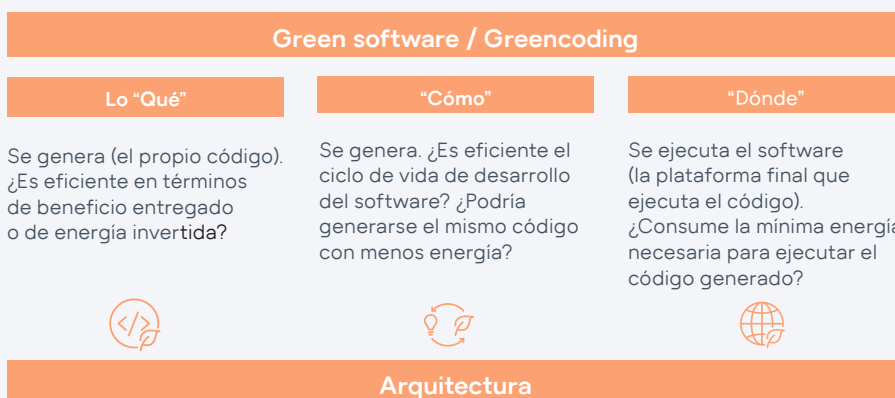
4.5 Protección y cuidado de la biodiversidad

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

4.6 Green Coding

En línea con su compromiso con el medio ambiente, e incorporando todas las actuaciones en la materia, GFT 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

5.1 Compromiso con los empleados

Para GFT, 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.

Siguiendo esta línea, la organización ha renovado una vez más el distintivo Best Place to Work. A nivel global, GFT ha sido reconocida entre las 25 mejores empresas para trabajar en el mundo y ocupa el quinto puesto de Best Workplaces España en la categoría de empresas con más de 1.000 empleados, destacándose como la primera del sector IT en este ranking.



Como parte de sus prioridades, continúa fortaleciendo su cultura interna y desarrollando las siguientes líneas de trabajo:

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.

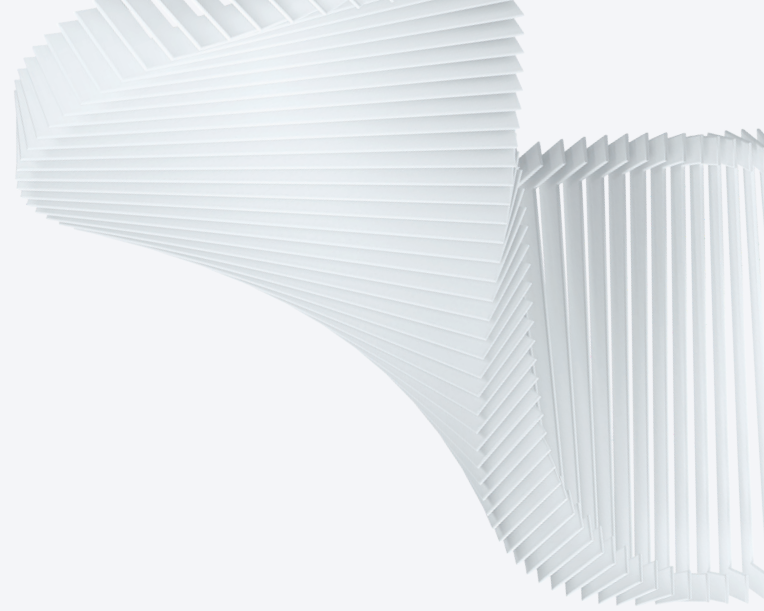
5.2 Creación de empleo

Tamaño y distribución de la plantilla

- GFT IT Consulting S.L.U. cuenta, a fecha 31 de diciembre de 2025, con un total de 2.111 personas trabajadoras en plantilla, siendo: 1.603 hombres, 508 mujeres.
- En cuanto a la edad, 247 personas se ubican en la franja de edad menor a 30 años, 1389 personas se ubican en la franja de edad comprendida entre 30 y 49 años y 475 personas tienen 50 años o más.
- En relación con la categoría profesional, 1 persona se corresponde a la categoría de Dirección, 109 personas se corresponden con la categoría de Administrativos y 2001 se corresponden a la categoría de técnicos y profesionales científicos e intelectuales y de apoyo.

Distribución de plantilla - 2025

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	5	205	210
	M	0	8	29	37
Entre 30 y 50 años	H	1	11	1.049	1.061
	M	0	54	275	329
Mayores de 50 años	H	0	17	315	332
	M	0	14	128	142
Total		1	109	2.001	2.111



A modo comparativo, los datos de los ejercicios anteriores:

Distribución de plantilla - 2024

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	6	206	212
	M	0	13	36	49
Entre 30 y 50 años	H	1	14	1.074	1.089
	M	0	56	294	350
Mayores de 50 años	H	0	18	295	313
	M	0	15	121	136
Total		1	122	2.026	2.149

Distribución de plantilla - 2023

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	5	248	253
	M	0	13	44	57
Entre 30 y 50 años	H	1	17	1.081	1.099
	M	0	52	300	352
Mayores de 50 años	H	0	16	252	268
	M	0	15	104	119
Total		1	118	2.029	2.148

Personal con discapacidad

Durante el período objeto, el año 2025, ha habido un total de **24 empleados con discapacidad** (7 mujeres y 17 hombres), misma cantidad que en 2024, en cuanto al 2023 hubo 19 empleados con discapacidad. En este sentido, al no alcanzar el 2% de empleados con discapacidad en la plantilla, la sociedad se acoge a las medidas alternativas que se indican seguidamente:

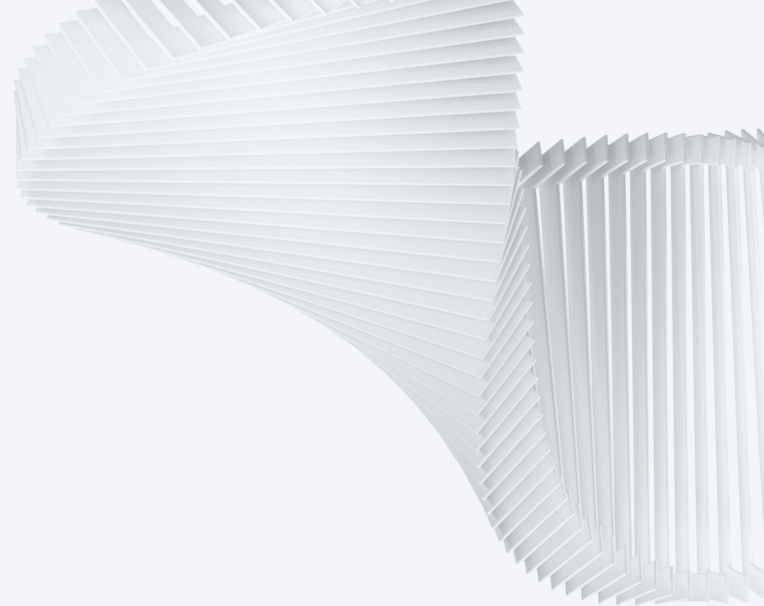
- Facturación a centros especiales de empleo de 325.957 €.
- Donación de 34.860 € a fundaciones tales como Adecco, Icaria y Randstad, entre otras.

Tipología de contratos

GFT, 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 - 2025

Tipo de contrato	Franja de edad Jornada de trabajo/Sexo	Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Mayores de 50		Total
		H	M	H	M	H	M	
Indefinido	Completa	210	37	1.049	284	327	133	2.040
	Parcial	0	0	11	45	6	9	71
Temporal	Completa	0	0	0	0	0	0	0
	Parcial	0	0	0	0	0	0	0
Total		210	37	1.060	329	333	142	2.111



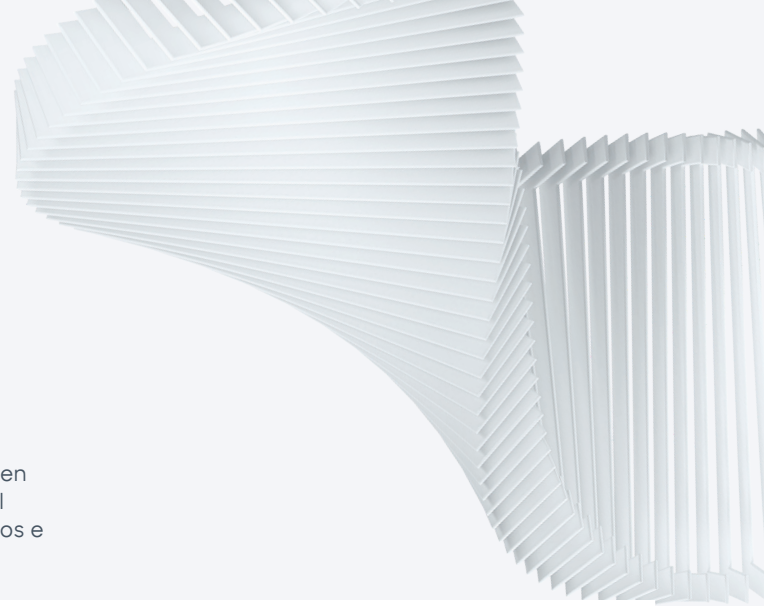
A modo comparativo, los datos de los ejercicios anteriores:

Distribución de plantilla - 2024

Tipo de contrato	Franja de edad	Jornada de trabajo/Sexo	Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Mayores de 50		Total
			H	M	H	M	H	M	
Indefinido	Completa		212	49	1.077	303	308	129	2.078
	Parcial		0	0	12	47	5	7	71
Temporal	Completa		0	0	0	0	0	0	0
	Parcial		0	0	0	0	0	0	0
Total			212	49	1.089	350	313	136	2.149

Distribución de plantilla - 2023

Tipo de contrato	Franja de edad	Jornada de trabajo/Sexo	Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Mayores de 50		Total
			H	M	H	M	H	M	
Indefinido	Completa		252	57	1.082	299	265	113	2.068
	Parcial		1	0	17	53	3	6	80
Temporal	Completa		0	0	0	0	0	0	0
	Parcial		0	0	0	0	0	0	0
Total			253	57	1.099	352	268	119	2.148



Rotación de personal

Nuevos Talentos

Durante el ejercicio, se han incorporado 264 trabajadores nuevos en plantilla (240 incorporaciones en 2024 y 410 incorporaciones en el año 2023), siendo en su mayoría Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y de apoyo, por la naturaleza de su actividad.

Altas - 2025

Sexo / Categoría profesional	Dirección	Empleados de tipo administrativo	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y de apoyo	Total
H	0	2	212	214
M	0	5	45	50
Total	0	7	257	264

A modo comparativo, los datos de los ejercicios anteriores:

Altas - 2024

Sexo / Categoría profesional	Dirección	Empleados de tipo administrativo	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y de apoyo	Total
H	0	2	187	189
M	0	5	46	51
Total	0	7	233	240

Altas - 2023

Sexo / Categoría profesional	Dirección	Empleados de tipo administrativo	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y de apoyo	Total
H	0	1	331	332
M	0	8	70	78
Total	0	9	401	410

Cese de personal

Por otro lado, durante el período objeto, en GFT se produjeron un total de **301 bajas** (244 bajas en el año 2024 y 252 bajas en el año 2023). Ahora bien, entre estas bajas, se ubican **50 despidos** (63 despidos en el año 2024 y 34 despidos en el año 2023), los que se muestran desglosados por género, edad y categoría profesional en la tabla que sigue:

Despidos - 2025

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	9	9
	M	0	0	5	5
Entre 30 y 50 años	H	0	0	21	21
	M	0	0	5	5
Mayores de 50 años	H	0	0	9	9
	M	0	0	1	1
Total		0	0	50	50

A modo comparativo, los datos de los ejercicios anteriores:

Despidos - 2024

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	18	18
	M	0	0	2	2
Entre 30 y 50 años	H	0	1	26	27
	M	0	0	2	2
Mayores de 50 años	H	0	0	9	9
	M	0	0	5	5
Total		0	1	62	63

* El aumento de despidos durante 2024 se debe principalmente al incremento del número de personas designadas (sin proyecto) en el último trimestre del año, por encima de los ratios habituales, lo que llevó a GFT a tomar medidas para ajustar esta situación.

Despidos - 2023

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	15	15
	M	0	0	0	0
Entre 30 y 50 años	H	0	0	13	13
	M	0	2	1	3
Mayores de 50 años	H	0	0	1	1
	M	0	0	2	2
Total		0	2	32	34

Por ello, y considerando tanto las incorporaciones como las salidas del año 2025, GFT IT Consulting ha disminuido sus personas trabajadoras en plantilla en 37 (aumento en 147 en el año 2024 y 158 en el año 2023), 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 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) - 2025

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	26.060	33.056	32.890
	M	29.175	34.452	33.311
Entre 30 y 50 años	H	37.609	47.685	47.580
	M	39.090	43.566	42.832
Mayores de 50 años	H	69.838	62.566	62.749
	M	56.536	55.185	55.318
Total		44.652	48.251	48.042

A modo comparativo, los datos de los ejercicios anteriores:

Remuneraciones medias (en euros) - 2024

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	26.467	31.215	31.081
	M	26.985	30.323	29.438
Entre 30 y 50 años	H	41.510	47.403	47.283
	M	42.192	41.831	41.888
Mayores de 50 años	H	72.972	60.321	61.049
	M	58.087	54.467	54.866
Total		46.215	46.948	46.884

Remuneraciones medias (en euros) - 2023

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	23.480	29.575	29.455
	M	26.577	28.529	28.084
Entre 30 y 50 años	H	45.265	46.667	46.645
	M	41.584	41.105	41.176
Mayores de 50 años	H	72.491	58.851	59.665
	M	55.573	55.337	55.367
Total		45.663	45.320	45.339

Brecha salarial

Para calcular la brecha salarial de la sociedad, 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 sexo para cada una de las categorías profesionales:

2025			
Categoría profesional / Sexo	Hombres	Mujeres	Brecha Salarial
Empleados de tipo administrativo	52.462	41.260	21%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y de apoyo	48.761	46.397	5%
Total	48.807	45.628	7%

A modo comparativo, los datos de los ejercicios anteriores:

2024			
Categoría profesional / Sexo	Hombres	Mujeres	Brecha Salarial
Empleados de tipo administrativo	54.038	42.677	21%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y de apoyo	47.705	44.302	7%
Total	47.825	44.047	8%

2023			
Categoría profesional / Sexo	Hombres	Mujeres	Brecha Salarial
Empleados de tipo administrativo	53.862	41.768	22%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y de apoyo	45.928	43.174	6%
Total	46.114	42.961	7%

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 338.721 €.
- Aportaciones de seguro de ahorro de 28.800€.

5.3 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 la sociedad 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

La sociedad 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.

	2025	2024*	2023
Horas teóricas	3.707.010	3.866.355	3.618.567
Horas de absentismo	174.179	182.202	144.148
Porcentaje	4,70%	4,71%	3,98%



* El aumento de las horas de absentismo en 2024 se debe principalmente a la incorporación de nuevos permisos retribuidos impulsados por el gobierno, así como al incremento de permisos por maternidad, paternidad, lactancia y un mayor número de matrimonios registrados durante el año.

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 se garantiza la desconexión digital, habiendo formalizado una **Política de desconexión digital** durante el año 2021 a fin de establecer una delimitación entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso, reconociendo el derecho a la desconexión digital como elemento clave para conseguir una correcta ordenación del tiempo de trabajo.

Conciliación

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 destacan la Política de Flexibilidad y Registro de la Jornada, y la Política de Teletrabajo (WFH).

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. Es importante destacar, que desde el 2024, GFT ofrece a sus empleados una nómina flexible, que les permite solicitar adelantos de hasta un 70% de su salario.

Por último, se ha implementado la **Política de km 0** a fin de favorecer la conciliación de las personas que no residen en la misma localidad en la que se encuentra su centro de trabajo. En virtud de ésta, los empleados podrán adaptar los festivos locales y autonómicos del centro de trabajo a los que le sean de aplicación por su residencia.



5.4 Salud y seguridad

Una de las máximas prioridades de la sociedad 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 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.



Como parte de este Plan de Prevención de Riesgos laborales, la organización realiza una evaluación de los **riesgos psicosociales** cada 4 años, tal y como establece la normativa aplicable en la materia, habiendo llevado a cabo la última durante el ejercicio 2022, por lo que se proyecta realizar la siguiente en el ejercicio 2026.



También dentro de este Plan de Prevención de Riesgos Laborales, destaca la **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.

Además, al igual que en el periodo anterior, se le brindó la opción a todos los empleados de manera gratuita y voluntaria de vacunarse contra la gripe.

Por otro lado, la vigilancia en la salud es tercerizada a un Servicio de Prevención Ajeno a la organización.

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 pertinentes 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, es importante destacar que, en cumplimiento del periodo legal establecido de cuatro años, la empresa realiza auditorías periódicas en materia de prevención de riesgos laborales, llevadas a cabo por un verificador externo a la organización. La última auditoría se realizó en 2021, y la próxima está programada para 2025.



Siniestralidad

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

	Sexo	2025	2024	2023
Accidentes	H	1	0	2
	M	2	2	3
Con Baja	H	0	0	1
	M	2	1	3
Sin Baja	H	1	0	1
	M	0	1	0
Enfermedades profesionales	H	0	0	0
	M	0	0	0
Índice de Prevalencia		0,09	0,05	0,05
Índice de Incidencia		0,09	0,02	0,20

5.6 Relaciones sociales

Para GFT 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 a 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.

	2025	2024	2023
Número de convenios colectivos	1	1	1
Personas cubiertas por convenio	100%	100%	100%

5.7 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, así como las necesidades que GFT como organización pueda incorporar como formaciones estratégicas que se potencian transversalmente.

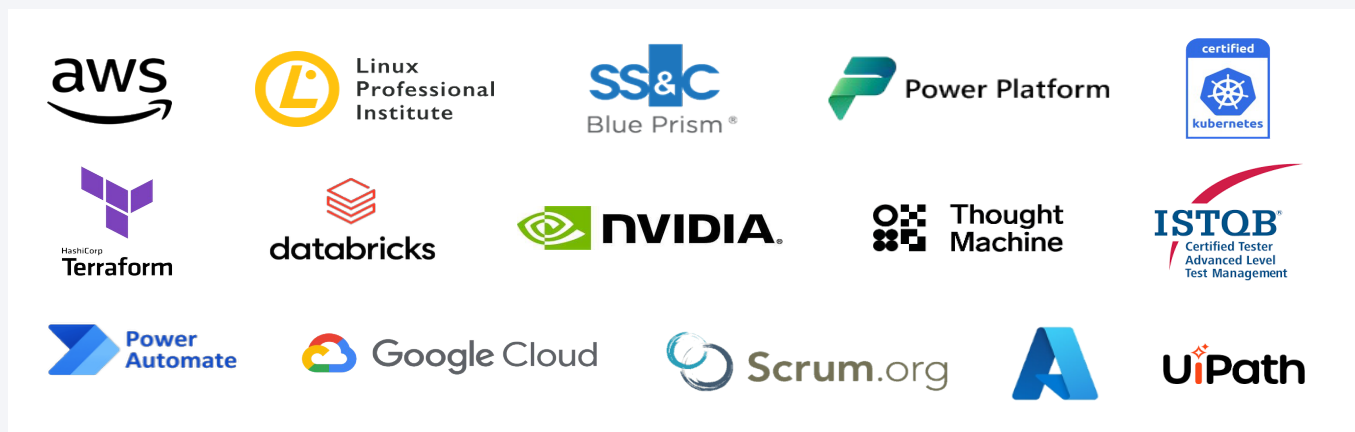
GFT cuenta con un sistema de gestión de la formación (Learning Management System) denominado GFT Learning Hub, que es la plataforma en donde es el empleado quien es el propio conductor de su desarrollo profesional asumiendo la potestad de decidir en qué áreas debe focalizarse para mejorar como profesional. Esta plataforma de formación ofrece una oferta de cursos en diferentes formatos (presencial, virtual, online), adaptados para que los empleados puedan desarrollar los distintos cursos desde dónde se encuentre y frente a la disponibilidad que tenga. La plataforma formativa ofrece programas flexibles, lo que permite al empleado ajustar su experiencia formativa en función de sus conocimientos previos y necesidades. 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, dentro del GFT Learning Hub, podemos encontrar diferentes programas de formación orientados a mejorar los conocimientos y potenciar el desarrollo profesional de los empleados:

- **Data Learning Program**, iniciativa local desarrollada junto el Offering de Data, que tiene como objetivo formar a los empleados para poder desarrollar el rol de ingeniero de datos.
- **Up-Skillings Programmes**, programa de reciclaje y actualización de conocimientos en diferentes tecnologías.
- **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.
- **Pioneer Programme**, es una iniciativa formativa, diseñada en exclusiva para los mandos intermedios en GFT, que busca profundizar en los aspectos claves de la gestión de proyectos y clientes.
- **Accelerated Leadership Program (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.
- **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.
- **English for Excellence**, programa de idioma para todos los empleados de más de 6 meses de antigüedad en la empresa.
- **Formación co-financiada Alemán**, programa de idioma para todos los empleados de más de 6 meses de antigüedad en la empresa.
- **Learning Together**, inicialmente dirigido a personas a la espera de una nueva asignación, se extendió a toda la organización. Promueve un modelo formativo experiencial y colaborativo, que combina la adquisición de nuevas competencias con la co-creación, la resolución de problemas reales y el trabajo en equipo.

Dentro de la materia, GFT buscando continuamente el desarrollo de sus profesionales, crea una **Campaña de Certificaciones** en la cual las personas trabajadoras pueden certificarse en distintos programas, ofreciendo certificaciones técnicas y profesionales en una amplia gama de tecnologías que se encuentran financiadas por la compañía:



En la siguiente tabla se muestran los datos relativos a las horas de 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
2025	1,5	2.136,66	87.892,88	90.031,04
2024	9,54	5.160,72	86.888,96	92.059,22
2023	1,67	2.725,13	85.915,35	88.642,15

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.

Desde GFT IT Consulting, se realizan **evaluaciones de desempeño** continuas con el fin de generar:

- Una cultura de feedback en la compañía
- Mejora continua
- Desarrollo profesional
- Compromiso del empleado
- Retención de talento

Asimismo, anualmente se realizan sesiones voluntarias de autorreflexión de rendimiento y expectativas.

5.8 Igualdad y diversidad

Igualdad

Dentro del compromiso de GFT IT Consulting con 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, orígenes étnicos, 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, la sociedad 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

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, orígenes étnicos, 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. A través de ésta, 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.

En línea con esto, GFT IT Consulting realiza las siguientes acciones, tales como, designar embajadores y cónsules para las dimensiones de género, discapacidad y LGBTI quienes participan, promueven y sensibilizan a la organización, además, realizan formaciones obligatorias para todos los empleados del Plan de igualdad, Protocolo de acoso y Diversidad, Igualdad e Inclusión y formación sobre sesgos inconscientes para entrevistadores.

Alineado con la estrategia, la compañía cuenta con **GFT Women IN**, un espacio para dar voz y visibilizar el talento femenino en el sector IT, y, especialmente, dentro de GFT. El objetivo es conectar el talento femenino dentro de GFT, generando espacios de aprendizaje, intercambio de experiencias, orientación y soporte con el fin de impulsar el desarrollo profesional de las mujeres en GFT. Al mismo tiempo, esta conexión del talento femenino debe extenderse externamente para hacer crecer la red, al tiempo que participar en acciones con impacto social.

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:

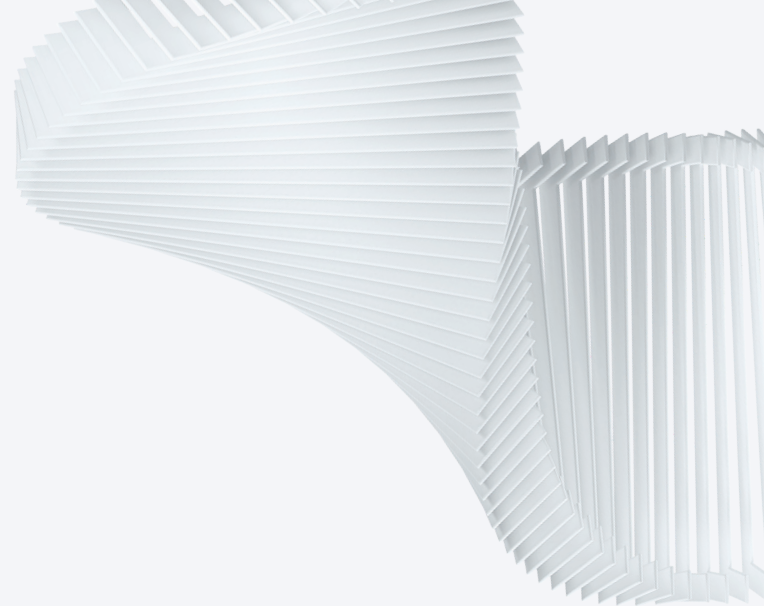


GENERO

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 III 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 reafirma su compromiso con la creación de un entorno de trabajo diverso e inclusivo mediante acciones de sensibilización y formación dirigidas a toda la organización. En línea con este compromiso, ha lanzado el **Limitless Program**, un programa diseñado para informar y sensibilizar sobre la discapacidad. Este programa tiene como objetivo principal eliminar estereotipos, barreras y temores, al tiempo que fomenta espacios seguros y accesibles para las personas con discapacidad. A través de estas iniciativas, GFT busca construir una cultura organizacional que valore la diversidad y garantice la inclusión en todos los niveles.

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 vulnerables.

En este sentido, en GFT 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:

- 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.

ORIENTACIÓN SEXUAL

Para promover la diversidad desde la perspectiva LGBTQ+, GFT trabaja para crear entornos seguros en los que nadie se sienta discriminado por su identidad de género u orientación sexual. En línea con ello, y hasta junio del 2025, la compañía fue **miembro de Asociación REDI**, la principal red empresarial por la diversidad e inclusión LGBTI en España, cuya colaboración resultó especialmente valiosa en las primeras fases de desarrollo de nuestro programa interno "Diversity is our Pride", lanzado en 2022.

A su vez, GFT espera que todo el personal sienta comodidad de expresar su orientación sexual o identidad de género. Por ello, cuenta con acciones no binarias que se relacionan con los valores que la organización pretende encarnar. Entre estas se destacan la posibilidad ofrecida al personal ingresante de informar o no su género, celebración, sensibilización y comunicación por redes sociales e internamente del **Pride Day**, mediante la consigna "**Diversity is our Pride**" entre otras. Desde su creación, "Diversity is our Pride" ha impulsado iniciativas con continuidad en el tiempo y un enfoque global, que no olvida la importancia del papel de las personas aliadas. Entre estas acciones se encuentran la publicación del decálogo "Las

10 A de las personas aliadas" o la difusión de la consigna "You are safe with me". Estas iniciativas, respaldadas por la embajadora LGBTQ+ de la compañía, han consolidado altos niveles de participación y han fortalecido la construcción de una cultura inclusiva en toda la organización.

Adicionalmente, aunque relacionado con esta misma materia, tal y como se ha introducido al inicio del bloque, GFT IT Consulting dispone del certificado **Best 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. En línea con ello y gracias a su compromiso con la diversidad, la igualdad y la inclusión, GFT ha sido reconocida de nuevo en 2025 con dos importantes distintivos: la certificación **TOP Diversity Company**, que destaca a las 50 mejores empresas en España en estas áreas, y el reconocimiento **Best Women Talent Company**, que premia a las 30 empresas con mejores prácticas para impulsar la visibilidad y posicionamiento de la mujer en la organización. Además, GFT recibió un reconocimiento en la categoría Diversidad no Visible en los Diversity & Inclusion Awards de Intrama.

5.9 Bienestar y pertenencia

GFT trabaja continuamente en mantener un clima de trabajo sano y alineado con las necesidades y preferencias de los trabajadores, siendo fundamental para el buen desempeño de la compañía.

Por ello, cuenta con un espacio de bienestar emocional, programa charlas de apoyo psicosocial encabezadas por psicólogos clínicos y cuenta con un servicio de apoyo psicológico para mejorar el bienestar de la plantilla. Además, ofrece el beneficio de condiciones ventajosas en Wellhub, una plataforma de bienestar corporativo que conecta a los empleados con una amplia variedad de servicios relacionados con la salud física, mental y nutricional. Asimismo, GFT ajusta actividades particulares a cada delegación, ofreciendo, por ejemplo, actividades como fútbol, running, pádel o yoga, para acompañar el bienestar físico y mental del personal.

Además, GFT combina su compromiso hacia el personal con el compromiso de impulsar acciones que beneficien a la comunidad donde opera. Así, a través del Reto Solidario Strava, donde los empleados ganadores son quienes designan aquellas organizaciones de la sociedad civil que reciben un aporte económico. Así no solo se fortalece la conexión entre GFT y sus empleados, sino que también deja una huella positiva y perdurable en las comunidades locales.

Al pasar a ser un proceso bianual el lanzamiento de GPTW, este año se utilizó la herramienta Motional Hub, una herramienta que mide la temperatura de bienestar mediante biomarcadores vocales. Con solo responder seis preguntas breves, cada persona que participa recibe un informe personalizado en menos de un minuto, mientras que la empresa obtiene datos agregados para conocer el estado general, garantizando la anonimidad de los participantes. GFT también tiene como objetivo el

mejorar la comunicación interna, implementando acciones tales como las Local Comm, que se llevan a cabo a nivel local dentro de la organización, difundiendo información relevante a la plantilla, y como los GFTmeets, que consisten en webinars de duración menor a una hora abordando diversos temas. En el ámbito del onboarding, se organizan **Coffee sessions**, donde se invita a desayunar a las últimas incorporaciones en las oficinas para que conozcan a compañeros en un ambiente distendido y se familiaricen con las instalaciones. A partir del 1 de enero del 2026, se pondrá también en marcha el **First Coffee**, una iniciativa de bienvenida personalizada que se realizará el primer día de incorporación, y que complementará el onboarding actual y la experiencia de la sesión en grupo, permitiendo desde el inicio coincidir con compañeros y conocer el espacio de trabajo.

GFT dispone de diferentes programas y actividades para fomentar el sentimiento de pertenencia.

- Con el **Employee Referral Program**, Bring a friend, pueden recomendar a sus conocidos en las búsquedas internas de la compañía y ser recompensados por ello.
- Se dispone de **comunidades internas** para quienes comparten intereses y desean conectar y compartir experiencias. La primera en crearse fue la **GFT Chess Community**, que se ha ido consolidando y en 2025 celebró su primer campeonato intersedes. A ella se ha sumado la **GFT Photo Community**, creada para compartir la pasión por la fotografía.
- A lo largo del año se organizan **eventos** variados, desde las **fiestas de Navidad y verano**, hasta jornadas especiales como el **Children's Day** y el **Senior's Day** en diferentes oficinas, donde familiares de nuestro equipo disfrutaron de actividades de ocio y aprendizaje en nuevas tecnologías, acercándolos al mundo digital de forma divertida y educativa.
- Anualmente se realizan los **GFT Core Value Awards**, en los que la plantilla vota a las personas que más representan los valores de GFT en cada sede, y los ganadores reciben un premio
- También existe **GFT Your Moments**, orientado a reconocer momentos especiales de las personas empleadas. Se inició con el programa Babies, con el que se tiene un detalle a las personas de GFT que hayan tenido un hijo/a o adoptado recientemente.
- Para impulsar la conexión de quienes trabajan en modalidad full remote, GFT creó la iniciativa **R-Connect Coffee**, con sesiones por provincia que facilitan el contacto entre profesionales remotos y fomentan la creación de comunidades locales y la organización de actividades.

Además, GFT ha participado como patrocinador en eventos de referencia en el sector tecnológico como el Codemotion Madrid.

Durante 2025, GFT incorporó nuevos beneficios dirigidos al personal, con el objetivo de mejorar la propuesta de valor al empleado y fomentar el bienestar y la flexibilidad. En este contexto, se implementó un proyecto de **beneficios flexibles**, que permite a las personas trabajadoras gestionar de forma personalizada el beneficio de ayuda para comida ofrecido por la empresa. A partir de esta iniciativa, el importe mensual destinado anteriormente exclusivamente a comidas puede utilizarse también en otros productos y servicios, como transporte, seguro de salud, gimnasio, entre otros, adaptándose así a las necesidades individuales de cada persona. Este proyecto fue lanzado a principios de junio de 2025.

Asimismo, se incorporó un nuevo servicio de bienestar para toda la plantilla a través del proveedor Isalud. Gracias a ello, las personas empleadas cuentan con acceso a la aplicación **Doctor I**, que ofrece servicios como consultas médicas con un equipo de profesionales, atención inmediata por parte de especialistas, así como servicios de chat legal y veterinario.



06.

Derechos humanos

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, espera asegurar la correcta conducta ética de sus empleados, orientados para que desarrollen su trabajo de forma honesta e íntegra en el transcurso de las actividades profesionales y se encuentren comprometidos con respecto a los siguientes aspectos críticos:



■ 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 implantan 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 orígenes étnicos, 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 línea con lo anterior, la sociedad cuenta con una **Comisión de deportes**, constituida por representantes de la empresa y por representantes de los trabajadores. Su objetivo es gestionar y visualizar actividades en pro de los derechos humanos. Anualmente, se destina un presupuesto para promocionar actividades de toda índole, pero toda con un tema en común, el deporte. Durante el período objeto, el año 2025, este grupo ha realizado un total de 104 actividades con 1.426 participantes.

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

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 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.

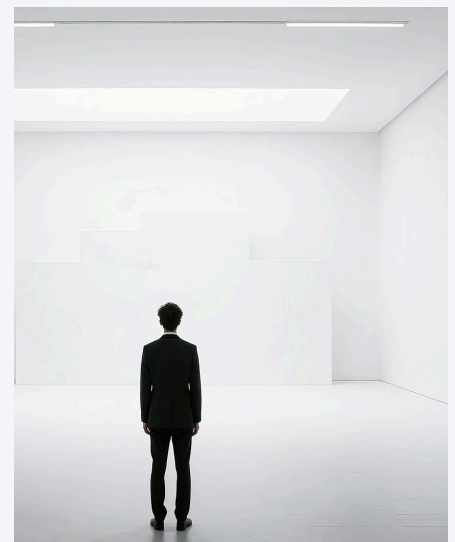
Mediante su **Código ético** de aplicabilidad de Grupo, GFT establece los principios básicos de actuación en el desarrollo de sus actividades que, entre otras cuestiones, se relacionan con la corrupción y el soborno. Mediante éste, la sociedad GFT IT Consulting S.L.U. tiene el objetivo de dirigir el 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.

Además de contar con el canal de denuncias a nivel Grupo, durante el año 2023 se desarrolló, siguiendo la legislación española vigente, un **canal de denuncias** a nivel local en donde tanto la plantilla interna como cualquier persona ajena a la organización puede efectuar una denuncia optando en cualquier caso por conservar su anonimato y por reportar el incidente tanto a nivel global o local.

Cada denuncia es recibida por el Local Compliance Office quien se encargará de valorar y estudiar cada caso en particular para su correcta gestión e investigación.



Dicho Local Compliance Officer, además 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. En concordancia con lo destacado en el apartado anterior, referente al canal de denuncias local, se realizaron durante el período objeto de informe, **formaciones específicas** a toda la plantilla de GFT IT Consulting, como E-Learning sobre Programa de prevención de delitos y sobre la Ley del informante, como también comunicaciones internas en materia de implementación.

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.

Cabe destacar que durante el año 2025 no se han recibido ni registrado denuncias de ningún tipo.



Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Durante el período objeto, el año 2025, GFT IT Consulting S.L.U. llevó a cabo un total de **49.068,5€** en concepto de aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro, entre las que se encuentran:

- Cruz Roja Española
- Escuela de Empresarios, Fundación de la Comunidad Valenciana (EDEM)
- Federación Española de Bancos de Alimentos
- Fundación Human Age Institute
- Fundación Somos 5
- Icaria
- Fundación Randstad
- Sociedad San Francisco de Sales

Donaciones a fundaciones y/o entidades sin ánimo de lucro

En línea con el compromiso de GFT con la economía circular, durante el año 2025 se han realizado donaciones de material con el objetivo de prolongar su vida útil y fomentar su reutilización.

Este enfoque no solo tiene un enfoque interno y ha beneficiado a empleados, sino que también ha permitido apoyar a ONGs y centros educativos. A continuación, se detallan las donaciones realizadas a las mismas:

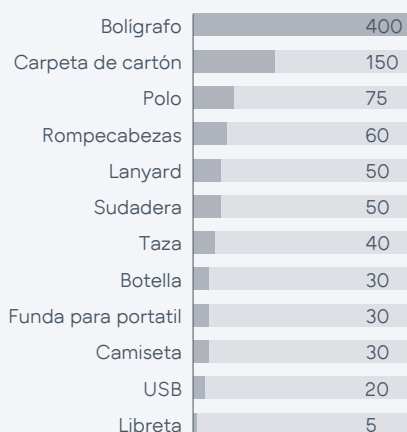
ONGs

2 entidades beneficiadas



Merchandising antiguo

940



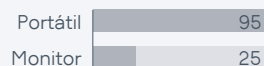
Educación

3 centros beneficiados



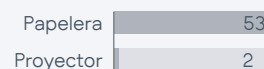
Material informático

120



Material de oficina

55



Durante el ejercicio, además de las donaciones de material informático y de oficina a centros educativos, se ha donado material de marketing que, como consecuencia del proceso de rebranding, había quedado desactualizado por contar con la imagen corporativa anterior.

08. Sociedad

8.1 Compromiso con el desarrollo sostenible

Como proveedor de servicios tecnológicos, GFT busca el desarrollo y la aplicación responsable, ecológica y éticamente de tecnologías, con la integración de la sostenibilidad desde las etapas más conceptuales de diseño. Para la organización, 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 facilita y mantiene una relación de diálogo con sus grupos de interés 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 y en todo el Grupo, la sociedad 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, 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


4 EDUCACIÓN DE CALIDAD




9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA




12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES




13 ACCIÓN POR EL CLIMA




17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS






SOCIAL


4 EDUCACIÓN DE CALIDAD




5 IGUALDAD DE GÉNERO




8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO




10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES






GOBERNANZA


8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO




9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA



16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS



17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS



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

- **IV Foro de la Mujer y el Liderazgo Femenino.** Organizado de la mano de la CEOE, este cuarto foro consolida un espacio de debate e inspiración en torno al liderazgo femenino, la igualdad de oportunidades y el papel transformador de la mujer en los ámbitos empresarial, institucional y tecnológico. Un encuentro orientado a generar impacto social positivo y a promover un desarrollo más justo e inclusivo.
- **The Wave 2025.** Participación en uno de los principales eventos de innovación, tecnología y transformación digital del sur de Europa, concebido como un punto de encuentro entre empresas, startups, administraciones públicas y el ecosistema emprendedor para reflexionar sobre el futuro de la tecnología, la sostenibilidad y el crecimiento económico basado en el conocimiento.
- **GFT Xplora Series.** Ciclo de eventos de divulgación tecnológica centrado en el análisis de los grandes retos y oportunidades derivados de la transformación digital. A través de sesiones como Ciberseguridad en la era de la IA y Dinero Digital, este ciclo promueve el conocimiento experto sobre inteligencia artificial, ciberseguridad, innovación financiera y su impacto en la competitividad, la confianza digital y el desarrollo sostenible de empresas y organizaciones.

Además, desde GFT se llevan a cabo diversas acciones en beneficio de la comunidad:

- Eventos de puertas abiertas.
- Asistencia en ferias de empleo y similares.
- Jornada de Talentos y Futuros profesionales.
- Acogida de juniors en la plantilla.
- Programas a niñas y jóvenes para el empoderamiento femenino.
- Realización de charlas.
- Formación tecnológica a colectivos.
- Desarrollo y participación en cursos formativos.
- Sponsorización de formación.
- Otras campañas de voluntariado como campañas de donación de sangre, recogida solidaria de ropa y juguetes, recaudaciones de material y donaciones de material IT.

Como reconocimiento externo a sus prácticas en materia de sostenibilidad y responsabilidad social, GFT ha obtenido diversos sellos y certificaciones, tales como RSA (Responsabilidad Social de Aragón) y RSA plus, el sello de Madrid Excelente, la certificación ISO 9001 integrada con la ISO 14001 y el Sello de Empresa Solidaria.

En línea con ello, y por su gran compromiso Grupo GFT ha obtenido la calificación Bronce de EcoVadis, durante el periodo objeto del informe.



8.2 Subcontratación y proveedores

GFT 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**, dónde 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 ello, la organización pretende empezar a trabajar en el desarrollo de unos cuestionarios que permitan evaluar y hacer seguimiento de las empresas proveedoras, tanto de reciente como de recurrente relación.

En esta misma materia, destacar la obtención del **distintivo Ecovadis** por parte de Grupo, el cual se extiende a la totalidad de la organización y refleja los compromisos de GFT en términos de sostenibilidad a lo largo de toda la cadena de valor.

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



8.3 Clientes

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 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 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.

La sociedad, 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.

En línea con ello, la organización está avanzando en la formalización de su política de calidad bajo la norma internacional 9001. 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 periodo 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.

8.4 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)	2025	2024	2023
Beneficios obtenidos antes de impuestos	14.648.225	14.444.460	12.341.854
Impuestos pagados sobre beneficios	(1.575.755)	(1.119.045)	(1.145.988)
Subvenciones públicas recibidas	70.000	11.812	5.796

09. Índice de contenidos GRI

Bloque	Contenido	GRI	pApartado
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, 2-25b, 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	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	5
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

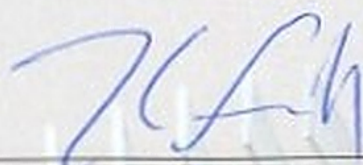
Formulación del Estado de Información no Financiera por parte del Órgano de Administración.

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 2025, el cual forma parte del Informe de Gestión de dicho ejercicio.

Sant Cugat del Vallés, 31 de marzo de 2026



D. Christopher Ortiz
Administrador Mancomunado



D. Joan Carles Fonoll Hernansaiz
Administrador Mancomunado