

MEMORIA DE ESTADOS DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

GESTIÓN TRIBUTARIA TERRITORIAL S.A.U

2025

77715908N PEDRO VALLEJOS (R: A56290869)

Firmado digitalmente por 77715908N PEDRO VALLEJOS (R: A56290869)
Fecha: 2026.03.17 09:29:05 +01'00'

1. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN 3
2. ALCANCE Y COBERTURA DE LA MEMORIA 11
3. MEDIOAMBIENTE 14
4. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL 31
5. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO 60
6. INFORMACION SOBRE LA SOCIEDAD 65

1. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

1.1. Localización, estructura operativa, naturaleza de la propiedad y forma jurídica

Gestión Tributaria Territorial S.A.U. (**gtt** en lo sucesivo) se constituyó el día 20 de febrero de 1998, y su actividad es la creación, análisis, desarrollo, instalación, adaptación, distribución, comercialización, suministro, mantenimiento, asistencia, gestión, explotación y soporte de Sistemas de Información para la gestión Tributaria (SIT) y administración electrónica, así como el asesoramiento, consultoría, formación, notificación y colaboración en el ámbito de la gestión tributaria, recaudatoria, censal, inspectora y catastral. Es una compañía independiente, cuyo objetivo es colaborar con las administraciones públicas en la modernización y mejora de resultados. (2-2, GRI 2).
Fue constituida en España como Sociedad Anónima, por un tiempo indefinido sujeta al Real Decreto Legislativo 1564/1989, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Sociedades Anónimas (actualmente, Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital). Los estatutos y escritura de constitución fueron inscritos en el Registro Mercantil de Madrid, Tomo 13.415, folio 158, sección 8, hoja M-217606. Actualmente, tras el traslado de su domicilio social a Alicante, la sociedad se encuentra inscrita en el Registro Mercantil de Alicante Tomo 3.667 libro 0 folio 184 hoja A-133.643. (2-1, 2-2, GRI 2).

Desde 2017, y hasta el día 28 de agosto de 2020, la sociedad dominante del grupo, al que pertenece **gtt** ha sido Taxefforts, S.L., quien ha actuado como sociedad Holding cabecera del Grupo.
En el año 2018, **gtt** absorbió a las sociedades del grupo, Tribugest Gestión de Tributos, S.A.U. y Colaboración Técnica Tributaria, S.L.U., componiendo, la estructura societaria tras la fusión, Taxefforts, S.L. y **gtt**.
En febrero de 2019, **gtt** adquiere el 100% de dos empresas dedicadas a la gestión tributaria en el País Vasco: Gesmunpal S.A.U. y c
Es también en 2019 cuando, **gtt** formalizó la compra de una filial en República Dominicana: TECVASA Internacional, actualmente denominada STM Servicios Tributarios Municipales, S.A., la cual es una sociedad holding sin actividad, que únicamente participa al 50% en el Consorcio para la Gestión de Servicios Municipales (Consorcio GSM) que colabora en la gestión tributaria de varios ayuntamientos del país dominicano. Esta adquisición abrió el plan de internacionalización de la empresa.

Adicionalmente, **gtt** cuenta con una filial en Paraguay, GTT Paraguay, que se encuentra inactiva.

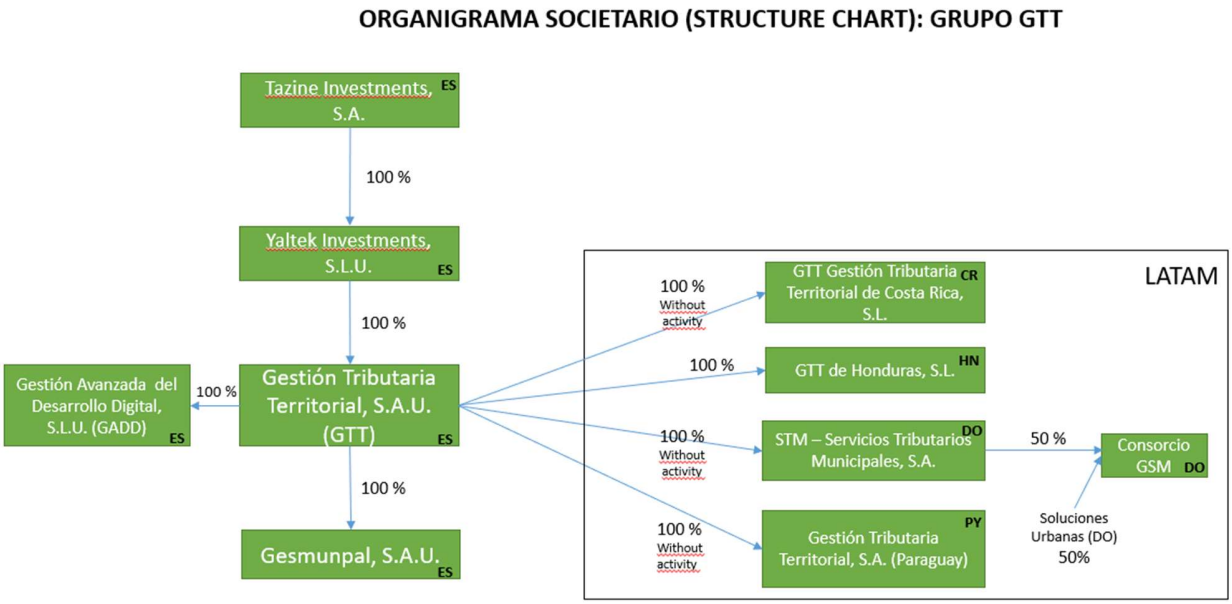
En mayo de 2020 se constituye Giant Bidco, S.L., quien se convierte en la nueva sociedad matriz del grupo al adquirir, con fecha 28 de agosto de 2020, el 100% de las participaciones de Taxefforts S.L.U., quien a su vez, ostenta el 99,99% de Gestión Tributaria Territorial, S.A., quien a su vez, ostenta el 100% de las acciones de Gesmunpal, S.A.U. y el 100% de las participaciones de Asesoramiento en Procedimiento Sancionador, S.L. (APS), así como el 100% de STM Servicios Tributarios Municipales, S.A. y 100% de GTT Paraguay.

Con fecha 30 de agosto de 2021 se formaliza la escritura de fusión por la que la sociedad **gtt** absorbe a Taxeffort S.L.U.

Con fecha 28 de mayo de 2021 se constituye la empresa "Gestión Tributaria Territorial de Honduras, S. De RL (GTT Honduras), que es adquirida en un 100% por **gtt**.
Durante 2022, la sociedad matriz del grupo, Giant Bidco, S.L., adquiere el 0,01% restante, pasando a ostentar el 100% de **gtt.**
Con fecha 21 de julio de 2022, **gtt** adquiere una nueva filial, dedicada al ámbito de la administración electrónica, denominada Gestión Avanzada del Desarrollo Digital, S.L.U, en adelante GADD.
En fecha 3 de agosto de 2023 se constituyó Tazine Investments, S.L. que adquirió el día 30 de octubre de 2023 la sociedad Yaltek Investments, S.L.U., que a su vez adquirió la matriz del grupo, Giant Bidco, S.L., el día 30 de noviembre de 2023.
Con fecha 3 de noviembre de 2023 **gtt** adquiere una nueva filial en la República de Costa Rica, "GTT Gestión Tributaria Territorial de Costa Rica Limitada".
En 2024, ha habido dos fusiones dentro del grupo: La entidad del grupo Asesoramiento en Procedimiento Sancionador, S.L.U. (APS) ha sido absorbida por fusión por Gesmunpal, S.A.U., y la entidad Giant Bidco, S.L.U. ha sido absorbida por Yaltek Investments, S.L.U. Asimismo, en 2024 la entidad matriz del grupo, Tazine Investments, se ha transformado de una Sociedad Limitada (SL) en una Sociedad Anónima (SA).
La sede principal del Grupo se encuentra ubicada en Alicante, Avenida Deportista Miriam Blasco, n.º 1 bis (C.P. 03016), siendo éste mismo, su domicilio social y fiscal. En esta sede se articulan, además de la ejecución de los servicios de consultoría, los servicios centrales de apoyo al resto de delegaciones como son: Dirección, gerencia, área de gestión económica administrativa, gestión de personas o RRHH, área de comunicación corporativa y marketing.

1.2. Organigrama

La nueva estructura de las organizaciones que conforman el grupo queda definida a continuación:



1.3. Estrategias y modelo de negocio

El Grupo desarrolla su actividad en varias líneas de negocio (2-6, GRI 2):

- Diseño, desarrollo, instalación, distribución, suministro, mantenimiento, asistencia y soporte de sistemas de información para la gestión tributaria.
- Colaboración en gestión tributaria y censal recaudatoria e inspectora de derechos de ingreso públicos, incluyendo la atención al ciudadano.
- Servicio de Distribución, notificación, grabación, clasificación y digitalización de documentos.
- Consultoría para las administraciones públicas, con propuestas de mejora y apoyo en la implantación, reingeniería de procesos racionalizando y normalizando los procedimientos de gestión.
- Servicios de formación tributaria y recaudatoria para la Administración.

Las principales prioridades estratégicas del Grupo son las siguientes:

1. Crecimiento de la actividad con las administraciones públicas locales,autonómicas y estatales.
2. Expansión de la actividad al entorno internacional.
3. Contención de costes.
4. Inversión y aumento de la actividad en nuevas tecnologías (facilitar accesos).
5. Especial atención en dar apoyo tecnológico para la gestión tributaria a la Administración Pública Local.
6. Accesibilidad al ciudadano.
7. Ampliación de la cartera de servicios para la Administración.
8. Mantenimiento y mejora continua del Sistema de Gestión de Compliance antisoborno, penal y tributario.
9. Implantación de Políticas de Responsabilidad Social Corporativa.
10. Elaboración de memoria de RSC y seguimiento de ODS tras la adhesión al Pacto Mundial.
11. Compromiso con la medición y reducción de la huella de carbono.
12. Cualificar e inspirar a los empleados más jóvenes para que crean en nuestra misión, valores y objetivos
13. Integrar la línea de negocio GADD en los planes de trabajo del grupo gtt a nivel operativo

1.4. Políticas y compromisos

El Grupo, dispone de los siguientes documentos que definen las políticas y compromisos establecidos por el grupo (2-23, GRI 2):

- Código de conducta.
- Política integrada de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad de la Información, Salud y Seguridad en el trabajo, Compliance Antisoborno, Penal y Fiscal.
- Políticas de RSC (Responsabilidad Social Corporativa)
- Procedimientos de diligencia debida
- Políticas para el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres
- Política de desconexión laboral
- Protocolos para la prevención del acoso laboral y sexual
- Política de diversidad LGTBI

Adicionalmente, la mesa de Responsabilidad Social de Aragón (RSA) ha concedido a gtt el Sello RSA+ 2025, Empresa de Responsabilidad Social de Aragón (reconocimiento en su más alto nivel). El Gobierno de Aragón, conjuntamente con CEOE Aragón, Cepyme Aragón, UGT Aragón y CC.OO. Aragón, con el objetivo de promover la Responsabilidad Social Empresarial en la Comunidad Autónoma de Aragón, promueven este galardón, que ha sido obtenido anualmente por gtt desde 2021, otorgándolo a aquellas empresas que presten sus servicios en Aragón con el compromiso, dentro de la misión, valores éticos, sociales y medioambientales con los ODS, la Responsabilidad Social y las buenas prácticas empresariales, incluyendo aspectos como la conciliación (de la vida personal, familiar y laboral), igualdad, voluntariado y acción social, y la difusión de la cultura.

En Marzo de 2023, el Grupo gtt consiguió de nuevo el máximo galardón, la medalla de platino, de EcoVadis, uno de los más altos reconocimientos en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC), por sus iniciativas en materia de RSC y sus esfuerzos en materia de sostenibilidad, lo que significa que el grupo se encuentra dentro del 1% de las mejores empresas de su ámbito de actividad en el ámbito de RSC (ESG), sostenibilidad, laboral y recursos humanos, y ética. En Octubre 2023, un año después del ejercicio de rebranding de la marca y coincidiendo con la intervención de Carlos M. Rico Alonso, CEO-Director General de gtt en la decimotercera edición del CNIS, se presenta el nuevo video corporativo a toda la sociedad. Una herramienta que contribuye a consolidar nuestra identidad visual y persigue mostrar la esencia y los valores de la compañía. Bajo el claim 'dar con la tecla' mostramos el ADN de la empresa, el talento de los profesionales que, desde la innovación y la mejora continua, impulsan el presente y el futuro de gtt, colaborando con las Administraciones Tributarias y sin perder de vista nuestro propósito: Mejorar el Bienestar de las Personas con Tecnología Tributaria Inteligente.

El Grupo tiene definidos procedimientos del máximo órgano de gobierno, para supervisar la identificación y gestión del desempeño económico, ambiental y social, así como, su papel en la aplicación de los procesos de debida diligencia y en las consultas a los grupos de interés (2-12, GRI 2)

Como resultado de las políticas definidas por el Grupo y el análisis de materialidad se definen los indicadores que se tratan en la presente Memoria y definen la estrategia del Grupo.

1.5. Principales Riesgos

El Grupo ha realizado la identificación y evaluación de los riesgos potenciales que podrían afectar a la continuidad de las actividades desarrolladas. En dicha evaluación se ha tenido en cuenta la probabilidad de ocurrencia del riesgo y el impacto que supondría la materialización de riesgo en la organización, con el fin de clasificar los riesgos en Alto, Medio y Bajo.
Se analizan los riesgos en las necesidades y expectativas de las partes interesadas internas y se evalúan como riesgo Alto o Medio los siguientes:

PARTE INTERESADA	REQUISITOS	RIESGOS	Alto	Medio	Bajo	Plazo
Personas empleadas	Disponer de la máxima información posible de la organización	Documentación Obsoleta incumplimiento de Normativa. Copias no controladas.			X	MP

PARTE INTERESADA	REQUISITOS	RIESGOS	Alto	Medio	Bajo	Plazo
Alta Dirección	Dispone de una optimización en la gestión de los procesos	Desviaciones en el Sistema de Gestión		X		MP
	Productividad, Rentabilidad, Costes Accidentes "0" Motivación positiva del personal					
Responsables de los Sistemas de Gestión	Control del cumplimento de los requisitos del Sistema de Gestión	Desviaciones en el Sistema de Gestión		X		MP
Alta Dirección	Gestión adecuada del contexto	No disponer de un análisis COMPLETO de contexto externo e interno en el Manual de Gestión o que no exista trazabilidad clara a las acciones pertinentes		X		MP
Personal trabajador	Calidad del servicio. Consecución de Objetivos Generales Establecer los recursos necesarios para su consecución.	Desviaciones en el Sistema de Gestión		X		MP
Administración Usuarios	Solidez, fiabilidad de la gestión de los tributos	Posible pérdida de operatividad del sistema de información			X	MP
Todo el personal	Ambiente de trabajo adecuado para el desarrollo de las actividades. Calidad trabajo, conciliación, igualdad laboral	Posible falta de motivación del personal, pérdida de implicación		X		MP
Alta Dirección	Cumplimiento de requisitos y mejora continua	Servicio de prevención propio de nueva creación, falta de experiencia.		X		MP
Todo el personal	Formación continua	Formación: Carencias formativas, falta de definición de perfiles, rotaciones, falta de concienciación del personal...		X		MP
		Falta de herramientas de verificación y control			X	MP
Personal CAT	Desarrollo profesional en buenas condiciones para la saludo mental	Alto nivel de estrés, que comprometa la salud de las personas trabajadoras.		X		MP
Todo el personal	Plan de igualdad	Posible incumplimiento de la legislación en materia de igualdad		X		MP
	Integración de personal con diversidad funcional	Posible incumplimiento de la legislación en materia de diversidad funcional		X		MP
	Conocimiento de los riesgos existentes de cada puesto de trabajo	Posible falta de conocimiento de los riesgos en su puesto de trabajo		X		MP
	Conciliación familiar	Posible falta de motivación del personal por no cumplir sus necesidades y aumento del absentismo.		X		CP
	Desarrollo personal y profesional	Posible falta de motivación del personal por no cumplir sus necesidades. Sueldos bajos. Ausencia de planes de carrera. NO reconocimiento titulación.			X	LP
	Satisfacción del personal	Posible falta de motivación del personal por no cumplir sus necesidades			X	MP
	Estabilidad en el puesto	Posible falta de motivación del personal por no cumplir sus necesidades			X	MP

PARTE INTERESADA	REQUISITOS	RIESGOS	Alto	Medio	Bajo	Plazo
Todo el personal, Dirección y comités	Tener un sistema de gestión de Compliance Antisoborno, penal y tributario	No tener la posibilidad de optar a clientes si no se dispone de Sistema de Compliance. El acaecimiento de riesgos penales, tributarios y de soborno.			X	MP
Dirección y Comités	Salvaguarda de la información sensible	Posible pérdida de información de carpetas personales (no en red) o acceso a otras carpetas no cifradas.		X		MP
Alta Dirección	Disponer de las instalaciones adecuadas	Infraestructura adecuada: Espacios de almacenaje, sobredimensionamiento…		X		LP
		Efecto invernadero del cerramiento de cristal externo > efectos invernadero > picos de consumo de aire acondicionado		X		CP
Todo el personal, Dirección y comités	Proveedores autorizados, contenedores diferenciados	Proveedores no autorizados para gestionar determinados códigos de resíduos			X	LP
	Disponer de un Plan de Emergencias	Que el Plan de Emergencia no recoja alguna situación de emergencia potencial		X		LP
	Canal de comunicación activo	Falta de concienciación de una parte del personal		X		MP
	Disponer de las instalaciones adecuadas y cumplimiento normativa	Falta de conocimiento del funcionamiento		X		MP
	Informe de conformidad por parte de proveedor autorizado	Hace que exista el riesgo por presencia de legionela		X		LP
Arrendador	Cumplimiento de los requisitos recogidos en el contrato de arrendamiento	Posible falta de controles sobre la correcta realización del mantenimiento e inspecciones de los ascensores. Revisión del protocolo de Legionela RD 487/2022.		X		LP

Se analizan los riesgos en las necesidades y expectativas de las partes interesadas externas y se evalúan como riesgo Alto o Medio los siguientes:

PARTE INTERESADA	REQUISITOS	RIESGOS	Alto	Medio	Bajo	Plazo
Administración (cliente)	Cumplimiento requisitos contractuales (contrato, pliego, propuesta técnica). Satisfacción del cliente.	No existe la posibilidad de planificación a largo plazo, por la limitación en el tiempo de las licitaciones.		X		LP
	Tener un sistema de gestión de Compliance antisoborno, penal y tributario	No tener la posibilidad de optar a clientes si no se dispone de Sistema de Compliance			X	LP
Contribuyentes	Facilidad en la gestión de los tributos	Caída del servicio, oficina de difícil acceso, colas, desbordamiento,		X		MP
	Calidad del servicio	Pérdida reputacional por bajos niveles de satisfacción de los contribuyentes y de la propia Administración		X		MP
	Mejorar apreciación de imagen de la Administración	Pérdida reputacional.			X	MP
	Facilitar nuevas tecnologías acceso Administración al contribuyente	Retraso en la implantación de ciertas mejoras.		X		MP

PARTE INTERESADA	REQUISITOS	RIESGOS	Alto	Medio	Bajo	Plazo
	Obligaciones y derechos (Ley 39/2015), General Tributaria y LOPD	Posibles reclamaciones por incumplimiento de requisitos		X		MP
Admón. Local Admón autonómica competencia ambiental	Cumplimiento de la legislación ambiental aplicable	Posibles cambios normativos, de legislación o requisitos del cliente.		X		LP
Administración laboral	Cumplimiento de requisitos legales. Acceso a información y documentación pertinente para su labor inspectora.	Existe en la legislación española gran cantidad de requisitos legales, y se dispone de un gran número de centros de trabajo, por lo que se puede escapar algún incumplimiento		X		LP
INVASSAT						
Socios de negocio, gtt, sociedad, clientes, gtt Admón, competencia.	Cumplimiento del Código penal y obligaciones tributarias	La comisión de delitos o infracciones tributarias podría dañar gravemente la imagen de gtt además de suponer graves sanciones o penas para la personas jurídica		X		MP
Alta dirección.	Cumplimiento de la legislación aplicable.	No dar cumplimiento a los requisitos legales aplicables.	X			MP
Entidades financieras, fuente de financiación	Cumplimiento de los requisitos de las entidades	Que los clientes no paguen en plazo. Incumplimiento en el pago a proveedores y trabajadores			X	MP
Competencia	Evitar competencia desleal Cumplimiento requisitos legales igualdad frente a concursos. Transparencia, juego limpio, Ajustes realistas en Pliegos y ofertas técnicas-económicas	Competencia desleal.	X			MP
Servicio de Prevención Ajeno	Acceso a la información y documentación necesaria para llevar a cabo el servicio.	Dependencia del servicio de prevención ajeno para la realización de la vigilancia de la salud y formación inicial.		X		MP
Proveedores	Calidad servicio. Estabilidad contractual. Cumplir requisito ambiental (ISO, PEFC, FSC...). Conocer riesgo en instalaciones, antes de entrar en el centro de trabajo	La falta de control implicaría un posible incumplimiento de requisitos desde el punto de vista de seguridad, y/o de impactos ambientales asociados. Incumplimiento de plazos. Errores documentales (códigos de residuos incorrectos).		X		MP
Mutua	Difusión de los comunicados. Tramitación en plazos de accidentes. Suministro de volantes de asistencia. Ausencia de quejas.	Posibles incumplimientos de plazos en las comunicaciones		X		LP
Todo el personal	Disponer de los recursos adecuados para poder hacer el desplazamiento de y al trabajo mediante transporte público	Concienciación ecológica generalizada, ciudades verdes, parking y carriles bici, parada de tranvía. Plan de Igualdad			X	LP
Administración	Cumplimiento requisitos contractuales (contrato, pliego, propuesta	Inadecuada ejecución de la prestación contractual		x		LP

PARTE INTERESADA	REQUISITOS	RIESGOS	Alto	Medio	Bajo	Plazo
	técnica, …). Satisfacción del cliente					
gtt	Continuidad del negocio	Posibles paralizaciones en la actividad por situaciones no previstas: situaciones de riesgo grave e inminente para el trabajador (salud pública, pandemias, situaciones climatológicas adversas, etc.).	X			LP
Sociedad, en general	Preservación del medio ambiente. Impacto de nuestra actividad - sociedad Imagen corporativa neutra, igualdad.	Reducción impacto ambiental			X	MP
Administración	Legislación específica en materia de sostenibilidad.	Sanciones como consecuencia de incumplimiento de requisitos.			x	MP
Personal	No verse afectado por condiciones climáticas adversas para el desarrollo de la actividad laboral.	catástrofes naturales, condiciones climáticas adversas.			x	LP
gtt	Disponer de los recursos óptimo para la gestión de la información	Nuevas tecnologías: Blockchain, Big Data, ChatBots. Transformación digital de la Administración Pública			X	LP

Teniendo en cuenta la actividad del Grupo se identifican los siguientes riesgos como altos y medios en el ámbito de Calidad para 2025. Se ha indicado, además, si el impacto es a corto plazo (CP), medio plazo (MP) o largo plazo (LP).

REQUISITOS	RIESGOS/DEBILIDADES	ALTO	MEDIO	BAJO	IMPACTO
RR.HH. (Recursos, Competencia, Concienciación) Soporte	Pérdida de llamadas entrantes, falta de recursos o picos según periodos o gestiones (SMS, fin voluntaria, notificaciones...).		x		CP
	Empeoramiento de la calidad del servicio debido al estrés, fatiga, llamadas hostiles.		X		MP
	Incidencias herramientas de trabajo (SIT, equipos informáticos, software).	X			CP
Soporte Prestación del Servicio de Notificaciones	1 Falta de consumibles para realizar una emisión 2 Incidencias en emisión-formato-información de documento. / 3 Uso de consumibles erróneos u obsoletos. / 4 Retrasos en algún hito del proceso. /	X			MP
	1 Falta de imágenes en una remesa. 2 Fallo en la carga de imágenes.		X		CP
Planificación y Cumplimiento de Objetivos	Gran volumen de objetivos. No existen apenas objetivos específicos por delegación.		X		MP
Cliente	Incumplimiento de algún requisito del pliego con respecto a indicadores de servicio			X	MP
Información documentada	1 Densidad de la documentación. Diversidad de documentos (guías, instrucciones, FAQ's, manuales, TR, circulares, …) 2 Mantenimiento del Sistema cada vez más complicado por más personal implicado.	X			MP

Mantenimiento Infraestructura	Alta cantidad de instalaciones, equipos, etc, sometidos a revisiones e inspecciones. Instalaciones dependientes del propietario.	X			MP
Auditoría Interna	Alto número de emplazamientos con disparidad geográfica.		X		LP
No conformidades/Acciones correctivas/reclamaciones	Posible omisión de incidencias ocurridas.		X		MP

Los riesgos identificados en el ámbito medioambiental:

Procedimiento	RIESGOS/DEBILIDADES	ALTO	MEDIO	BAJO	IMPACTO
Buenas prácticas	Falta de concienciación del personal.			X	MP
RRHH	Falta de formación responsables de emergencias.			X	MP
Instalaciones	Edificio efecto invernadero: Consumos elevados climatización.	X			MP
Proveedores	Incumplimiento de plazos. Errores documentales (códigos de residuos incorrectos)			X	MP

Se realiza análisis de riesgos de soborno, penales y tributarios 2025, y se establecen medidas para minimizar el riesgo de incurrir en posibles irregularidad y delitos como el soborno, cohecho o la falsedad documental. Algunas de estas medidas son: Código de Conducta, Protocolos de verificación de la transparencia en la adjudicación de licitaciones, Revisión de la documentación por la mesa de contratación y el órgano de contratación: secretario, interventor, tesorero, Controles en los cobros y pagos, Auditorias periódicas, Barridos para detectar accesos no autorizados, Códigos de Verificación, Auditorias contables…
En materia de protección de datos y seguridad de la información, además del cumplimiento del RGPD (Reglamento (UE) 2016/679 del parlamento europeo y del consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, así como de la LOPDGDD (Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales), gtt tiene certificado el sistema de gestión de la información según los requisitos de la Norma ISO 27001 y el ENS (Esquema Nacional de Seguridad) categoría Alta, ambos certificados auditados por una entidad externa acreditada. Cada uno de nuestros servicios cumple desde el diseño con la privacidad y el compromiso de velar por la protección de los datos de carácter personal.
Los que reciben en última instancia la prestación de los servicios prestados por el Grupo es el conjunto de la ciudadanía. Se ofrecen facilidades en la gestión de tributos a los contribuyentes a través de sus oficinas virtuales y servicios telemáticos. Es de gran importancia para el Grupo la Satisfacción de los clientes y de los contribuyentes para evitar la pérdida reputacional por bajos niveles de satisfacción de los contribuyentes y de la propia Administración, por ello se ha establecido un procedimiento para recoger el grado de satisfacción de los clientes/usuarios, contando con la certificación de la norma ISO 9001.

1.6. Materialidad

El Grupo ha realizado análisis de materialidad con objeto de identificar los asuntos más relevantes para el Grupo como punto de referencia para su estrategia sostenible.
Para la realización del análisis de materialidad se ha tenido en cuenta las necesidades y expectativas de todos los grupos de interés, tanto internos como externos.
El proceso de identificación de los asuntos materiales se realiza siguiendo las recomendaciones recogidas en los estándares de Global Reporting Initiative (GRI 3), que establece la materialidad como uno de los principios que han de seguirse para definir los contenidos de informes de sostenibilidad.
Se dispone de registro de listado de temas materiales y descripción. Para determinar la materialidad de la información, se ha tenido en cuenta: Factores externos, intereses principales planteados por los grupos de interés, principales asuntos del sector, legislación,

Riesgos, impactos y oportunidades que afecten la sostenibilidad) y factores internos (principales valores de la organización, opinión de los empleados, riesgos, principales competencias de la organización).
De esta evaluación se obtendrá un resultado final por cada uno de los temas que se clasificará como materiales o como no materiales. Se considerarán como temas materiales los que tengan una puntuación de igual o mayor a 2. La puntuación final se obtendrá según matriz de relevancia. La matriz de relevancia combina el valor de la visión de representantes de las diferentes partes interesadas internas de la compañía y de las percepciones de los grupos de interés externos: proveedores, sindicatos, consultores y medios de comunicación.

Relevancia Externa	1	1	2	3
	2	2	2	3
	3	3	3	3
		1	2	3
		Relevancia interna		

Los asuntos identificados han sido agrupados en cuatro áreas principales: Medioambiente, Información Sobre Cuestiones Sociales y relativas al Personal, Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno; y Sociedad. Estos son sobre los que se asienta la estrategia sostenible del Grupo.
Asimismo, se ha tenido en cuenta las expectativas básicas contenidas en los acuerdos y normas internacionales que se espera que la organización cumpla.
Con el análisis de la materialidad el Grupo consigue:

- Gestionar todos los asuntos que pueden afectar la competitividad y sostenibilidad corporativa.
- Identificar los riesgos y las oportunidades.
- Alinear la estrategia de Responsabilidad Corporativa con los estándares internacionales y con las expectativas de los grupos de interés.

Se incluyen en la memoria aquellos indicadores y acciones o medidas que son considerados tanto de gran importancia para los objetivos estratégicos de la empresa como relevantes para los grupos de interés en la medida que responden a sus expectativas y les permite tomar decisiones frente a la organización con la cual se relacionan.
El resultado del análisis de materialidad se refleja en la siguiente tabla:

Tema	Relevancia externa	Relevancia Interna	Resultado	Material
2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	2	2	2	Sí
101 Biodiversidad	2	2	2	Sí
201 Desempeño económico	2	3	3	Sí
202 Presencia en el mercado	2	2	2	Sí
203 Impactos económicos indirectos	1	1	1	No
204 Prácticas de adquisición	2	1	2	Sí
205 Anti-corrupción	2	2	2	Sí
206 Competencia desleal	2	1	2	Sí

Tema	Relevancia externa	Relevancia Interna	Resultado	Material
301 Materiales	2	2	2	Sí
302 Energía	2	2	2	Sí
303 Agua y efluentes	2	2	2	Sí
305 Emisiones	2	2	2	Sí
306 Residuos	2	2	2	Sí
308 Evaluación ambiental de proveedores	2	2	2	Sí
401 Empleo	2	3	3	Sí
402 Relaciones trabajador-empresa	1	3	3	Sí
403 Seguridad y salud en el trabajo	2	3	3	Sí
404 Formación y enseñanza	1	2	2	Sí
405 Diversidad e igualdad de oportunidades	1	3	3	Sí
406 No discriminación	2	3	3	Sí
407 Libertad de asociación y negociación colectiva	1	1	1	No
408 Trabajo infantil	1	1	1	No
409 Trabajo forzoso u obligatorio	1	1	1	No
410 Prácticas en materia de seguridad	1	1	1	No
411 Derechos de los pueblos indígenas	1	1	1	No
413 Comunidades locales	1	1	1	No
414 Evaluación social de los proveedores	1	1	1	No
415 Política pública	2	1	2	Sí
416 Salud y seguridad de los clientes	3	2	3	Sí
417 Marketing y etiquetado	2	2	2	Sí
418 Privacidad del cliente	2	3	3	Sí

2. ALCANCE Y COBERTURA DE LA MEMORIA

Esta memoria se refiere al ejercicio fiscal 2025, del Grupo **gtt** compuesto por: **Tazine Investments S.A., Yaltek Investments S.L.U. Gestión Tributaria Territorial S.A.U.**, **Gesmunpal S.A.U.**, **Gestión Avanzada del Desarrollo Digital, S.L.U. (GADD)**, así como **STM Servicios Tributarios Municipales, S.A** (sin actividad), **GTT Paraguay** (sin actividad), **Gestión Tributaria Territorial de Honduras, S. de R.L** (GTT de Honduras) y **Gestión Tributaria Territorial de Costa Rica Limitada** (GTT de Costa Rica, sin actividad) y da cuenta de las actividades, resultados e impactos generados en España y en Honduras (2-2, GRI 2).
La filial STM de República Dominicana es una entidad holding que no tiene actividad, sólo tiene participaciones del Consorcio GSM, al igual que la filial GTT Paraguay.
Se incorporan datos a la Memoria de Estados de Información No Financiera de la entidad Gestión Tributaria Territorial de Honduras, S. De R.L, a partir del ejercicio 2022.
Para la elaboración de esta memoria la empresa se ha basado en 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; y en la Iniciativa Mundial de Presentación de Informes de Sostenibilidad del GRI (GRI Sustainability Reporting Standards).
Todas las actividades del Grupo son objeto de un riguroso seguimiento por lo que todos los indicadores recogidos en esta memoria vertebran las actividades de la organización y reflejan sus aspectos estratégicos, para ello, los indicadores utilizados son:

- Representativos: informan correctamente sobre la realidad que queremos describir.
- Factibles: la obtención de los datos en posible a un coste razonable.
- Fiables: si aplicamos el mismo sistema de medición sobre la misma muestra en momentos distintos, obtenemos siempre el mismo resultado
- Medibles: es posible aplicar las reglas de cálculo establecidas en el indicador a los datos recogidos.

En esta memoria del ejercicio 2025 no se incorpora información sobre la taxonomía medioambiental de la UE, ya que la compañía no está incluida en el alcance de los artículos 19 bis y 29 bis de la Directiva 2013/34/UE y, por tanto, no tiene la obligación de divulgar esta información. Así mismo, la actividad económica realizada por Grupo **gtt** no está descrita en el Reglamento Delegado 2021/2178, y, por tanto, no es elegible según la taxonomía medioambiental de la UE.

3. MEDIOAMBIENTE

Todas las empresas del Grupo están comprometidas con el cuidado del medio ambiente y con el desarrollo sostenible a todos los niveles, y afrontan su compromiso ambiental velando por el cumplimiento de la legislación aplicable en la materia en todos sus ámbitos de operación, a cuyo efecto asumen el compromiso de desarrollar sus actividades con el mayor respeto al medio ambiente y minimizando los efectos negativos que, eventualmente, aquéllas pudieran ocasionar. Además, **Gestión Tributaria Territorial S.A.U.** tiene implantado un sistema de gestión medioambiental según la Norma ISO 14001 y certificada con una entidad de certificación acreditada, disponiendo de una política de Gestión integrada de los diferentes estándares implantados y certificados.

3.1. Política de Compliance antisoborno, penal y tributario, Calidad, Medioambiente, Seguridad de la Información y Seguridad y Salud en el trabajo

Gestión Tributaria Territorial, S.A.U. (gtt, en lo sucesivo) es la empresa líder en el diseño de sistemas de información para la gestión tributaria, así como del asesoramiento, consultoría, formación y colaboración en el ámbito tributario, censal, inspector y recaudatorio, incluyendo servicios conexos como la administración electrónica, la gestión catastral o la notificación postal.

En el grupo conformado por **gtt**, en nuestro esfuerzo por mejorar el bienestar de las personas, de la sociedad en general, así como de nuestros productos y servicios, velamos y propugnamos los valores de innovación, calidad y excelencia, transparencia, legalidad, respeto a los Derechos Humanos, integridad y sostenibilidad, y en base a ellos hemos implantado un sistema de gestión basado en las normas **ISO 9001, 14001, 27001, 37001 y 45001, así como UNE 19601 – 19602 y ENS nivel alto**, con un modelo de negocio cuyos objetivos y características son los de reducir los costes de gestión; favorecer la administración electrónica y la gestión integral, del cliente y del contribuyente, prestada de forma fácil e intuitiva; mejorar el grado de autonomía de la administración pública; optimizar los recursos de gestión recaudatoria; incrementar la seguridad y ciberseguridad en la gestión de ingresos mediante la trazabilidad, autenticidad, integridad, disponibilidad y confidencialidad; y facilitar el cumplimiento de las obligaciones tributarias al contribuyente utilizando un lenguaje cercano y comprensible.

Dentro de este modelo, trabajamos desde el respeto a los Derechos Humanos, la prevención y protección del medio ambiente, y el efectivo cumplimiento de cualquier normativa legal aplicable. Hemos desarrollado un sistema de gestión de Compliance, estableciendo un código de conducta de obligado cumplimiento para todo el personal propio, así como para cualquier tercero que tenga relación con **gtt**, en aras de respetar nuestros valores y prevenir los conflictos de interés, así como cualquier práctica de soborno o corrupción, los actos ilícitos, penales, tributarios o de cualquier índole que pueda ser cometido en el seno de la empresa, habilitando al efecto un canal de denuncias y protegiendo al informante de cualquier tipo de represalia. Todo ello realizado bajo unas garantías de seguridad y ciberseguridad, tanto de la información, como de los datos personales que **gtt** maneja, ya sea como responsable, encargado o sub encargado de los datos.

Esta Política Integrada es el marco de referencia para **gtt**, que establece las directrices básicas, el conjunto de normativas, procedimientos, estándares y herramientas de seguridad para garantizar los objetivos y compromisos. En esta línea se han desarrollado políticas, normativas y procedimientos complementarios, en los que se detallan la normativa aplicable, medidas técnicas, organizativas y de gestión necesarias para garantizar el cumplimiento de las directrices aquí establecidas. Los proveedores y terceros relacionados deberán cumplir con todo lo relativo al tratamiento de la información perteneciente a **gtt** y sus clientes (creación, proceso, comunicación, distribución, almacenamiento y despliegue). En este marco de actuación la organización se compromete a:

- Velar y respetar por el cumplimiento del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, respetando los derechos humanos reconocidos internacionalmente, dentro de su área de influencia.
- Proteger el medio ambiente y nuestro entorno, mediante actuaciones de prevención, como formación, reciclaje y concienciación.
- Considerar los aspectos de los sistemas de gestión, como parte integrante de todos los procesos de la organización, estableciendo periódicamente programas, objetivos y metas, así como acciones de sensibilización que garanticen el cumplimiento de los requisitos de la política, y del sistema integrado de gestión, desarrollando los sistemas implantados haciendo énfasis en medidas preventivas, más que en correctivas.
- La mejora continua en todo proceso, desarrollando acciones correctivas y de mejora necesarias para evitar la aparición o reaparición de problemas internos y externos.
- Proceder al tratamiento de los riesgos de modo que deben ser implantados controles que permitan la reducción de estos riesgos hasta el nivel de aceptación del riesgo establecido por **gtt**.
- Ampliar el concepto de 'calidad' a nuestros proveedores de servicios, para asegurarnos de que el trabajo que realizan es acorde a las exigencias de calidad de nuestros clientes.
- Proteger la información de la empresa y la tecnología utilizada para su procesamiento, frente a amenazas, internas o externas, deliberadas o accidentales, con el fin de asegurar el cumplimiento de la confidencialidad, integridad, autenticidad, trazabilidad, disponibilidad, legalidad y confiabilidad de la información.

- Fijar y adoptar las medidas técnicas y organizativas encaminadas a garantizar la seguridad de la información e instaurar los mecanismos de control y seguimiento de estas, incluyendo los sistemas y las redes que la apoyan.
- Fomentar las acciones de formación y sensibilización de los trabajadores para mejorar su actuación en la organización, y asegurar la implicación en el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo, eliminando y reduciendo los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta, mediante consulta y participación, a la representación legal de los trabajadores.
- Ofrecer formación a clientes para garantizar el correcto uso de nuestros productos.
- Mantener actualizado y revisar de forma periódica el Sistema de Gestión de Seguridad de la Información.
- Garantizar el cumplimiento de la legislación vigente en materia de protección de datos de carácter personal y seguridad de la información, así como de todos los requerimientos legales, reglamentarios y contractuales que sean aplicables.
- Definir, desarrollar y adoptar los controles técnicos y organizativos que resulten necesarios para garantizar la confidencialidad, integridad, disponibilidad, autenticidad y trazabilidad de la información gestionada en **gtt**.
- Crear una "cultura de seguridad" tanto internamente, en relación con todo el personal de **gtt**, como externamente, en relación con los clientes y proveedores.
- Identificar, en el sistema de Compliance, las actividades susceptibles de soborno, comisión de delitos, así como aquellas susceptibles de infracciones tributarias, persiguiendo la máxima diligencia en el cumplimiento de las obligaciones.
- Evitar conductas contrarias a lo establecido en la Norma General de Compliance, aplicando acciones correctoras, o disciplinarias, amparadas por la normativa laboral vigente, en caso de que fuere necesario.
- La constitución de un Órgano de Compliance que ejercerá su función de forma independiente a las decisiones relativas al negocio y cuya misión será la de realizar el seguimiento y supervisión del Sistema de Gestión de Compliance, así como de informar y gestionar las cuestiones relacionadas con lo relativo a Compliance.
- Disponer de un Canal de denuncias al alcance de todo el personal de la organización, así como de cualquier grupo de interés para transmitir cualquier conocimiento, duda o sospecha de comportamiento contrario a nuestro código de conducta o a la legalidad, garantizando la confidencialidad y la ausencia de represalias.
- Cumplir todas las leyes y reglamentos aplicables, además de la regulación interna de la Organización.
- Prohibir la comisión de hechos delictivos, así como la comisión dolosa de infracciones tributarias, incluyendo la tendencia a minimizar la comisión culpable o negligente de estas infracciones, cumpliendo la legislación penal y tributaria aplicable.
- Prohibir categóricamente el soborno y cualquier forma de corrupción, cumpliendo y haciendo cumplir las leyes antisoborno aplicables.
- Prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en la Organización.

Por ello, se garantiza un buen servicio, la mejora continua, la capacidad de adaptación a los cambios del entorno, que puedan producirse a lo largo del tiempo, el compromiso de trabajar para el óptimo cumplimiento de las diferentes normativas de calidad, medioambiente, seguridad y salud en el trabajo, seguridad de la información, así como de Compliance penal y tributario, que permitan alcanzar niveles cada vez más avanzados de seguridad y cumplimiento normativo.

3.2. Cumplimiento ambiental

Desde el Grupo se identifica y actualiza la legislación que le aplica de forma periódica. En el siguiente cuadro se muestra información sobre el cumplimiento de la legislación y la normativa aplicable en materia de medioambiente actualizado en 2025, así como de otros instrumentos relacionados con la protección medioambiental en todas las delegaciones de grupo a nivel nacional. (2-27, GRI 2)

REFERENCIA LEGAL	REQUISITO	C	NC	NA
Ley 5/2022, de 29 de noviembre, de la Generalitat, de residuos y suelos contaminados para el fomento de la economía circular en la Comunitat Valenciana	Los residuos generados deben de entregarse a un gestor autorizado.	X		
Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular.	Prevención y reducción de residuos	X		
Real Decreto 106/2008, de 1 de febrero, sobre pilas y acumuladores y la gestión ambiental de sus residuos	Recogida selectiva de pilas y acumuladores	X		
Real Decreto 110/2015, de 20 de febrero, sobre residuos de aparatos eléctricos y electrónicos	Recogida selectiva de RAEE	X		

REFERENCIA LEGAL	REQUISITO	C	NC	NA
Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular.	Recogida selectiva de envases	X		
Real Decreto 1055/2022, de 27 de diciembre, de envases y residuos de envases.	Metas específicas para el reciclaje y metas para prevenir generar residuos.	X		
Real Decreto 553/2020, por el que se regula el traslado de residuos en el interior del territorio del Estado	Segregación e identificación de residuos peligrosos. Entrega a gestores autorizados	X		
(+ Reglamento 1272/2008, en cuanto a pictogramas)		X		
(+ Reglamento 1357/2014)		X		
Orden MAM/304/2002, de 8 de febrero, por la que se publican las operaciones de valorización y eliminación de residuos y la lista europea de residuos (derogada por la Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos	Segregación e identificación de residuos peligrosos. Entrega a gestores autorizados	X		
Real Decreto 105/2008, de 1 de febrero, por el que se regula la producción y gestión de los residuos de construcción y demolición (RCD)	Entregar los residuos de construcción y demolición a gestores autorizados, y verificarlo hasta depósito final	X		
Decreto 240/1994, de 22 de noviembre, del Gobierno Valenciano, por el que se aprueba el Reglamento Regulador de la Gestión de los Residuos Sanitarios	Entregar los residuos a gestor autorizado	X		
Real Decreto 115/2017, de 17 de febrero, por el que se regula la comercialización y manipulación de gases fluorados y equipos basados en los mismos, así como la certificación de los profesionales que los utilizan y por el que se establecen los requisitos técnicos para las instalaciones que desarrollen actividades que emitan gases fluorados	El personal que manipula los gases de climatización debe disponer de la competencia necesaria	X		
Reglamento (CE) n o 1005/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de septiembre de 2009, sobre las sustancias que agotan la capa de ozono.	Gestión correcta de los gases que agotan la capa de ozono (se dispone de equipos con gas R22)	X		
Ley 7/2002, de 3 de diciembre, de la Generalitat Valenciana, de Protección contra la Contaminación Acústica.	No superar los límites de ruido establecidos	X		
Decreto 266/2004, de 3 de diciembre, del Consell de la Generalitat, por el que se establecen normas de prevención y corrección de la contaminación acústica en relación con actividades, instalaciones, edificaciones, obras y servicios.	No superar los límites de ruido establecidos	X		
Ordenanza municipal sobre ruidos y vibraciones del Ayuntamiento de Alicante.	No superar los límites de ruido establecidos	X		
Real Decreto 390/2021, de 1 de junio, por el que se aprueba el procedimiento básico para la certificación de la eficiencia energética de los edificios.	Evaluación de la eficiencia energética. (Pendiente)		X	
Ley 6/2014, de 25 de julio, de la Generalitat, de Prevención, Calidad y Control Ambiental de Actividades en la Comunitat Valenciana.	Comunicar al organismo pertinente el régimen de intervención administrativa: Declaración responsable ambiental / comunicación de actividades inocuas.	X		
Ordenanza reguladora del procedimiento para el otorgamiento de licencias urbanísticas y ambientales y figuras afines.	Solicitar licencia de obra al Ayuntamiento, cuando se realicen.	X		

El Grupo no ha recibido ninguna sanción por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental (2-27b, GRI 2).

3.3. Evaluación de riesgos ambientales

Se dispone de un procedimiento que establece la metodología para identificar, evaluar, determinar y actualizar los Aspectos Ambientales, inherentes a las actividades, procesos e infraestructuras asociadas a la compañía alcanzados por el Sistema de Gestión Ambiental, con el fin de evaluar los impactos ambientales significativos relativos a los aspectos ambientales y los relativos a los de seguridad y salud en el trabajo, el método de evaluación adoptado estimando el grado de riesgo a partir de la valoración y combinación de varios factores, y establecer para éstos, Objetivos y Metas de gestión ambiental y de prevención.

Los parámetros para la evaluación se detallan en la tabla siguiente:

Proceso	Descripción del aspecto	Impacto asociado	Toxicidad /Gravedad	Requisitos Legales	Frecuencia de Ocurrencia
Operaciones con Ordenadores y A/A	Consumo de energía eléctrica	Disminución de Recursos Naturales	1: Energía Térmica	0: No se valora este punto. Se mide con otra fórmula	1: Reducción Ratio Consumo 0% a 10% año anterior (Pax)
			2: Energía Eléctrica		2: Reducción Ratio Consumo < 0% año anterior (Pax)
			3: Petróleo		
Fin de vida de equipos informáticos	Generación de residuos eléctricos (pantallas)	Generación de residuos peligrosos	1: No emite sustancias tóxicas	1: No existe Legislación	1: Se recicla > 80%
			2: Emite sustancias reciclables + 1	2: Existe Legislación y se cumple	2: Se recicla > 40 a 80%
			3: Emite sustancias tóxicas + 2	3: Existe Legislación y se incumple	3: Se recicla < 40%
	Generación de residuos eléctricos (teclados, ratones, ...)	Generación de residuos NO peligrosos	1: No emite sustancias tóxicas	1: No existe Legislación	1: Se recicla > 80%
			2: Emite sustancias reciclables +1	2: Existe Legislación y se cumple	2: Se recicla > 40 a 80%
			3: Emite sustancias tóxicas +2	3: Existe Legislación y se incumple	3: Se recicla < 40%
Impresión de Documentos	Consumo de Papel	Disminución de Recursos Naturales	1: No emite sustancias tóxicas	1: No existe Legislación	1: Ratio Consumo < 0% año anterior (Pax)
			2: Emite sustancias reciclables +1	2: Existe Legislación y se cumple	2: Ratio Consumo > 0% y < 10% año anterior (Pax)
			3: Emite sustancias tóxicas +2	3: Existe Legislación y se incumple	3: Ratio Consumo > 10% año anterior (Pax)
	Generación de Tóneres y cartuchos de tinta con residuos NO peligrosos	Generación de residuos NO peligrosos	1: No emite sustancias tóxicas	1: No existe Legislación	1: Ratio < 0% año anterior (Pax)
			2: Emite sustancias reciclables +1	2: Existe Legislación y se cumple	2: Ratio > 0% y < 10% año anterior (Pax)
			3: Emite sustancias tóxicas +2	3: Existe Legislación y se incumple	3: Ratio > 10% año anterior (Pax)
	Consumo de Papel	Disminución de Recursos Naturales	1: No emite sustancias tóxicas	2: Existe Legislación y se cumple	1: Ratio Notif. Electrónica/Notif. Papel > 20%
			2: Emite sustancias reciclables +1	3: Existe Legislación y se incumple	2: Ratio Notif. Electrónica/Notif. Papel < 20%
Iluminación	Generación de residuos de fluorescentes	Generación de residuos peligrosos	1: No emite sustancias tóxicas	1: No existe Legislación	1: Reducción Residuos/Kg > 15% año anterior
			2: Emite sustancias reciclables +1	2: Existe Legislación y se cumple	2: Reducción Residuos/Kg > 0% a 15% año anterior
			3: Emite sustancias tóxicas +2	3: Existe Legislación y se incumple	3: Reducción Residuos/Kg < 0% año anterior
Uso lavabos	Consumo de Agua	Disminución de Recursos Naturales	0: No se valora este punto. Se mide con otra fórmula	0: No se valora este punto. Se mide con otra fórmula	1: Ratio Consumo < 3% año anterior (Pax)
					2: Ratio Consumo > 3% y < 10% año anterior (Pax)
					3: Ratio Consumo > 10% año anterior (Pax)
	Generación de vertidos	Contaminación del Agua	1: Vertido sanitario > 50%	1: No existe Legislación	0: No se valora este punto. Se mide con otra fórmula
			2: Vertido prod limpieza > 50%	2: Existe Legislación y se cumple	
			3: Vertido industrial	3: Existe Legislación y se incumple	
Pilas (Botón)	Generación de residuos LITIO.	Generación de residuos peligrosos	1: No emite sustancias tóxicas	1: No existe Legislación	1: Gestión < 6 Meses
			2: Emite sustancias reciclables +1	2: Existe Legislación y se cumple	2: Gestión > 6 Meses

Proceso	Descripción del aspecto	Impacto asociado	Toxicidad /Gravedad	Requisitos Legales	Frecuencia de Ocurrencia
	Contaminación ambiental		3: Emite sustancias tóxicas +2	3: Existe Legislación y se incumple	
Pilas (Alcalinas)	Generación de residuos alcalinos.	Generación de residuos NO peligrosos	1: No emite sustancias tóxicas	1: No existe Legislación	1: Gestión < 6 Meses
			2: Emite sustancias reciclables +1	2: Existe Legislación y se cumple	2: Gestión > 6 Meses
			3: Emite sustancias tóxicas +2	3: Existe Legislación y se incumple	
Plásticos	Residuos Plásticos	Generación de residuos NO peligrosos	1: No emite sustancias tóxicas	1: No existe Legislación	0: No se valora este punto. Se mide con otra fórmula
			2: Emite sustancias reciclables +1	2: Existe Legislación y se cumple	
			3: Emite sustancias tóxicas +2	3: Existe Legislación y se incumple	
Cartón	Residuos Cartón	Generación de residuos NO peligrosos	1: No emite sustancias tóxicas	1: No existe Legislación	0: No se valora este punto. Se mide con otra fórmula
			2: Emite sustancias reciclables +1	2: Existe Legislación y se cumple	
			3: Emite sustancias tóxicas +2	3: Existe Legislación y se incumple	
RSU	Residuos Urbanos (Orgánicos)	Generación de residuos NO peligrosos	1: No emite sustancias tóxicas	1: No existe Legislación	0: No se valora este punto. Se mide con otra fórmula
			2: Emite sustancias reciclables +1	2: Existe Legislación y se cumple	
			3: Emite sustancias tóxicas +2	3: Existe Legislación y se incumple	
Vehículos	Emisiones de CO2 de vehículos de reparto y del personal para viajes	Contaminación Atmosférica	1: No emite sustancias tóxicas	1: No existe Legislación	1: 1 Reparto diario + 1 reparto urgente
			2: Emite sustancias reciclables +1	2: Existe Legislación y se cumple	2: > 2 Reparto diario
			3: Emite sustancias tóxicas +2	3: Existe Legislación y se incumple	
SITUACIONES DE EMERGENCIA	Fuga de Agua - Inundación	Disminución de Recursos Naturales	1: No disminuye recursos naturales	0: No se valora este punto. Se mide con otra fórmula	1: Sin fugas o Fugas sin incidencias graves
			2: Disminuye 1 recurso natural		2: Fugas con incidencias. Aumentan ratio >3% y <10%
			3: Disminuye >1 recurso natural		3: Fugas con incidencias. Aumentan ratio >10%
	Obras y reparaciones	Generación de residuos NO peligrosos	1: No emite sustancias tóxicas	1: No existe Legislación	1: Obras y Reparaciones sin generación de residuos
			2: Emite sustancias reciclables	2: Existe Legislación y se cumple	2: Obras y Reparaciones con generación de residuos NO peligrosos + aumento consumos
			3: Emite sustancias tóxicas	3: Existe Legislación y se incumple	3: Obras y Reparaciones con generación de residuos peligrosos + aumento consumos
	Incendio	Contaminación Atmosférica	1: No emite sustancias tóxicas	1: No existe Legislación	1: > 3 años sin incidencias graves
			2: Emite sustancias reciclables +1	2: Existe Legislación y se cumple	1: > 1 a 3 años sin incidencias graves
			3: Emite sustancias tóxicas +2	3: Existe Legislación y se incumple	3: < 1 año sin incidencias graves
	R-22 (A/A)	Contaminación Atmosférica Capa de Ozono	1: No emite sustancias tóxicas	1: No existe Legislación	1: < 3 reparaciones año
			2: Emite sustancias reciclables	2: Existe Legislación y se cumple	2: de 3 a 10 reparaciones sin fugas
			3: Emite sustancias tóxicas	3: Existe Legislación y se incumple	3: Mínimo una fuga al año
	Decibelios Alarma		1: Zona Industrial	1: No existe Legislación	1: < 3 veces año

Proceso	Descripción del aspecto	Impacto asociado	Toxicidad /Gravedad	Requisitos Legales	Frecuencia de Ocurrencia
		Contaminación acústica	2: Zona Urbana	2: Existe Legislación y se cumple	2: Entre 3 y 6 veces año
			3: Zona Sensible (Hospitales)	3: Existe Legislación y se incumple	3: > 6 veces año
	Derrame Gasoil	Generación Residuos peligrosos	1: No emite sustancias tóxicas	1: No existe Legislación	1: No se ha producido
			2: Emite sustancias reciclables	2: Existe Legislación y se cumple	2: Derrame (litros) ± 10% año anterior
			3: Emite sustancias tóxicas	3: Existe Legislación y se incumple	3: Derrame (litros) > 10% año anterior
	Grupo Electrógeno	Contaminación Atmosférica	1: Energía Térmica	1: No existe Legislación	0: No se ha producido ninguna caída de Luz
			2: Energía Eléctrica	2: Existe Legislación y se cumple	1: Consumo (litros) ± 10% año anterior
			3: Petróleo	3: Existe Legislación y se incumple	2: Consumo (litros) > 10% año anterior

La evaluación de riesgos ambientales elaborada por la empresa se realiza revisando cada uno de los procesos principales. Se identifican en cada caso, los posibles impactos en el Medio Ambiente y se evalúan los riesgos para ver su nivel de significancia.

Se considerarán aspectos significativos los que tengan un resultado de evaluación superior a 200.

De la evaluación de aspectos ambientales realizada en 2025 se obtienen como aspectos significativos los siguientes:

Proceso	Descripción del aspecto	Impacto asociado Medio-Largo Plazo	Toxicidad /Gravedad	Requisitos Legales	Magnitud Frecuencia Ocurrencia	Evaluación Impacto Riesgo Ambiental	Significativo (SI/NO)
Operaciones con Ordenadores	Consumo Energía Eléctrica	Disminución de Recursos Naturales	2	0	1	150	NO
Fin de vida de equipos informáticos	Generación de residuos eléctricos (pantallas)	Generación de residuos peligrosos	3	2	2	230	SI
Fin de vida de equipos informáticos	Generación de residuos eléctricos (teclados, ratones, ...)	Generación de residuos no peligrosos	1	2	2	170	NO
Impresión de documentos	Consumo Papel	Disminución de Recursos Naturales	2	2	1	160	NO
	Generación de tóneres y cartuchos de tinta con residuos NO peligrosos	Generación de residuos peligrosos	2	2	1	160	NO
	Consumo Papel Proveedores	Disminución de Recursos Naturales	2	2	2	200	SI

Proceso	Descripción del aspecto	Impacto asociado Medio-Largo Plazo	Toxicidad /Gravedad	Requisitos Legales	Magnitud Frecuencia Ocurrencia	Evaluación Impacto Riesgo Ambiental	Significativo (SI/NO)
Uso lavabos / Office	Consumo de agua	Disminución de Recursos Naturales	0	0	1	100	NO
	Generación de vertidos	Contaminación de Agua	1	2	0	150	NO
Pilas Botón	Generación de residuos CONTAMINANTES (Litio)	Generación de residuos peligrosos	3	2	1	190	NO
Pilas Alcalinas	Generación de residuos Alcalinos	Generación de residuos no peligrosos	2	2	1	160	NO
Plásticos	Generación de Residuos Plásticos	Generación de residuos no peligrosos	2	2	1	160	NO
Cartón	Generación de Residuos Cartón	Generación de residuos no peligrosos	2	2	1	160	NO
RSU	Residuos urbanos (orgánicos)	Generación de residuos no peligrosos	1	2	1	130	NO
Vehículos	Emisiones de CO2 de vehículos de proveedores como reparto, consultoría/auditoría, y del personal de GTT para viajes.	Contaminación Atmosférica	3	2	1	190	NO
Situaciones de emergencia	Fuga de Agua - Inundación	Disminución de Recursos Naturales	1	0	1	100	NO
	Obras y reparaciones	Generación de residuos no peligrosos	2	2	1	160	NO
	Incendio (humo, gases, polvo extintor)	Contaminación Atmosférica	3	2	1	190	NO
	Gases de aparatos de A/A (R-22)	Contaminación capa de ozono	3	2	1	190	NO
	Decibelios de la alarma (85Db) < 90	Contaminación Acústica	2	2	1	160	NO

Proceso	Descripción del aspecto	Impacto asociado Medio-Largo Plazo	Toxicidad /Gravedad	Requisitos Legales	Magnitud Frecuencia Ocurrencia	Evaluación Impacto Riesgo Ambiental	Significativo (SI/NO)
	Derrame de Gasoil	Generación Residuos Peligrosos	3	2	1	190	NO
	Grupo Electrógeno	Contaminación Atmosférica	3	2	1	190	NO

Esta evaluación se realiza con los datos de consumos y generación de residuos de Servicios Centrales de GTT, aunque los aspectos evaluados aplican a toda la actividad del Grupo.

Los indicadores y objetivos Medioambientales y las **acciones** a realizar para reducir el riesgo de impacto se detallan en la siguiente Tabla:

Indicadores	Descripción del Indicador/Objetivo	Objetivo para cumplir 2025	Actividades que realizar y Recursos Asignados
Consumo eléctrico	**Reducción del ratio de consumo eléctrico/empleado en KWh**	No superar el ratio de los 777 kwh/p.p. (reducción 5%)	Acciones informativas a todo el personal Comunicaciones de concienciación. Ampliar plantilla sin aumentar instalaciones. Reducción espacios (mesas más pequeñas).Optimización del espacio. Ampliación instalación fotovoltáica
Suscritos/No Suscritos	**Aumento del nº de suscritos**	>=3,90% porcentaje Suscritos/No Suscritos	Ley 39/2015, potenciar Notificación electrónica en personas físicas. TR y revisiones. Acc. 811. Campañas Suscritos
Ratio: Nº Notificaciones-e / Nº Total	**Aumento del Ratio Electrónicas/Total**	[13-22] Ratio Nº Notificaciones-e / Nº Total	
Ratio de asistencias OVT frente Nº CONTRI	**Aumentar ratio OVT/Nº CONTRI**	Obtener un resultado del indicador>53%	Facilitar acceso OVT: Circular 1/2020 Aumento de gestiones por Internet Promover desde ATP/CAT
Puntuación en los Test realizados	**Formación y Evaluación de los conocimientos y nivel de concienciación del personal**	Obtener un resultado del indicador > 8,0	Comunicaciones, mejora del acceso a la información, folletos, noticias intranet, test, …
Volumen de residuos reciclables	**Reciclaje de residuos Impresión**	Mismos niveles bianuales para compensar Stocks de años anteriores	Colocación de cubos de basura diferenciados por residuos en todas las plantas.
			Vista previa, Impresión de baja resolución, campañas de concienciación,
Nº de fluorescentes reciclados	**Generación de residuos Electromagnéticos**	Se debe tender a la reducción (cambio a LED)	Concienciación, formación e información

Consumo de papel/personal	**Potenciar la impresión electrónica frente al papel**	Obtener un resultado del indicador < 300 folios p.p.	Concienciación de la reutilización del papel, mails informativos sobre la forma más económica de impresión y potenciación del documento electrónico frente al físico (Tram. Elec.)

3.4. Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales

Para el control y gestión del Sistema Medio Ambiental implantado, se han destinado, tanto recursos humanos como materiales. Por una parte se tienen asignados tres trabajadores implicados en distinta medida:

1. Analista Sistemas – Infraestructuras: 40%
2. Técnico Prevención: 40%
3. Técnico de Calidad: 40%
4. Responsable de Calidad: 10%
5. Responsable de RSC: 40%
6. Técnico Administración: 10%

Además de los recursos humanos anteriormente indicados, se asigna la partida presupuestaria tanto para la contratación de los proveedores de gestión de residuos, como para las auditorías externas de verificación del sistema de gestión ambiental según la Norma ISO 14001. El gasto dedicado al cuidado del Medioambiente en 2025 ha sido de:

Descripción	Importe (€)
Auditorías según ISO 14001 / 45001	466,40(AI)-2180,15 (AE)
RRHH dedicados (3 personas por Auditoria)	990,67 €
TOTAL	**3.527.22 €**

3.5. Provisión y garantías para riesgos ambientales, principio de precaución

Por la actividad que realiza el Grupo no está obligada a disponer de ningún tipo de garantías financieras exigidas por la Ley 26/2007, de 23 de octubre, de responsabilidad ambiental, aunque sí que dispone de Seguros de las instalaciones que cubrirían los daños ocasionados por inundaciones o incendios.

3.6. Contaminación

3.6.1. Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente

Durante 2025 se ha mantenido las acciones ya implementadas para mitigar las emisiones de carbono son:

- Evitar o minimizar desplazamientos y por lo tanto la emisión de CO2 mediante la Potenciación del teletrabajo
- Reducción de la huella de carbono (14001 – RSC).
- Evitar o minimizar desplazamientos y por lo tanto la emisión de CO2
    - Potenciación de la atención telemática;
    - Mejoras en la Oficina Virtual Tributaria (OVT) para aumentar el Núm. de trámites que se puedan realizar online
    - Renovación de los coches de renting a coches híbridos.
- Parking para bicis y enchufes para patinetes.
- Parking acondicionado para carga de vehículos eléctricos

- Tarjeta de transporte con beneficios fiscales.
- Planes de concienciación y comunicación medioambiental.

Además de las anteriores, durante el año 2025 se han trabajado sobre las siguientes acciones:

- Contratación Energía Renovable en todas nuestras oficinas.
- Noticias de Concienciación energética.
- Programación aparatos de Aires Acondicionados.
- Recordatorios de Ajuste de temperaturas.
- Sustitución Aire Acondicionado 7ª planta.
- Reducción basura digital vinculada a nuestros emails generados por plataforma interna.

Se realiza mantenimiento mensual de los equipos. En los casos de reparaciones o sustituciones que se deba manipular gases no autorizados, se le solicita al mantenedor de los equipos de aire acondicionado informe de la correcta gestión de los gases contaminantes.

La actividad desarrollada es considerada inocua, por lo que no es susceptible de generar ningún tipo de contaminación acústica.

En cuanto a contaminación lumínica, la actividad de la empresa se realiza dentro del horario diurno y en el interior de las oficinas, por lo que no genera emisiones de flujo luminoso de fuentes artificiales de luz nocturnas que puedan considerarse perjudiciales para el medioambiente.

3.7. Economía circular y prevención y gestión de residuos

La vocación de Grupo por el respeto del medioambiente se plasma en las actuaciones dirigidas a optimizar la gestión de residuos mediante sistemas implantados que fijan objetivos y metas sobre, entre otros aspectos; la reducción de residuos, la utilización de materiales reciclados y el uso de buenas prácticas, actuaciones que se someten a la verificación externa acreditada.

Todos los años se llevan a cabo acciones de concienciación ecológicas entre los empleados, como son:

- Campañas informativas para fomentar el reciclaje
- Cartelería
- Encuestas sobre concienciación medioambiental

Uno de los objetivos de la organización es el de facilitar el reciclaje de los materiales de desecho del personal (papel, plástico…) y del resto de residuos que genera la actividad de la empresa.

Se dispone de fuentes de agua filtrada. Esta medida cumple con el objetivo de paliar el impacto de los residuos plásticos, así como evitar los problemas de salubridad asociados al uso y relleno de las mismas

Se realiza una correcta Gestión de recogida de residuos. Se dispone de contenedores debidamente señalados en cada una de las plantas de SSCC, delegaciones y oficinas del grupo.

No existen papeleras individuales. Se dispone de contenedores de reciclaje. Con esta medida conseguimos fomentar el reciclaje como medida única de eliminación de residuos y eliminar el uso masivo de bolsas de basura.

Desperdicio de Alimentos: Aunque se dispone de zonas de almuerzo y café, no se suministran ni elaboran alimentos, por lo que las acciones para combatir el desperdicio de alimentos van dirigidas a la concienciación del personal. En los consumibles como café o leche, no hay desperdicio porque se dispone de frigorífico para preservar los alimentos perecederos (igualmente para los alimentos personales de cada empleado).

Los residuos peligrosos generados son gestionados por un Gestor Autorizado. A continuación, indicamos los datos de generación y gestión de residuos peligrosos realizados en la central del gtt (306-3, GRI):

Residuo	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Baterías (Uds.)	0	0	0	0	0	0
Equipos Electrónicos (Uds.)	201	249	504	418	81	199
Pilas Botón (Uds.)	1	9	15	2	3	2
Pilas No Botón (Uds.)	25	13	8	6	8	15
Cartuchos de tinta y tóner (Uds.)	6	3	55	50	33	6
Tubos fluorescentes (Uds.)	14	59	5	56	0	0

La información de los residuos presentada en la memoria corresponde a las oficinas centrales, dado que representan los datos más significativos y con mayor impacto. La gestión de equipos electrónicos de todas las delegaciones se realiza desde la sede central; sin embargo, no se lleva un registro de los consumos menores aportados por las delegaciones (ratones, pilas…) ni del resto de empresas del Grupo.

Ha disminuido la cantidad del residuo Tubos fluorescentes respecto al año anterior, debido a que se ha sustituido los tubos que había averiados.

Así bien, se puede observar que el residuo *Baterías* se mantiene en 0 unidades desde al año 2020. Dado que, en la organización, los equipos informáticos tienen una vida útil de 4 años, el aumento de residuos generados de equipos electrónico se explica principalmente por la mayor gestión de equipos electrónicos, que pasan de 81 unidades en 2024 a 199 en 2025

Por el contrario, los cartuchos de tinta y tóner disminuyen significativamente (-81,8%), consolidando la tendencia hacia la digitalización de procesos internos.

3.8. Uso sostenible de los recursos

Todas las empresas del Grupo están cada vez más concienciadas con el medio ambiente, la reducción de la contaminación y el uso sostenible de los recursos naturales. El Grupo es consciente de que conseguir una empresa sostenible no sólo requiere reducir costes en impresión o invertir en tecnología más eficiente, sino también en involucrar a todos los trabajadores y trabajadoras para un uso responsable de los recursos.

Se ha realizado optimización del espacio: Ampliar plantilla sin aumentar instalaciones. Reducción espacios (mesas más pequeñas) y aprovechamiento de espacios donde antes se encontraban armarios con máquinas de clima.

3.8.1. Agua

No se realiza Declaración de Producción de Aguas Residuales, ya que el uso que se realiza es considerado consumo doméstico (303-2, GRI)

A continuación, se indica el consumo de agua de los últimos cuatro años (303-5, GRI):

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
TOTAL Central (m^3)	576,00	599,00	740,00	777,00	753,00	781,00
Resto oficinas (m^3)	994,00	919,00	1.078,00	992,34	1.368,00*	1.112.43
TOTAL (m^3)	1.570,00	1.518,00	1.818,00	1.769,34	2.874,00	1.886.44
Consumo/Pax m^3	2,38	2,20	2,24	2,18	3,54	2.33

*El valor correspondiente al consumo del apartado **"Resto de oficinas"** constituye una **estimación**, calculada a partir de las **facturas reales emitidas durante el ejercicio 2024**.

No se dispone de **mediciones directas de consumo de agua** en la oficina de **Honduras**, dado que sus instalaciones se ubican en un **espacio compartido**, lo que impide la obtención de datos individualizados.

El **ratio de consumo** se determina considerando exclusivamente el **personal adscrito a los centros** para los cuales se dispone de información de consumo registrada.

3.8.2. Energía

La empresa dispone de autorización de puesta en servicio de instalación de baja tensión y realiza inspecciones cada 5 años por parte de una OCA, según RD 842/2002 (Instalaciones de Baja Tensión). El consumo energético de los últimos años de las oficinas es el reflejado en la siguiente tabla (302-1, GRI):

Ejercicio	Centro	Global Anual (kwh.)	Ratio Medio Trimestral (kwh.)	Núm. medio de empleados	Ratio (kwh/empleado)
2021	Central	485.482,18	422,89	287	1.691,57
	Otras Oficinas	1.057.221,24	657,47	402	2629,90
	Honduras	764	70,40	10	76,40
2022	Central	449.860,00	112.465	348	1.292,70
	Otras Oficinas	507.908,34	274,25	463	1.096,99
	Honduras	680	7,08	24	28,33
2023	Central contratada	264.656,50	73.100,12	359	814,49
	Central Autoconsumo	27.744,00			
	Otras Oficinas	714.419,00	178.604,75	454	1.573,61
	Honduras	600	6,82	22	27,27
2024	Central contratada	224.557,00	63.491,82	374	679,06
	Central Autoconsumo	29.410,30			
	Otras Oficinas	716.698,00	179.174,50	420	1706.42
	Honduras	No aplica (*)			
2025	Central contratada	204.407,83	60.185,71	432	557,27
	Central autoconsumo	36.335,00			
	Otras Oficinas	425.813,19	106.453,30	379	1.123,52
	Honduras	No aplica (*)			

(*) Está ya en el mismo edificio que servicios centrales.

En las Oficinas Centrales, el consumo energético por trabajador mantiene una tendencia descendente desde 2021, resultado de las políticas de reducción de la huella de carbono y de las acciones de sensibilización implantadas por el Grupo. Se desarrollan campañas de concienciación ambiental que incluyen la difusión de buenas prácticas, el fomento del consumo responsable, acciones informativas y material gráfico específico. Asimismo, el Grupo prioriza la sustitución de luminarias y equipos por tecnologías LED de bajo consumo.

Según el certificado remitido por la compañía de suministro eléctrico, el consumo en el periodo 2025 que suponen 630.221,02 KWh procede de energías renovables.

3.8.3. Combustible

El Grupo sigue en marcha con su plan para conseguir una movilidad más responsable y sostenible, **Transporte limpio**. Este plan alcanza tanto a contribuyentes como a empleados del Grupo. Las medidas impulsadas en este ámbito son las ya descritas en el punto 3.6.

Consumo	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Combustible (litros)	14.053,00	13.418,04	14.336,85	19.937,00	20.406,76	20.406,80
Núm. de empleados	660	690	813	813	794	811
Ratio	21,29	19,44	17,63	24,52	25,70	25,16

En 2025 el consumo total de combustible se mantiene estable respecto a 2024 (20.406,8 litros frente a 20.406,76 litros).

No obstante, el número medio de empleados aumenta un 2,14%, lo que permite reducir el ratio de consumo por empleado de 25,70 a 25,16 litros (-2,10%).

Esta evolución refleja una ligera mejora en la eficiencia del consumo de combustible en términos relativos, consolidando una tendencia de estabilización tras los incrementos registrados en ejercicios anteriores.

El Grupo, en sus políticas, incorpora medidas para la reducción de los desplazamientos y con ello la reducción del consumo de combustible (apartado 3.9.). No se han incorporado datos del consumo de combustible en Honduras, debido a que no se dispone de vehículos de empresa.

3.8.4. Materiales

Las actividades desarrolladas en el Grupo son de prestación de servicios, no se realiza ningún proceso de fabricación, por lo tanto, no es consumidora de materias primas para transformación de productos, no consume materiales relacionados con procesos de fabricación y tampoco consume artículos o piezas semifabricados ni materiales de envasado, incluidos el papel, el cartón y los plásticos. La actividad que se realiza en Honduras principalmente es programación, por lo que no se realiza seguimiento de consumo de papel. Además, el número de empleados de Honduras es poco representativo frente al total de empleados de la Organización.

La información reflejada en la siguiente tabla se refiere exclusivamente al consumo de papel de GTT y sus Delegaciones, dado que el consumo de papel por parte del resto de empresas que conforman el grupo resulta insignificante.

	2021		2022		2023		2024		2025	
Consumo	Uds.	Ratio por trabajador	Uds.	Ratio por trabajador	Uds.	Ratio por trabajador	Uds.	Ratio por trabajador	Uds.	Ratio por trabajador
Papel	63.000	90,13	1.346.750	1.612,87	1.314.000	1.573,65	1.135.500	1.368,07	1.392.500	1.613,56

3.9. Cálculo de la huella de carbono

3.9.1. Alcance

La huella de carbono es una herramienta utilizada para calcular las emisiones de todos los gases de efecto invernadero (GEI) derivados de las actividades de nuestra Empresa. El objetivo es determinar, valorar y comunicar la contribución al cambio climático, así como la identificación de opciones para la reducción de emisiones y costes.

El cambio climático representa actualmente la mayor amenaza ambiental, social y económica del planeta. Este cambio climático se debe principalmente a las actividades humanas que generan una mayor emisión de “Gases Efecto Invernadero” GEI. Dichos gases son principalmente:

- Dióxido de carbono (CO2).
- Metano (CH4).
- Óxido nitroso (N2O).
- Hidrofluorocarbonos (HFC).
- Perfluorocarbonos (PFC).
- Hexafluoruro de azufre (SF6).
- Trifluoruro de nitrógeno (NF3).

Si bien GTT por su actividad, no está obligada a realizar el Cálculo de la Huella de Carbono, calcula las emisiones mediante la Calculadora de Huella de Carbono del MITECO. Se ha definido el alcance del cálculo dentro de la organización:

Alcance 1: Emisiones de GEI de fuentes directas (quema de combustibles, emisiones gases refrigerantes...).
Alcance 2: Emisiones GEI de fuentes indirectas derivadas de la generación de electricidad adquirida.
Alcance 3: Emisiones de GEI del resto de fuentes indirectas consecuencia de las actividades que ocurren en fuentes que no son ni propiedad de la entidad, ni están controladas por ella.

El presente informe recoge los datos correspondientes al año natural 2025. Se informa de que el cálculo de la huella de carbono se realiza tomando como referencia dicho periodo.

Se ha elaborado por parte del Responsable del Sistema, los responsables del informe y la calculadora. El informe se publicará en la intranet y en la Web de gtt accesible a cualquier parte interesada.

3.9.2. Calculadora de la huella de carbono

Existen numerosas herramientas para el cálculo de huella de carbono de una organización. En este caso se ha tomado como referencia la metodología de Huella de Carbono del MITECO. Esta metodología se resume en los siguientes pasos:

3.9.2.1. Identificación de fuentes y sumideros. Límites operativos

Se han determinado los límites a nivel operativo, ya que se toman para el cálculo de huella de carbono las fuentes directas de emisión y la indirecta derivada del consumo eléctrico. Por ello se ha definido un enfoque operativo de la gestión de los informes de GEI.

Los datos se recopilan priorizando documentos oficiales tales como facturas, informes de OCA y fichas técnicas de equipo. Se han categorizado las fuentes de emisiones de GEI dentro de los límites de la organización para el alcance 1 y 2.

a. Emisiones Directas.

- Las emisiones de GEI provienen de las siguientes categorías de fuentes:
- Combustión de gasóleo del grupo electrógeno.
- Combustión de gasóleo de los vehículos de la organización.
- Emisiones fugitivas (GEI que escapan a la atmosfera, procedentes de equipos de refrigeración y extintores).
- Emisiones de gasóleo por Desplazamiento de empleado y contribuyentes.

b. Emisiones Indirectas.

- Emisiones indirectas de la generación de energía eléctrica, se hace uso de energía proporcionada por la comercializadora Endesa Energía SAU.

c. Emisiones de combustión de biomasa

- No contabilizamos emisiones de combustión de biomasa debido a que no realizamos esta actividad.
- Emisiones de gasóleo por Desplazamiento de empleado y contribuyentes.

d. Remociones

- No se han realizado ninguna actividad que compute remociones.

e. Otras emisiones (identificar las fuentes por separado)

- No tenemos catalogadas otras emisiones ni fuentes de emisión dentro de las anteriormente comentadas.

3.9.2.2. Selección de la Metodología de Cuantificación

La metodología de selección tiene que minimizar la incertidumbre y producir resultados exactos, coherentes y reproducibles. La metodología de cuantificación:

- Cálculo: los valores totales se multiplican por su factor de emisión.
- Emisiones CO2 = Dato actividad x factor emisión actividad.

Los datos de factor de emisiones los hemos tomado de la Oficina de Cambio Climático del Ministerio de Agricultura, Pesca, Alimentación y Medio Ambiente del año en curso. Con respecto a los datos de factor de emisión de la energía eléctrica, se toman los datos de la empresa comercializadora. La incertidumbre estimada de las emisiones es una combinación de la incertidumbre de los factores de emisión y la incertidumbre de los datos de actividad.

Los factores de emisión empleados para la realización del inventario GEI provienen de fuentes oficiales (Datos publicados por MITECO e IPCC).

En lo que respecta a los datos de consumo utilizados, provienen de facturas comerciales, que están sujetas a la normativa vigente de intercambio comercial y, por tanto, a las regulaciones metrológicas pertinentes de aplicación. En el caso de los datos internos como el consumo del gasóleo se realiza en función de las horas de funcionamiento y los datos técnicos del equipo.

En consecuencia, de todo lo anterior se puede afirmar que, tanto los factores de emisión como los datos de actividad utilizados, permiten garantizar la menor incertidumbre alcanzable.

3.9.3. Datos de la actividad

- Datos de la actividad desarrollada en 2024:

- Oficina:
  - Consumo de electricidad sin GdO renovable 274000 kWh
  - Consumo de electricidad con GdO renovable: 459000 kWh*
  - * Durante la realización de esta memoria se ha observado que ha habido una errata en el cálculo de los KWh de 2023. Los datos de consumo “en oficinas” son mayores ya que se ha incluido en oficinas el consumo de servicios centrales.
  - La compañía de suministro eléctrico indica en sus facturas de consumo de 2023, que el total de energía eléctrica procedente de fuentes renovables en 2023 fue de un 9,5%.
- Combustible:
  - Consumo de gasoil en Vehículos 325.116,80 litros.
  - Consumo de gasoil en instalaciones fijas: 271 litros.
  - Consumo gasoil en distancia recorrida: 94.011 Km
  - Resultados (305-1, 305-2, GRI):

		Kgs CO_2	g CH_4	g N_2O	Kg CO2
EMISIONES DIRECTAS (ALCANCE I)	Instalaciones fijas	780,75	105,42	6,23	785,39
	Transporte por carretera (1)	694.901,60	68.946,09	8.846,33	699.240,24
	Transporte ferroviario	0,00	0,00	0,00	0,00
	Transporte marítimo	0,00	0,00	0,00	0,00
	Transporte aéreo	0,00	0,00	0,00	0,00
	Funcionamiento de maquinaria	0,00	0,00	0,00	0,00
	Fugitivas - climatización y refrigeración	-	-	-	0,00
	Proceso	0,00	0,00	0,00	0,00
	SUBTOTAL	**695.682,35**	**69.051,51**	**8.852,56**	**700.025,63**
EMISIONES INDIRECTAS, ELECTRICIDAD Y OTRAS ENERGÍAS (ALCANCE 2)	Electricidad edificios (2)	0,00	0,00	0,00	75.350,00
	Electricidad vehículos (2)	0,00	0,00	0,00	0,00
	Calor, vapor, frío, aire comprimido	0,00	0,00	0,00	0,00

		Kgs CO_2	g CH_4	g N_2O	Kg CO2
	SUBTOTAL	0,00	0,00	0,00	**75.350,00**
TOTAL		695.682,35	69.051,51	8.852,56	**775.375,63**

3.9.4. Plan de Mejora

Una vez identificadas las principales fuentes de emisión de GEI, en el ámbito de **gtt**, se establecerán unos objetivos de reducción del consumo y de eficiencia energética.

Debe contener como mínimo: unos objetivos cuantitativos claros, las medidas que se vayan a tomar para conseguirlos y los parámetros sobre los cuales se van a realizar los cálculos.

- Nivel de objetivo.
- Año base objetivo.
- Fecha de compromiso del objetivo.
- Extensión del período del cumplimiento.

Las medidas del Plan de Mejora se incluirán en las siguientes categorías, pudiéndose definir nuevas actuaciones además de las señaladas a continuación.

Iluminación

- Aprovechamiento de luz natural.

Transporte

- Fomento de la utilización de biocarburantes.
- Aumento del Teletrabajo y disminución de las necesidades de desplazamiento.
- Reconversión paulatina de la flota de vehículos de la Empresa para incluir el uso de vehículos híbridos.
- Elaboración de una guía de conducción eficiente para su distribución.
- Revisiones periódicas de los vehículos.

Residuos

- Realización de campañas de concienciación y sensibilización que insistan en la importancia de la recogida selectiva para combatir el cambio climático por su contribución al ahorro energético y la reducción de emisiones de metano.
- Reducción de consumibles plásticos.

Energía

- Apagado de los aparatos eléctricos cuando no se usen.
- Mantenimiento de puertas cerradas.
- Regulación de las temperaturas a 17º-21º en invierno y 23º-27º en verano. (RD 486/1997).
- Realización de Auditorías Energéticas en los centros de consumo.
- Contratar la Garantía de Origen de la electricidad procedente de fuentes de energía renovables a la suministradora eléctrica de la empresa de 2023 en adelante

Medidas genéricas

- Mantenimiento adecuado de instalaciones.
- Incorporación de buenas prácticas entre los empleados (sustitución de reuniones presenciales por videoconferencias, vestimenta adecuada a la temperatura, etc.).

- Diseño de cursos y material de difusión para formación de trabajadores sobre reducción de emisiones de GEI.

3.9.5. Objetivos de reducción 2025

Se pretende reducir 1% el índice obtenido en 2025, para el próximo año realizando las siguientes medidas:

- Contratación Energía Renovable en todas nuestras oficinas.
- Noticias de Concienciación energética.
- Programación aparatos de Aires Acondicionados.
- Recordatorios de Ajuste de temperaturas.
- Sustitución Aire Acondicionado 7ª planta
- Reducción basura digital vinculada a nuestros emails generados por plataforma interna.

3.10. Medidas de adaptación al cambio climático

Las medidas siguen siendo actuaciones de concienciación mediante nuestro manual de buenas prácticas, anuncios rotatorios sobre concienciación en nuestra intranet, realización de encuestas, auditorías y cumplimiento de la legislación medioambiental autonómica, estatal y europea.

La actividad principal del Grupo no es fuente de emisiones de gases de efecto invernadero. La causa indirecta, que afecta a esta cuestión, es debida a los desplazamientos tanto del personal a las instalaciones para ocupar su puesto de trabajo, como de los clientes que se desplazan a las instalaciones. Es por ello que las actuaciones del Grupo orientadas a mitigar los posibles efectos negativos en el Medioambiente van dirigidas a la reducción de desplazamientos, ***Transporte limpio.***

El Grupo tiene un firme compromiso con la reducción de la emisión de gases de efecto invernadero, estableciendo:

- Acciones informativas a todo el personal de SS.CC.
- Comunicaciones de concienciación continuas
- Parking para bicis y enchufes para patinetes.
- Enchufes para vehículos eléctricos.
- Medición de la Huella de Carbono.
- Instalación de placas solares

3.11. Biodiversidad

El Grupo no cuenta con Centros de operaciones en propiedad arrendados o gestionados, ubicados dentro de, o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas
Por su tipo de actividad no se identifica ninguna acción que pueda tener un impacto significativo en la biodiversidad (101-5, 101-2, 101-6, 101-7 GRI).

4. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

4.1. Políticas internas sobre cuestiones sociales y relativas a los empleados

Los valores del Grupo desde sus orígenes han estado conformados por conceptos sociales que se han plasmado en diferentes facetas; nuestras relaciones laborales, el fomento de la igualdad y la conciliación laboral/familiar, nuestro modelo de gobernanza basado en valores éticos, la generación de un clima laboral idóneo y saludable, el compromiso con el medio ambiente y también compromiso con la sociedad desde una óptica solidaria, así como de la difusión del conocimiento tributario y el fomento de la cultura. Todas estas actuaciones se han ido desarrollando bajo el impulso de la fuerza motriz que conforman nuestros valores sociales, pero sin que este desarrollo haya estado enmarcado en ningún plan concreto de actuación.

Este campo de actuación en el mundo actual, se le denomina Responsabilidad Social Corporativa (R.S.C), las organizaciones públicas y las empresas privadas de vanguardia han ido definiendo políticas de actuación en esta materia, como una forma de profundizar en sus valores sociales y de difundir ante el conjunto de la sociedad su compromiso social. En ese sentido nuestra empresa se ha dotado de un documento que establece nuestra política de R.S.C integrando en él todas las líneas de actuación que venimos desarrollando bajo este concepto, y estableciendo objetivos de futuro.

En el citado documento se identifican los objetivos de la R.S.C, los principios de actuación; respecto a los diferentes aspectos que se abordan, y sobre los principales grupos de interés, así como se define el sistema de seguimiento y evaluación del desarrollo de esta política, mediante el establecimiento del compromiso de su análisis mediante la elaboración de una memoria anual, utilizando para su elaboración los criterios que establece el pacto mundial sobre Responsabilidad Social.

Las políticas corporativas establecen las pautas que rigen la actuación de las empresas enmarcando y desarrollando el sistema de gobierno corporativo. Entre las Políticas corporativas, la de Responsabilidad Social Corporativa (R.S.C) tiene por objeto favorecer una cultura de responsabilidad social en la empresa, con carácter global, que contribuya a la creación de valor para la empresa, clientes, accionistas, proveedores y el personal a su servicio, compensando de forma equitativa a todos estos colectivos que ayudan al éxito del proyecto empresarial, generando empleo y riqueza para la sociedad.

El Grupo se configura como los líderes en la colaboración con la Administración Tributaria, fundamentalmente de las administraciones locales en los diferentes ámbitos de gestión y de los sistemas de información, desarrollando un modelo de negocio que incluye como objetivos algunas líneas de actuación de gran impacto en la sociedad. En concreto, nos marcamos como objetivo trabajar para conseguir la suficiencia financiera de los municipios con los que colabora, mediante la optimización de la capacidad tributaria de los Ayuntamientos, posibilitando de esta forma que las instituciones locales dentro de su autonomía desarrollen políticas de mejora de la vida de los ciudadanos.

Por tanto, es una realidad que el Grupo con su actividad empresarial, contribuye al desarrollo de la comunidad, impulso que se incrementa con su propia estrategia de responsabilidad social, tomando en consideración los intereses de su equipo humano, de los accionistas, las instituciones clientes, los proveedores y la sociedad en general, con medidas dirigidas a fomentar la educación, la cultura, el deporte y a proteger a los colectivos vulnerables. En este sentido, la estrategia de responsabilidad social del Grupo persigue situar a la empresa a la vanguardia de las mejores prácticas permitiendo cumplir con su interés social, además de configurarse como un eje fundamental de su estrategia de excelencia y de mejora de su competitividad.

La Política general de R.S.C tiene por objeto establecer los principios básicos y el marco general de actuación para la gestión de las prácticas de R.S.C que asume y sirve de base para reforzar el concepto de responsabilidad social en el Modelo de negocio del Grupo y en su estrategia. El documento sobre R.S.C es completado y desarrollado por otros documentos que despliegan cada uno de los objetivos o medidas que en el actual se incluyen.

4.2. Empleo

Una de las máximas de la empresa ha sido y sigue siendo la generación de empleo y la estabilidad. Incluso en momentos de crisis, datos que podemos apreciar en nuestros indicadores que identifican un crecimiento sostenido año a año del número de empleados.

Otra de las estrategias en materia de RRHH ha sido la consolidación del empleo optando por la transformación a fijo sin agotar las posibilidades legales de situaciones eventuales, evitando la rotación y generando estabilidad.

En aquellos indicadores donde se hace referencia a las categorías profesionales, no incorporan los datos agregados de Grupo debido a que éstas no coinciden en todas las empresas.

4.2.1. Núm. Total y distribución de empleados y empleadas por sexo

	2021		2022		2023		2024		2025	
Mujeres	423	60,51%	507	60,72%	507	60,72%	483	58,19%	492	57,01%
Hombres	276	39,49%	328	39,23%	328	39,28%	347	41,81%	371	42,99%
Total	**699**	100,00%	**835**	100,00%	**835**	100,00%	**830**	100,00%	**863**	100,00%

El % de mujeres sigue siendo superior al de hombres.

4.2.2. Núm. total y distribución de empleados y empleadas por edad

	2021		2022		2023		2024		2025	
Más de 50	144	20,60%	170	20,33%	192	22,99%	195	23,49%	201	23,29%
41 años a 50 años	282	40,34%	309	36,96%	291	34,97%	289	34,82%	281	32,56%
36 años a 40 años	103	14,74%	100	11,96%	94	11,14%	99	11,93%	95	11,01%
31 años a 35 años	75	10,73%	91	10,90%	88	10,54%	85	10,24%	101	11,70%
26 años a 30 años	64	9,16%	92	11,02%	96	11,50%	104	12,53%	111	12,87%
menos de 25 años	31	4,43%	73	8,74%	74	8,86%	58	6,99%	74	8,57%
Total	**699**	100%	**835**	100,00%	**835**	100,00%	**830**	100,00%	**863**	100,00%

La estructura por edades refleja una ligera tendencia al rejuvenecimiento, con mayor peso de los tramos menores de 35 años, mientras que los grupos de mayor edad se mantienen estables, consolidando un equilibrio generacional en la organización.

4.2.3. Núm. total y distribución de empleados y empleadas por país

	2021		2022		2023		2024		2025	
España	689	98,57%	811	97,13%	813	97,37%	812	97,83%	843	97,68%
Honduras	10	1,43%	24	2,87%	22	2,63%	18	2,17%	20	2,32%
Total	**699**	100%	**835**	100,00%	**835**	100,00%	**830**	100,00%	**863**	100,00%

Debido a la inactividad en la filial de fuera de España (República Dominicana) solo se contabilizan empleados y empleadas en España y Honduras.

4.2.4. Número total y distribución de empleados y empleadas por clasificación profesional (categoría)

En la tabla que se recoge a continuación se detallan las categorías profesionales de la organización:

GTT	2021		2022		2023		2024		2025	
Becarios	2	0,29%	0	0,00%	1	0,13%	0	0,00%	0	0,00%
Resp / Clasif / Conductor	41	5,86%	38	4,97%	37	4,85%	36	4,71%	34	4,30%
Agente Notificador	12	1,72%	12	1,57%	11	1,44%	11	1,44%	11	1,39%
Auxiliar Advo	48	6,87%	52	6,81%	50	6,55%	33	4,32%	43	5,44%
Administrativo	19	2,72%	14	1,83%	3	0,39%	2	0,26%	2	0,25%
Oficial 2ª	151	21,60%	166	21,73%	146	19,13%	167	21,86%	176	22,25%

GTT	2021		2022		2023		2024		2025	
Oficial 1ª	169	24,18%	207	27,09%	248	32,50%	245	32,07%	261	33,00%
Coordinador	13	1,86%	15	1,96%	22	2,88%	20	2,62%	17	2,15%
Jefe 2ª - 1ª	4	0,57%	4	0,52%	5	0,66%	7	0,92%	6	0,76%
Técnico	3	0,43%	3	0,39%	3	0,39%	3	0,39%	2	0,25%
Titulado medio	128	18,31%	140	18,32%	141	18,48%	151	19,76%	157	19,85%
Titulado Superior	109	15,59%	113	14,79%	96	12,58%	89	11,65%	82	10,36%
Total	**699**	100%	**764**	100%	**763**	100,00%	**764**	100,00%	**791**	100,00%

En 2025 los % en las categorías profesionales se han mantenido prácticamente iguales a los datos del ejercicio 2024

Empleados y empleadas de Honduras:

En Honduras el número de empleados ha aumentado en dos puestos. En 2025 todos los empleados son Oficiales de 2º.

GTT HONDURAS	2022		2023		2024		2025	
Oficial 2ª	24	100%	15	68,18%	17	94,44%	20	100,00%
Oficial 1ª	0	0	7	31,82%	1	5,56%	0	0,00%
Total	**24**	100%	**22**	100,00%	**18**	100,00%	20	100,00%

Empleados y empleadas de GADD (Gestión avanzada del Desarrollo Digital)

En 2025 el área GADD incrementa su plantilla un 8,3% respecto a 2024, reforzando principalmente los perfiles operativos (Implantador/a y Operador/a). La estructura del equipo se mantiene estable en el resto de las categorías.

GADD	2022		2023		2024		2025	
Titulado Superior	2	4,00%	2	4,00%	2	4,17%	1	1,92%
Coordinador	2	4,00%	1	2,00%	1	2,08%	1	1,92%
Titulado Medio	1	2,00%	1	2,00%	1	2,08%	1	1,92%
Delegado Comercial	1	2,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Jefe Proceso Datos	1	2,00%	1	2,00%	1	2,08%	1	1,92%
Analista Sistemas	0	-	1	2,00%	0	0,00%	0	0,00%
Analista Desarrollo	2	4,00%	2	4,00%	2	4,17%	2	3,85%
Controlador/a	0	-	1	2,00%	1	2,08%	0	0,00%
Programador/a	8	17,00%	5	10,00%	5	10,42%	5	9,62%
Técnico Sistemas Junior	1	2,00%	1	2,00%	1	2,08%	1	1,92%
Consultor/a	2	4,00%	2	4,00%	2	4,17%	2	3,85%
Implantador/a	16	34,00%	19	38,00%	17	35,42%	20	38,46%
Operador/a	7	15,00%	10	20,00%	11	22,92%	14	26,92%
Oficial 2ª Administrativo	2	4,00%	2	4,00%	2	4,17%	2	3,85%
Oficial 1ª Administrativo	1	2,00%	1	2,00%	1	2,08%	1	1,92%
Operador Auxiliar	1	2,00%	1	2,00%	1	2,08%	1	1,92%
Total	**47**	100%	**50**	100,00%	**48**	100,00%	52	100,00%

4.2.5. Número total y distribución de modalidades y contrato de trabajo

	2021		2022		2023		2024		2025	
Indefinido	577	82,54%	744	89,10%	748	89,58%	753	90,72%	789	91,43%
Indefinido a tiempo parcial	59	8,44%	70	8,38%	64	7,66%	61	7,35%	60	6,95%
Temporal	52	7,44%	13	1,56%	16	1,92%	14	1,69%	10	1,16%
Temporal a tiempo parcial	9	1,29%	8	0,96%	6	0,72%	2	0,24%	4	0,46%
Becario	2	0,29%	0	0,00%	1	0,12%	0	0,00%	0	0,00%
Total	699	100%	835	100,00%	835	100,00%	830	100,00%	863	100,00%

En 2025 los % en los tipos de modalidad de contrato se han mantenido prácticamente iguales a los datos del ejercicio 2024.

4.2.6. Promedio anual de contratos por modalidad y sexo

	2024						2025					
	Fijos	Fijo Tiempo parcial	Temp	Temp. Tiempo parcial	% Fijos	% Temp.	Fijos	Fijo Tiempo parcial	Temp	Temp. Tiempo parcial	% Fijos	% Temp.
Mujeres	426	47	10	0	97,93%	2,07%	437	43	9	3	97,56%	2,44%
Hombres	327	14	4	2	98,27%	1,73%	352	17	1	1	99,46%	0,54%
Total	**753**	**61**	**14**	**2**	**98,07%**	**1,93%**	**789**	**60**	**10**	**4**	**98,38%**	**1,62%**

En 2025 la organización refuerza su estabilidad laboral, alcanzando un 98,38% de contratación indefinida frente al 98,07% del ejercicio anterior. La temporalidad se reduce hasta el 1,62%, manteniéndose niveles muy bajos tanto en hombres como en mujeres, lo que consolida el modelo de empleo estable de la entidad.

4.2.7. Promedio anual de contratos por modalidad de contrato y edad

	2024						2025					
	Fijos	Fijo Tiempo parcial	Temp	Temp. Tiempo parcial	%fijos	%temp.	Fijos	Fijo Tiempo parcial	Temp	Temp. Tiempo parcial	%fijos	% temp.
Más de 50	176	18	1	0	99,49%	0,51%	182	19	0	0	100,00%	0,00%
41 - 50 años	264	23	1	1	99,31%	0,69%	258	22	1	0	99,64%	0,36%
36 - 40 años	97	1	1	0	98,99%	1,01%	93	2	0	0	100,00%	0,00%
31 - 35 años	78	5	2	0	97,65%	2,35%	93	3	4	1	95,05%	4,95%
26 - 30 años	92	5	6	1	93,27%	6,73%	101	5	4	1	95,50%	4,50%
<26 años	46	9	3	0	94,83%	5,17%	62	9	1	2	95,95%	4,05%
Total	**753**	**61**	**14**	**2**	**98,07%**	**1,93%**	**789**	**60**	**10**	**4**	**98,38%**	**1,62%**

Se observa un continuo crecimiento de contratación indefinida en todos los rangos de edad, salvo en el rango de 31-35 años.

4.2.8. Promedio anual de contratos por modalidad y clasificación profesional

Se analiza también el promedio anual de contratos por modalidad y categoría profesional:

GTT	2024						2025					
	Fijos	Fijos tiempo parcial	Temp	Temp. Tiempo parcial	totales	%	Fijos	Fijos tiempo parcial	Temp	Temp. Tiempo parcial	totales	%
Becarios	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	0	0,00%
Resp / Clasif / Cond	35	1	0	0	36	4,71%	33	1	0	0	34	4,30%
Agente Notificador	11	0	0	0	11	1,44%	11	0	0	0	11	1,39%
Auxiliar Advo	23	3	5	2	33	4,32%	30	4	5	4	43	5,44%
Administrativo	2	0	0	0	2	0,26%	2	0	0	0	2	0,25%
Oficial 2ª	129	30	8	0	167	21,86%	144	27	5	0	176	22,25%
Oficial 1ª	227	17	1	0	245	32,07%	245	16	0	0	261	33,00%
Coordinador	20	0	0	0	20	2,62%	17	0	0	0	17	2,15%
Jefe 2ª - 1ª	6	1	0	0	7	0,92%	3	3	0	0	6	0,76%
Técnico	3	0	0	0	3	0,39%	2	0	0	0	2	0,25%
Titulado medio	145	6	0	0	151	19,76%	151	6	0	0	157	19,85%
Titulado Superior	87	2	0	0	89	11,65%	80	2	0	0	82	10,37%
Total	**688**	**60**	**14**	**2**	**764**	**100,00%**	718	59	10	4	791	100,00%

Las categorías con un número más elevado de contratos son: Oficial de 2ª, Oficial de 1ª y Titulado medio. El % de contratos en Categoría de Oficial de 2ª aumentan ligeramente en 2025 con respecto a 2024 así como también el de oficial de 1º y Titulado medio.

En Honduras:

GTT HONDURAS	2024						2025					
	Fijos	Fijos tiempo parcial	Temp	Temp. Tiempo parcial	totales	%	Fijos	Fijos tiempo parcial	Temp	Temp. Tiempo parcial	totales	%
Oficial 2ª	17	0	0	0	17	94%	20	0	0	0	20	100%
Oficial 1ª	1	0	0	0	1	6%	0	0	0	0	0	0%
Total	**18**	**-**	**-**	**-**	**18**	**100%**	**20**	-	-	-	**20**	**100%**

Durante el año 2025 todos los contratos han pasado a ser Oficial de 2º.

GADD	2024						2025					
	Fijos	Fijos tiempo parcial	Temp	Temp tiempo parcial	totales	%	Fijos	Fijos tiempo parcial	Temp	Temp tiempo parcial	totales	%
Titulado Superior	2	0	0	0	2	4,17%	1	0	0	0	1	1,92%
Coordinador	1	0	0	0	1	2,08%	1	0	0	0	1	1,92%
Titulado Medio	1	0	0	0	1	2,08%	1	0	0	0	1	1,92%
Delegado Comercial	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	0	0,00%
Analista Sistemas	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	0	0,00%
Analista Desarrollo	2	0	0	0	2	4,17%	2	0	0	0	2	3,85%
Controlador/a	1	0	0	0	1	2,08%	0	0	0	0	0	0,00%
Jefe Proceso Datos	1	0	0	0	1	2,08%	1	0	0	0	1	1,92%
Programador/a	5	0	0	0	5	10,42%	5	0	0	0	5	9,62%

GADD	2024						2025					
	Fijos	Fijos tiempo parcial	Temp	Temp tiempo parcial	totales	%	Fijos	Fijos tiempo parcial	Temp	Temp tiempo parcial	totales	%
Implantador/a	16	1	0	0	17	35,42%	19	1	0	0	20	38,46%
Técnico Sistemas Junior	1	0	0	0	1	2,08%	1	0	0	0	1	1,92%
Consultor/a	2	0	0	0	2	4,17%	2	0	0	0	2	3,85%
Oficial 2ª Administrativo	2	0	0	0	2	4,17%	2	0	0	0	2	3,85%
Oficial 1ª Administrativo	1	0	0	0	1	2,08%	1	0	0	0	1	1,92%
Operador/a	11	0	0	0	11	22,92%	14	0	0	0	14	26,92%
Operador Auxiliar	1	0	0	0	1	2,08%	1	0	0	0	1	1,92%
Total	**47**	**1**	**-**	**-**	**48**	**100,00%**	51	1	0	-	52	100,00%

En 2025 la plantilla del área GADD alcanza 52 empleados, con predominio de los perfiles operativos y técnicos. Las categorías con mayor peso son Implantador/a (38,46%), Operador/a (26,92%) y Programador/a (9,62%), concentrando aproximadamente el 75% de la plantilla.

4.2.9. Número de despidos por sexo

En 2025 ha habido 12 despidos en mujeres y 5 despidos de hombres.

GTT	2021		2022		2023		2024		2025	
	totales	%	totales	%	totales	%	totales	%	totales	%
Mujeres	7	77,78%	9	64%	11	55%	21	68%	12	71%
Hombres	2	22,22%	5	36%	9	45%	10	32%	5	29%
Total	**9**	100%	**14**	100%	**20**	100%	**31**	100%	17	100%

En Honduras durante el año 2025 no se han producido despidos

GTT HONDURAS	2022		2023		2024		2025	
	totales	%	totales	%	totales	%	totales	%
Mujeres	0	0%	0	0%	1	25%	0	0%
Hombres	0	0%	2	100%	3	75%	0	0%
Total	0	0%	**2**	100%	**4**	100%	0	0%

En GADD hubo 1 despido de empleado hombre.

GADD	2022		2023		2024		2025	
	totales	totales	totales	%	Totales	%	Totales	%
Mujeres	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%
Hombres	0	0%	3	100%	0	0%	1	100%
Total	0	0%	**3**	100%	**1**	**100%**	**1**	100%

4.2.10. Número de despidos por edad

GTT	2021		2022		2023		2024		2025	
	totales	%	totales	%	totales	%	Totales	%	Totales	%
Más de 50	5	55,56%	3	21,43%	5	25,00%	8	25,81%	3	17,65%
41 años a 50 años	2	22,22%	4	28,57%	2	10,00%	11	35,48%	5	29,41%
36 años a 40 años	1	11,11%	0	0,00%	3	15,00%	3	9,68%	1	5,88%
31 años a 35 años	1	11,11%	4	28,57%	1	5,00%	2	9,68%	2	11,76%
26 años a 30 años	0	0,00%	2	14,29%	7	35,00%	1	0,00%	4	23,53%
menos de 25 años	0	0,00%	1	7,14%	2	10,00%	6	19,35%	2	11,76%
Total	**9**	100%	**14**	100,00%	**20**	100,00%	**31**	100,00%	**17**	100,00%

Durante el año 2025 los despidos se han repartido en todas las escalas de edades, siendo la mayoritaria la de 41 a 50 años con 5 despidos y un 29,41%

GTT HONDURAS	2022		2023		2024		2025	
	totales	%	totales	%	totales	%	totales	%
Más de 50	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
41 años a 50 años	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
36 años a 40 años	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31 años a 35 años	0	0,00%	0	0,00%	4	100,00%	0	0,00%
26 años a 30 años	0	0,00%	1	50,00%	0	0,00%	0	0,00%
menos de 25 años	0	0,00%	1	50,00%	0	0,00%	0	0,00%
Total	**0**	0,00%	**2**	100,00%	**4**	100,00%	0	0,00%

GADD	2022		2023		2024		2025	
	totales	%	totales	%	totales	%	totales	%
Más de 50	0	0,00%	1	33,33%	0	0,00%	1	100,00%
41 años a 50 años	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
36 años a 40 años	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%
31 años a 35 años	0	0,00%	2	66,66%	0	0,00%	0	0,00%
26 años a 30 años	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
menos de 25 años	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Total	**0**	0,00%	**3**	100,00%	**1**	100,00%	**1**	100,00%

En GADD únicamente se ha hecho efectivo un despido en el rango de + de 50 años.

4.2.11. Número de despidos por clasificación profesional

A continuación, se indica el desglose de despidos en **gtt** por clasificación profesional.

GTT	2021		2022		2023		2024		2025	
	totales	%	totales	%	totales	%	totales	%	totales	%
Becarios	0	0,00%	0	0,00%	0	0%	0	0%	0	0%
Resp Clasif/ Conduc	0	0,00%	0	0,00%	0	0%	2	6%	0	0%
Agente Notificador	1	11,11%	1	7,14%	1	5%	1	3%	0	0%
Auxiliar Advo	0	0,00%	4	28,57%	0	0%	2	6%	5	29%
Administrativo	3	33,33%	1	7,14%	0	0%	1	3%	0	0%
Oficial 2ª	3	33,33%	4	28,57%	10	50%	13	42%	6	35%
Oficial 1ª	1	11,11%	1	7,14%	5	25%	5	16%	3	18%
Coordinador	0	0,00%	0	0,00%	1	5%	0	0%	1	6%
Jefe 2ª - 1ª	0	0,00%	0	0,00%	0	0%	0	0%	0	0%
Técnico	0	0,00%	0	0,00%	0	0%	0	0%	0	0%
Titulado medio	0	0,00%	2	14,30%	1	5%	1	3%	0	0%
Titulado Superior	1	11,11%	1	7,14%	2	10%	6	19%	2	12%
Total	**9**	**100%**	**14**	**100,00%**	**20**	**100%**	**31**	**100%**	**17**	**100%**

GTT HONDURAS	2022		2023		2024		2025	
	totales	%	totales	%	totales	%	totales	%
Grupo 4 Nivel 1	0	0,00%	0	0,00%	0	0%	0	0%
Grupo 4 Nivel 2	0	0,00%	0	100,00%	2	50%	0	0%
Grupo 4 Nivel 3	0	0,00%	2	0,00%	2	50%	0	0%
Total	**0**	**0,00%**	**2**	100,00%	4	100%	0	0%

GADD	2022		2023		2024		2025	
	totales	%	totales	%	totales	%		
Titulado Superior	0	0,00%	0	0%	0	0%	1	100%
Coordinador	0	0,00%	0	0%	0	0%	0	0%
Titulado Medio	0	0,00%	0	0%	0	0%	0	0%
Delegado Comercial	0	0,00%	1	33%	0	0%	0	0%
Analista Desarrollo	0	0,00%	0	0%	0	0%	0	0%
Jefe Proceso Datos	0	0,00%	0	0%	0	0%	0	0%
Programador/a	0	0,00%	0	0%	0	0%	0	0%
Implantador/a	0	0,00%	1	33%	1	100%	0	0%
Técnico Sistemas Junior	0	0,00%	0	0%	0	0%	0	0%
Consultor/a	0	0,00%	0	0%	0	0%	0	0%
Oficial 2ª Administrativo	0	0,00%	0	0%	0	0%	0	0%
Oficial 1ª Administrativo	0	0,00%	0	0%	0	0%	0	0%
Operador/a	0	0,00%	1	33%	0	0%	0	0%
Operador Auxiliar	0	0,00%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	**0**	0,00%	**3**	**100%**	**1**	**100%**	**1**	**100%**

4.2.12. Remuneración media y evolución por sexo. Brecha salarial.

GTT	2023			2024			2025		
	Mujer	Hombre	DIF SEXO	Mujer	Hombre	DIF SEXO	Mujer	Hombre	DIF SEXO
Grupo 1	99.895,90	139.883,68	-28,59%	83.933,79	108.470,65	-22,62%	91.449,64	115.100,17	-20,55%
Grupo 2 Nivel 1	56.997,90	73.130,07	-22,06%	48.978,73	63.468,38	-22,83%	51.434,70	64.143,33	-19,81%
Grupo 2 Nivel 2	41.114,26	40.429,33	1,69%	37.033,65	38.564,81	-3,97%	39.795,92	38.051,44	4,58%
Grupo 3 Nivel 1	38.921,82	38.302,78	1,62%	35.118,94	35.315,74	-0,56%	36.563,07	37.016,48	-1,22%
Grupo 3 Nivel 2	28.552,88	29.408,71	-2,91%	26.364,97	29.219,46	-9,77%	26.651,42	32.742,62	-18,60%
Grupo 4 Nivel 1	28.363,85	30.703,79	-7,62%	27.992,22	30.070,11	-6,91%	28.554,94	30.416,54	-6,12%
Grupo 4 Nivel 2	23.423,41	25.001,66	-6,31%	24.659,27	25.896,53	-4,78%	25.784,26	26.466,84	-2,58%
Grupo 4 Nivel 3	17.293,06	18.168,57	-4,82%	19.037,74	19.260,82	-1,16%	19.871,46	19.962,60	0,46%
Técnicos	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Administrativos	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Grupo 5 Nivel 1	19.405,41	19.131,94	1,43%	20.181,07	19.529,65	3,34%	20.996,19	20.333,33	3,26%
Grupo 5 Nivel 2	18.837,33	20.135,35	-6,45%	19.457,77	19.887,64	-2,16%	19.890,15	20.159,75	-1,34%

GTT HONDURAS	2023			2024			2025		
	Mujer	Hombre	DIF SEXO	Mujer	Hombre	DIF SEXO	Mujer	Hombre	DIF SEXO
Grupo 4 Nivel 1	11.368,66	13.512,07	-15,86%	-	12.797,44	-	-	-	-
Grupo 4 Nivel 2	13.306,46	18.014,76	-26,14%	14.904,66	17.374,05	-14,21%	18.543,80	19.263,10	-3,73%
Grupo 4 Nivel 3	15.322,96	14.529,38	5,46%	14.734,05	12.542,39	17,47%	14.587,42	14.472,12	0,80%

GADD	2023			2024			2025		
	Mujer	Hombre	DIF SEXO	Mujer	Hombre	DIF SEXO	Mujer	Hombre	DIF SEXO
Titulado Superior	50.305,73	110.812,34	-54,60%	55.115,00	110.812,34	-50,26%	56.217,30	-	-
Coordinador	-	27.115,58	-	-	27.115,58	-	-	27.657,89	-
Titulado Medio	-	41.418,54	-	-	41.418,54	-	-	42.246,91	-
Controlador/a	33.368,10	-	-	-	-	-	-	-	-
Jefe Proceso Datos	-	51.508,20	-	-	-	-	-	53.147,20-	-
Delegado Comercial	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Analista Desarrollo	35.754,13	45.613,51	-21,62%	40.000,00	45.613,51	-12,31%	40.800,00	49.100,38	-16,90%
Analista Sistemas	40.621,30	-	-	-	-	-	-	-	-
Jefe Proceso Datos	-	51.508,20	-	-	49.317,60	-	-	53.147,2	-
Programador/a	24.208,84	25.085,51	3,49%	25.636,58	26.652,65	-3,81%	26.349,31	27.185,71	-3,08%
Implantador/a	21.300,16	21.255,67	0,21%	21.778,18	21.255,67	2,46%	22.300,70	21.792,62	2,33%
Técnico Sistemas Junior	25.089,21	-	-	26.343,67	-	-	26.870,54	-	-
Consultora	25.545,50	25.129,15	1,66%	26.567,32	26.888,19	-1,19%	30.048,34	28.232,60	6,43%
Oficial 2ª Administrativo	21.427,97	-	-	22.452,33	-	-	24.067,46	-	-
Oficial 1ª Administrativo	24.185,59	-	-	25.394,87	-	-	26.664,61	-	-
Operador/a	21.201,37	21.508,70	-1,43%	22.064,43	22.278,41	-0,96%	22.904,19	22.737,02	0,74%
Operador Auxiliar	-	19.317,91	-	-	21.088,81	-	-	21.510,59	-

De forma general la brecha salarial se va disminuyendo a lo largo de los años, salvo en casos puntuales, como puede ser en GADD el puesto de Analista de desarrollo y en GTT los puestos correspondientes al Grupo 3.

4.2.13. Remuneración media y evolución por edad

La evolución de salarios por tramos de edad se refleja en la siguiente tabla.

GTT y GADD	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Evolución 24-25
	totales	totales	totales	totales	totales	Totales	
Más de 50	36,940.89	36.094,76	36.232,19	36.008,33	32.430,89	31.784,97	**-1,99%**
41 años a 50 años	25,463.74	25.386,45	26.847,24	28.232,29	27.309,12	28.558,77	**4,58%**
36 años a 40 años	22,594.34	22.787,29	23.150,81	25.001,47	25.899,32	26.763,35	**3,34%**
31 años a 35 años	20,609.06	21.292,00	23.439,20	24.862,59	24.119,38	24.596,04	**1.98%**
26 años a 30 años	19,606.59	19.057,91	20.019,34	20.989,76	22.285,97	23.144,99	**3.85%**
menos de 26 años	16,995.56	17.140,78	18.156,26	20.101,64	22.038,36	21.786,92	**-1.14%**

Entre 2024 y 2025, los grupos de menor edad (menos de 26) experimentan los mayores incrementos salariales, mientras que los extremos de la escala de edad (entre 31 y 35 años) muestran ligeras disminuciones.

GTT HONDURAS	2022	2023	2024	2025	Evolución
	totales	totales	totales	totales	totales
Más de 50 años	21.167,52	22.745,36	-	-	-
41 años a 50 años	-	-	13.203,00	14.976,96	**13,44%**
36 años a 40 años	11.400,00	11.368,66	-	-	-
31 años a 35 años	15.401,65	13.591,02	14.129,22	15.435,80	**9,25%**
26 años a 30 años	13.169,28	15.257,93	14.414,76	16.010,50	**11,07%**
menos de 26 años	14.967,87	15.837,80	13.655,19	16.152,41	**18,29%**

Todos los grupos de edad experimentaron incrementos salariales respecto al año 2024.

4.2.14. Remuneración media y evolución por clasificación profesional o igual valor

Se refleja la media salarial por categoría profesional. En la gran mayoría de categorías el salario medio se ha visto incrementado.

GTT	2023			2024			2025		
	Mujer	Hombre	Media	Mujer	Hombre	Media	Mujer	Hombre	Media
Grupo 1	99.895,90	139.883,68	128.122,57	83.933,79	108.470,65	96.202,22	91.449,64	115.100,17	103.274,90
Grupo 2 Nivel 1	56.997,90	73.130,07	65.684,45	48.978,73	63.468,38	56.223,55	51.434,70	64.143,33	57.789,01
Grupo 2 Nivel 2	41.114,26	40.429,33	40.806,04	37.033,65	38.564,81	37.799,23	39.795,92	38.051,44	38.923,68
Grupo 3 Nivel 1	38.921,82	38.302,78	38.576,93	35.118,94	35.315,74	35.217,34	36.563,07	37.016,48	36.789,77
Grupo 3 Nivel 2	28.552,88	29.408,71	28.909,48	26.364,97	29.219,46	27.792,21	26.651,42	32.742,62	29.697,02
Grupo 4 Nivel 1	28.363,85	30.703,79	29.189,71	27.992,22	30.070,11	29.031,16	28.554,94	30.416,54	29.485,74
Grupo 4 Nivel 2	23.423,41	25.001,66	24.038,41	24.659,27	25.896,53	25.277,90	25.784,26	26.466,84	26.125,55
Grupo 4 Nivel 3	17.293,06	18.168,57	17.818,37	19.037,74	19.260,82	19.149,28	19.871,46	19.962,60	19.917,03
Técnicos	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Administrativos	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Grupo 5 Nivel 1	19.405,41	19.131,94	19.354,22	20.181,07	19.529,65	19.855,36	20.996,19	20.333,33	20.664,76
Grupo 5 Nivel 2	18.837,33	20.135,35	19.702,68	19.457,77	19.887,64	19.672,70	19.890,15	20.159,75	20.024,95

GTT HONDURAS	2023			2024			2025		
	Mujer	Hombre	Media	Mujer	Hombre	Media	Mujer	Hombre	Media

Grupo 4 Nivel 1	11.368,66	13.512,07	12.440,36	0,00	12.797,44	-	-	-	-
Grupo 4 Nivel 2	13.306,46	18.014,76	16.669,54	14.904,66	17.374,05	16.139,36	18.543,80	19.263,10	18.903,45
Grupo 4 Nivel 3	15.322,96	14.529,38	14.834,60	14.734,05	12.542,39	28.791,35	14.587,42	14.472,12	14.529,77

	2023			2024			2025		
GADD	Mujer	Hombre	Media	Mujer	Hombre	Media	Mujer	Hombre	Media
Titulado Superior	50.305,73	110.812,34	80.559,04	55.115,00	110.812,34	82.963,67	56.217,30	-	-
Coordinador	-	27.115,58	27.115,58	-	27.115,58	27.115,58	-	27.657,89	-
Titulado Medio	-	41.418,54	41.418,54	-	41.418,54	41.418,54	-	42.246,91	-
Controlador/a	33.368,10	-	33.368,10	33.368,10	-	33.368,10	-	-	-
Delegado Comercial	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Analista Sistemas	40621,30	-	40.621,30	40.000,00	45.613,51	42.806,76	-	-	-
Analista Desarrollo	35.754,13	45.613,51	40.683,82	-	49.317,60	49.317,60	40.800,00	49.100,38	44.950,19
Jefe Proceso Datos	-	51.508,20	51.508,20	25.636,58	26.652,65	26.144,61	-	53.147,20	-
Programador/a	24.208,84	25.085,51	24.559,50	21.778,18	21.255,67	21.516,93	26.349,31	27.185,71	26.767,51
Implantador/a	21.300,16	22672,71	21.286,11	26.343,67	-	26.343,67	22.300,70	21.792,62	22.046,66
Técnico Sistemas Junior	25.089,21	-	25.089,21	26.567,32	26.888,19	26.727,76	26.870,54	-	-
Consultor/a	25.545,50	25.129,15	25.337,33	22.452,33	-	22.452,33	30.048,34	28.232,60	29.140,47
Oficial 2ª Administrativo	21.427,97	-	21.427,97	25.394,87	-	25.394,87	24.067,46	-	-
Oficial 1ª Administrativo	24.185,59	-	24.185,59	22.064,43	22.278,41	22.171,42	26.664,61	-	-
Operador/a	21.201,37	21.508,70	21.385,77	-	21.088,81	21.088,81	22.904,19	22.737,02	22.820,60
Operador Auxiliar	-	19.317,91	19.317,91	55.115,00	110.812,34	82.963,67	-	21.510,59	-

4.2.15. Evolución de la remuneración por clasificación profesional

Para realizar la comparativa se toman los datos de salario medio entre mujeres y hombres por clasificación profesional reflejados en el presente Informe, y se compara su evolución entre los años 2024 y 2025, tal y como se muestra en las siguientes tablas:

GTT	Media salario 2023	Media salario 2024	Media salario 2025	% de desviación
Grupo 1	119.889,79	96.202,22	103.274,90	**7,35%**
Grupo 2 Nivel 1	65.063,99	56.223,56	57.789,01	**2,78%**
Grupo 2 Nivel 2	40.771,80	37.799,23	38.923,68	**2,97%**
Grupo 3 Nivel 1	38.612,30	35.217,34	36.789,77	**4,46%**
Grupo 3 Nivel 2	28.980,80	27.792,22	29.697,02	**6,85 %**
Grupo 4 Nivel 1	29.533,82	29.031,17	29.485,74	**1,57%**
Grupo 4 Nivel 2	24.212,54	25.277,90	26.125,55	**3,35%**
Grupo 4 Nivel 3	17.730,82	19.149,28	19.917,03	**4,01%**
Técnicos	-	-	-	**-**
Administrativos	-	-	-	**-**
Grupo 5 Nivel 1	19.268,68	19.855,36	20.664,76	4,07%
Grupo 5 Nivel 2	19.486,34	19.672,71	20.024,95	1,79%

GTT HONDURAS	Media salario 2023	Media salario 2024	Media salario 2025	% de desviación
Grupo 4 Nivel 1	12.440,37	12.797,44	-	**-**
Grupo 4 Nivel 2	15.660,61	16.139,36	18.903,45	17,12%
Grupo 4 Nivel 3	14.926,17	13.638,22	14.529,77	6,5%

GADD	Media salario 2023	Media salario 2024	Media salario 2025	% de desviación
Titulado Superior	80.559,04	82.963,67	56.217,30	-47,58%
Coordinador	27.115,58	27.115,58	27.657,89	1,60%
Titulado Medio	41.418,54	41.418,54	-	-
Controlador/a	33.368,10	33.368,10	-	-
Jefe Proceso Datos	51.508,20	-	-	-
Delegado Comercial	-	-	-	-
Analista Desarrollo	40.683,82	42.806,76	44.950,19	4,77%
Analista Sistemas	40.621,30	-	-	-
Jefe Proceso Datos	51.508,20	49.317,60	-	-
Programador/a	24.647,18	26.144,62	26.767,51	2,32%
Implantador/a	21.277,92	21.516,93	22.046,66	2,40 %
Técnico Sistemas Junior	25.089,21	26.343,67		
Consultor/a	25.337,33	26.727,76	29.140,47	8,30%
Oficial 2ª Administrativo	21.427,97	22.452,33	-	-
Oficial 1ª Administrativo	24.185,59	25.394,87	-	-
Operador/a	21.355,04	22.171,42	22.820,60	2,84%
Operador Auxiliar	19.317,91	21.088,81	-	-

4.2.16. La remuneración media de los consejeros y directivos por sexo

Para la recogida de estos indicadores se ha tenido en cuenta la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y resto de precepciones.

	2022	% desv	2023	% desv	2024	% desv	2025	% desv
Mujeres	89.099,94	30,35%	99.895,90	28,59%	83.933,79	22,62%	91.449,64	20,55%
Hombres	127.926,20		139.883,68		108.470,65		115.100,17	

Se observa un continuado descenso de la brecha salarial entre hombres y mujeres.

4.2.17. Implantación de políticas de desconexión laboral

gtt dispone de política de desconexión laboral en la que podemos encontrar las siguientes medidas:

- Difusión de la política de desconexión y las medidas que se proponen a través de la intranet y enmarcándolo también dentro de nuestra política de responsabilidad social corporativa.
- El personal tendrá derecho a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.), una vez finalizada su jornada laboral, en el caso de ser necesario el envío, no se debe esperar una respuesta inmediata.
- Si concurren circunstancias que requieran la lectura inmediata por parte del interlocutor se le avisará por cualquier otro medio que le permita al destinatario conocer de su envío (llamada telefónica, mensajería instantánea, etc.).
- Se evitarán hacer llamadas telefónicas fuera del horario de trabajo, salvo que concurran circunstancias que lo justifiquen.
- Se hará un uso racional de las herramientas digitales de trabajo que se ponen a disposición del personal. Se evitará en la medida de lo posible el uso de estas herramientas fuera del horario de trabajo de cada empleado o empleada, salvo que se den circunstancias que lo justifiquen.
- Cuando se envíen correos electrónicos fuera del horario de trabajo, se utilizará preferentemente la configuración de envío retardado para hacer llegar los mensajes dentro del horario laboral del destinatario y se promoverá esta práctica dentro de la organización.
- Durante las vacaciones, es recomendable indicar los datos de contacto del personal que esté disponible y pueda atender las cuestiones que se requieran en ausencia de la persona trabajadora, creando mensajes de respuesta automática con el contacto de dichas personas.

- Se garantizará el derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como a los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona trabajadora vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.
- Se reconoce y formaliza el derecho a la desconexión digital como un derecho, aunque no como una obligación, aplicable a todas las personas trabajadoras. Esto implica expresamente que, aquellas personas trabajadoras que realicen comunicaciones fuera del horario establecido en esta política podrán hacerlo con total libertad; sin embargo, deben asumir que no tendrán respuesta alguna hasta el día hábil posterior.

Así mismo se proponen una serie de pautas que disminuyen la sobrecarga digital que genera excesos de tiempo de trabajo innecesarios:

- Restringir el número de personas copiadas en los emails a solo aquellas a las que va dirigido el mensaje.
- No poner, necesariamente, en copia al jefe en todos los mensajes a menos que consideremos necesaria su intervención o conocimiento.
- Tratar de concienciar de no enviar emails en determinadas franjas horarias o días de descanso, aunque prevalezca el derecho a no leerlos.

En el Grupo contribuimos a apoyar la práctica del deporte entre los empleados, para ello se han diseñado y regalado, equipaciones de diferentes actividades deportivas (running, baloncesto, ciclismo…). También se facilita ayuda económica para la organización de torneos en los que participan empleados (pádel, futbol, …)

4.3. Organización del trabajo

4.3.1. Organización del tiempo de trabajo

Respecto a la jornada de trabajo:

1. La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.
2. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.
3. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.
En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.
La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto. Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido como Descanso semanal, festivos y permisos
Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.
La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.

4.3.2. Número de horas de absentismo

En la siguiente tabla se reflejan las horas de absentismo de los últimos cinco años.

Las horas de IT incluyen las bajas de enfermedad común y los días cuando la persona trabajadora se encuentra enferma y no puede acudir al trabajo o tiene un parte de reposo.
Las horas de permiso se corresponden con las horas de todos los permisos de convenio (médico cabecera, médico especialista, otros permisos como traslados, matrimonio…)

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
CONCEPTO	**Total**	**Total**	**Total**	**Total**	**Total**	**Total**
I.T	66.085.,00	70.375,00	73.832,00	64.312,00	78.240,00	92.440,00
Permisos por enfermedad	-	-	-	3.686,00	3.077,00	2.201,00
Permisos	5.836,00	6.319,00	8.815,00	12.166,00	14.672,00	16.316,00
Maternidad / Paternidad	7.983,00	9.288,00	13.436,00	12.230,00	7.546,00	20.682,00
TOTAL (horas)	**79.904,00**	**85.982,00**	**96.083,00**	**92.394,00**	**103.534,00**	**131.639,00**

El desglose por número de personas que ha disfrutado de permisos por maternidad y paternidad y excedencias concedidas por sexo se refleja en la siguiente tabla (401-3, GRI):

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Maternidad	16	12	9	10	13	7	14
Paternidad	9	7	10	8	15	18	14
Excedencias	34	48	34	31	40	26	26

4.3.3. Medidas destinadas a facilitar la conciliación

La igualdad de retribución y las condiciones de trabajo, la seguridad social, la promoción profesional y la posibilidad de conciliar la actividad profesional con la vida familiar son pilares básicos sobre los que descansa la política comunitaria plasmada en las diferentes directivas en aplicación del principio de igualdad.
A su vez, la empresa comunica que se han elaborado guías y medidas específicas en materia de igualdad y conciliación de la vida laboral y familiar.

Teniendo en cuenta la actuación de la organización en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, se han marcado las siguientes estrategias en el Plan de Igualdad:

- Posibilidad de flexibilidad horaria en Servicios Centrales.
- Posibilidad de transformación del contrato de tiempo completo a tiempo parcial y viceversa.
- Posibilidad de teletrabajo en algunos centros.

Otras medidas añadidas por la empresa son:

- Retribución flexible (pago de guardería por nómina).
- Ampliación del derecho de reducción de jornada por cuidado de un menor hasta que éste tenga 14 años.
- Ampliación del límite de tres años de excedencia para el cuidado de hijos hasta cinco años.
- Ampliación del límite de dos años de excedencia para el cuidado de una persona de la familia en situación de dependencia hasta 4 años.
- Ampliación del período de reserva del puesto de trabajo por excedencia del cuidado de hijos o del cuidado de una persona de la familia.
- Posibilidad de fraccionar en horas uno de los días libre disposición para asuntos propios.
- Incluir un crédito de 15 horas anuales para visitas al médico para atender la salud de familiares.
- Permiso no retribuido a los padres para asistencia a exámenes prenatales y técnicas de preparación.

El Grupo considera que tiene una especial preocupación por la divulgación de los mecanismos de conciliación (legales y dispuestos por ella). Se realiza mediante la Intranet de la empresa, que dispone de un apartado de Gestión del Personal. En él, están publicados documentos como las medidas y opciones que puede disfrutar la plantilla, así como el Plan de Igualdad de la organización.

En caso de maternidad y paternidad, se envía documentación a la persona empleada con todas las opciones que tiene a su disposición. Se exige comunicación formal escrita para el ejercicio de los derechos de conciliación. El tiempo estimado de respuesta a la comunicación se mantiene por la exigencia de un mínimo de 15 días antes de la aplicación.

Entre la plantilla destaca especialmente a la hora de valorar las facilidades que concede la empresa las medidas de conciliación, estrategia que permite retener el talento y estabilizar a la plantilla. Las medidas que se proponen mejoran las establecidas por Ley, y es una cuestión que se valora positivamente entre su personal.
Entre los objetivos generales está el de divulgar los mecanismos de conciliación posibles y desarrollar métodos de promoción del uso de las medidas de conciliación.

En esta línea, en 2024 el Grupo se adhirió a la Semana de la Mujer de la Fundación Adecco para impulsar el empleo de las mujeres en riesgo de exclusión con la campaña "tenemos que fijarnos más". De este modo, grupo gtt contribuye a dar respuesta a 5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: fin de la pobreza, reducción de las desigualdades, igualdad de género, trabajo decente y crecimiento económico y generación de alianzas, al apoyar una iniciativa.

4.4. Salud y seguridad

El Grupo considera que la Seguridad y Salud en el trabajo dentro de la organización es eficaz en la medida que está permitiendo alcanzar los resultados previstos. gtt tiene implantado un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo basado en la Norma ISO 45001. gtt dispone de Certificado ISO 45001 para las actividades de Servicios de colaboración y asistencia técnica en la gestión tributaria, inspectora, recaudatoria y notificadora de los tributos, así como la prestación de servicios informáticos para la administración pública, para el emplazamiento de las oficinas de Servicios Centrales.

Se ha dotado de un técnico superior propio para Prevención de Riesgos Laborales con dedicación exclusiva a la gestión de la prevención, asumiendo las especialidades de Seguridad en el trabajo y Ergonomía y psicosociología. Las especialidades de medicina del trabajo e higiene industrial están subcontratadas a un Servicio de Prevención Ajeno.

Las acciones que se han considerado necesarias están derivadas el análisis del contexto y partes interesadas, sin menoscabo de las acciones que se deban de implementar derivadas de la Planificación de la Actividad Preventiva.

4.4.1. Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

El Grupo promueve la implementación sistemática de políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), asignando los recursos necesarios para garantizar el cumplimiento de la normativa vigente y la adopción de medidas preventivas adecuadas en cada área operativa. El objetivo es asegurar un entorno laboral seguro y saludable para todo el personal, tanto Directivo como Operativo.

Asimismo, se integran procedimientos de prevención de riesgos laborales y de promoción de la salud en todos los sectores y emplazamientos en los que la organización desarrolla su actividad. El Grupo impulsa la adopción de prácticas avanzadas en materia de seguridad y salud entre sus proveedores y empresas colaboradoras, fomentando estándares homogéneos a lo largo de la cadena de valor.

La responsabilidad del cumplimiento riguroso de las disposiciones en materia de SST recae en la totalidad del equipo Directivo, quienes deben velar tanto por su propia seguridad como por la de todas las personas potencialmente afectadas por sus actividades (compañeros/as, proveedores, clientes, etc.). Asimismo, se les atribuye la función de difundir y promover entre sus equipos los conocimientos, buenas prácticas y protocolos asociados a la seguridad, la salud laboral y la prevención de riesgos.

La organización continúa invirtiendo en la mejora del bienestar y la salud de empleados y clientes. En el ámbito de infraestructuras, se han sustituido progresivamente las sillas por modelos ergonómicos de mayor calidad y se han proporcionado elevadores de pantalla y reposapiés para la optimización de las condiciones ergonómicas.

Desde el año 2023, se ha incorporado el análisis del desglose del colesterol en los Informes de Vigilancia de la Salud, con el fin de evitar que los empleados tengan que someterse a nuevas pruebas clínicas en caso de detectarse valores elevados. Esta medida reduce la duplicidad de analíticas, así como desplazamientos innecesarios tanto a centros médicos como a laboratorios.

Adicionalmente, la empresa ha optimizado el servicio de reconocimiento ginecológico, ofreciendo a las empleadas un examen anual gratuito, reforzando así la vigilancia específica de la salud y el bienestar del colectivo femenino.

4.4.2. Accidentes de trabajo desagregado por sexo. Índice de gravedad e índice de frecuencia

El número de accidentes de trabajo de los últimos cuatro años que han derivado en baja (403-9. GRI):

	2021		2022		2023		2024		2025	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Mujeres	6	0,86%	3	0,35%	6	1,18%	3	60%	2	66,66%
Hombres	1	0,14%	0	0,00%	8	2,44%	2	40%	1	33,33%
Total	7	1,00%	3	0,35%	14	3,62%	5	100%	3	100%

El % de accidentes con baja, se obtiene de dividir el número de accidentes acumulados a final de diciembre, entre el número total de la plantilla del año.

Para el cálculo de Índice de gravedad e Índice de frecuencia se utilizan los siguientes datos:

Horas trabajadas grupo gtt 2025	1.607.088
Accidentes con baja grupo gtt	3
Accidentes sin baja grupo gtt	11
Total días baja por accidente de trabajo grupo gtt	90
Accidentes in itinere	9

Índice de gravedad:

I.G = (Nº jornadas perdidas o no trabajadas / Nº horas trabajadas) x 10^3	0,056

Índice de frecuencia:

I.F = (Nº accidentes / Nº horas trabajadas) x 10^6	3,11

*No cuentan los accidentes In itinere

No se dispone de datos de accidentes de Honduras.

4.4.3. Accidentes de trabajo sin baja desagregado por sexo

El número de accidentes de trabajo de los últimos cuatro años sin baja:

	2021		2022		2023		2024		2025	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Mujeres	3	0.43%	2	0.23%	6	0,99%	2	100%	10	90,90%
Hombres	3	0.43%	1	0.12%	0	0,00%	0	0%	1	9,10%
Total	6	0.87%	3	0.35%	6	0,99%	2	100%	11	100%

El % de accidentes sin baja, se ha obtenido dividiendo el número de accidentes acumulados a final de diciembre entre el número total de la plantilla del año.

4.4.4. Bajas por enfermedad profesional

La probabilidad de bajas por enfermedad profesional es muy reducida para la actividad desarrollada por las empresas del Grupo. En los últimos cuatro años no ha habido casos de baja por enfermedad profesional en el Grupo.

	2020		2021		2022		2024		2025	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Mujeres	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Hombres	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Total	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%

4.5. Relaciones sociales

4.5.1. Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos

De conformidad con las distintas regulaciones vigentes las condiciones laborales y los derechos de los empleados, tales como la libertad de asociación y representación sindical, se encuentran recogidos en normas, convenios colectivos y acuerdos suscritos, en su caso, con las correspondientes representaciones legales de los trabajadores. El diálogo y la negociación forman parte del modo de abordar cualquier diferencia o conflicto en el Grupo, para lo que existen procedimientos específicos de consulta con los representantes sindicales, incluidos los aspectos de salud y seguridad en el trabajo.

Los representantes de los trabajadores son elegidos cada cuatro años por sufragio, libre, directo y secreto, y son informados de los cambios relevantes que se puedan producir en la organización del trabajo en la Entidad, en los términos previstos en la legislación en vigor. Así mismo, en aquellos centros con más de 50 trabajadores se dispone de Comité de empresa al que se informa periódicamente sobre:

- Balance y resultados financieros de la empresa
- Modelos de contrato de trabajo que la empresa está utilizando
- Sanciones laborales impartidas a empleados por faltas muy graves
- Estadísticas referidas a absentismo de los empleados
- Programas que se planifiquen aplicar sobre igualdad de trato a todas las personas sin distinción de género
- Y todas aquellas decisiones empresariales que supongan posibles cambios relevantes en la forma de trabajo o en medidas preventivas para el cuidado de los trabajadores

4.5.2. Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo

Los empleados cubiertos por convenio colectivo:

	2020		2021		2022		2023		2024		2025	
	Total	(%)	Total	(%)	Total	(%)	Total	(%)	Total	(%)	Total	(%)
España	658.00	100.00%	689.00	100.00%	811	100.00%	813	100.00%	794	100%	843	100%

Los trabajadores pertenecientes a las oficinas ubicadas en Honduras no se encuentran cubiertos por ningún convenio colectivo específico, aunque se cumple con el Código de Trabajo que regula las relaciones laborales en dicho País.
Los convenios que se aplican en el Grupo son los siguientes (2-30, GRI 2):

- Convenio Colectivo de ámbito estatal para Despachos de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales.

- Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Ávila.
- Convenio Colectivo de sector de Empresas Colaboradoras de la de la Región de Murcia.
- Convenio Colectivo estatal de Entrega Domiciliaria
- Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Asturias

	Núm. Pax	%
Despachos Técnico Trib. Y As. Fiscales	629	74.26%
Entrega Domiciliaria	37	4.37%
Oficinas Y Despachos Ávila	27	3.19%
Conv D. Empresas Cols. Gest. Tributos (Murcia)	101	11.92%
Oficinas y despachos Asturias	53	6.26%
Total	847	100%

4.6. Formación

4.6.1. Políticas implementadas en el campo de la formación

La formación en nuestro grupo es un eje fundamental del desarrollo profesional y de capacitación de nuestro personal por la especialización de nuestra actividad, "la tributaria". La mayoría de la formación se imparte utilizando formadores internos, y la formación vinculada a Habilidades y Competencias se realiza a través de empresas externas, tanto en formato in Company o asistiendo a ediciones en abierto.

La formación tributaria se configura como un elemento de creación de valor que nos aporta una ventaja competitiva frente a otras empresas del sector. Y en ese sentido, la elaboración de materiales de los cursos tributarios se sustenta en un sistema "propio" y se presenta como una de las manifestaciones más importantes de nuestro "Know How".

La formación se ha centrado en: ofimática (Excel y Access), lenguaje de programación y nuevas tecnologías, cursos tributarios, ciberseguridad, Compliance penal y tributario, trabajo en equipo, gestión de equipos, igualdad conceptos básicos y prevención de riesgos laborales.

Durante los últimos años se ha fomentado la formación en aula virtual, lo que permite una mejor organización a nivel nacional e interno evitando desplazamientos.

4.6.2. Número Horas Total Formación por categorías profesionales

El número de horas de formación distribuido por categorías profesionales de los últimos años se indica en la siguiente tabla:

GTT Y GTT HONDURAS	2021	2021%	2022	2022%	2023	2023%	2024	2024%	2025	2025%

Becarios/Becarias	156,5	1,75%	321	2,00%	77	1,09%	0	0%	0	0%
Resp / Clasif / Conductor/Conductora	69	0,77%	56	0,00%	0	0,00%	6	0%	6	0%
Agente Notificador/ Notificadora	33	0,37%	194	1,00%	8,5	0,12%	63	1%	104,5	1%
Personal Auxiliar Advo	1.236,00	13,80%	1.835,10	11,00%	528,00	7,45%	134,4	2%	391	5%
Personal Administrativo	83	0,93%	62	0,00%	0	0,00%	0	0%	0	0%
Oficial 2ª	1.927,40	21,52%	5.183 ,00(*)	31,00%	1179	16,64%	808	14%	1.402,5	19%
Oficial 1ª	1.648,20	18,40%	3.353,00	20,00%	1.855,00	26,18%	1768	31%	2.060,5	28%
Coordinador/Coordinadora	180,25	2,01%	280	2,00%	141	1,99%	64	1%	93	2%
Jefe/Jefa 2ª - 1ª	42	0,47%	410	2,00%	34	0,48%	29	1%	35,5	0%
Personal Técnico	9	0,10%	6	0,00%	3	0,04%	3	0%	768,5	10%
Personal Titulado medio	1.651,80	18,44%	3.437,50	20,00%	2.050,00	28,93%	1759,5	31%	1.560	21%
Personal Titulado Superior	1.922,15	21,46%	1.646,30	10,00%	1.211,00	17,09%	1116,5	19%	1.008	14%
Total	**8.958,30**	**100,00%**	**16.783,90**	**100,00%**	**7.086,50**	**100,00%**	**5.751,5**	**100%**	**7.423,5**	**100%**

(*)En Oficial de 2ª está incluida la formación de Honduras.

GADD	2022	2022%	2023	2023%	2024	2024%	2025	2025%
Programador	180,00	28.39%	88,00	9,89%	24	9%	4,5	2%
Otros	92,00	14.51%	343,50	38,62%	120	44%	211	77%
Consultor	62,00	9.78%	69,00	7,76%	59	21%	3	1%
Implantador	210,00	33.12%	328,50	36,93%	45	16%	52,5	18%
Oficial 2º Adm	60,00	9.46%	57,00	6,41%	3	1%	3	1%
Oficial 1º Adm	30,00	4.73%	3,50	0,39%	23,5	9%	1,5	1%
Total	**634,00**	**100,00%**	**889,50**	**100%**	**274,5**	100%	**275,5**	**100,00%**

	2022	2022%	2023	2023%	2024	2024%	2025	2025%
Total GTT Y GTT HONDURAS (horas)	16.783,90	96.37%	7.086,50	89%	5.751,5	95%	7.423,5	96%
Total GADD (horas)	634,00	3.63%	889,50	11%	274,5	5%	275,5	4%
Total (horas)	**17.417,90**	**100%**	**7.976,00**	**100%**	**6.026**	**100%**	**7.699**	**100%**

En la tabla se puede ver la evolución y datos pertenecientes a las horas de formación impartidas desde el Grupo a sus trabajadores, las horas totales de formación impartidas:

Gestión	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Cursos organizados	119	144	136	185	72	34
Total alumnos/alumnas	897	1.871	2.699	1.987	1.117	735
Total horas de formación	8.277,50	8.958,30	17.417,90	7.976,00	6.080,00	7.699,00
Media de horas por trabajador y trabajadora	-	13	20,93	9,55	7,32	8,70
Media de horas por alumno/alumna	9,22	4,79	6,45	4,01	5,44	10,47
Núm. acciones formativas individuales	25	15	14	22	11	6
Núm. acciones formativas colectivas	94	129	122	163	61	28

4.7. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

4.7.1. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

Todas las oficinas de Grupo son de total accesibilidad para personas con discapacidad y movilidad reducida. Las oficinas que se encuentran en Bajos cuentan con accesos con rampa y aquellas que se encuentran en pisos de edificios disponen de ascensor.

4.7.2. Número de personal empleado con discapacidad

El número de empleados con discapacidad se refleja en la tabla siguiente:

	2020		2021		2022		2023		2024		2025	
	totales	%	totales	%	totales	%	totales	%	Totales	%	Totales	%
Sin discapacidad	643	97,72%	680	97,28%	813	97,37%	812	97,25%	815	97,26%	841	97,45%
Con discapacidad	15	2,28%	19	2,72%	22	2,63%	23	2,75%	23	2,74%	22	2,55%
Total	**658**	100,00%	**699**	100,00%	**835**	100,00%	**835**	100,00%	**838**	**100,00%**	863	100,00%

4.8. Igualdad

4.8.1. Medidas adoptadas para promover la igualdad entre hombres y mujeres

Sin duda, una de las líneas fundamentales de actuación en políticas sociales se contempla en el **I Plan de Igualdad de Grupo** que recoge toda una serie de medidas para evitar discriminaciones y fomentar la igualdad de trato a nivel de género. En este terreno destaca el protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual que tenemos implantado y disponible para el conjunto de la plantilla. Asimismo, ha imperado en las decisiones corporativas el principio de la conciliación de la vida familiar y profesional.

4.8.2. Plan de igualdad

Desde hace más de una década, la organización viene desarrollando e impulsando políticas de gestión de personas orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Asimismo, se han promovido de manera continuada medidas destinadas a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
Hasta el año 2024, GTT disponía de su II Plan de Igualdad. No obstante, en el marco de una estrategia de alineación y coordinación con el resto de las empresas que integran el grupo, se ha decidido avanzar hacia un enfoque común en materia de igualdad. Por ello, en lugar de elaborar un III Plan de Igualdad específico para GTT, se ha optado por la elaboración del I Plan de Igualdad de Grupo, en el que GTT queda integrada.
Nuestro objetivo es integrar la Igualdad como un pilar básico y estratégico dentro de la Política Corporativa de Recursos Humanos, siguiendo la definición establecida en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Esta ley busca asegurar que no exista ningún tipo de discriminación por razón de sexo en ámbitos tan diversos como el político, civil, laboral, económico, social o cultural.
Desde el área de Recursos Humanos continuamos impulsando acciones que fomenten la igualdad real en todos los procesos internos: selección, promoción, política salarial, formación, condiciones de trabajo, salud laboral, conciliación y corresponsabilidad familiar. Prestamos especial atención a evitar cualquier forma de discriminación indirecta.
Este compromiso se materializa a través del **I Plan de Igualdad de GRUPO**. El Plan para el periodo 2024-2028 representa un paso adelante y confirma la apuesta renovada de la organización por garantizar la igualdad de oportunidades en toda la plantilla.
El marco legal para la elaboración del Plan de Igualdad es el siguiente:
Marco Estatal:

- Constitución Española

- Ley del Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015, de 23 de octubre)
- Ley General de la Seguridad Social (RDL 8/2015, de 30 de octubre)
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 de 8 de noviembre)
- Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (RDL 5/2000, de 4 de agosto)
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Ley Orgánica 1/ 2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

Marco autonómico

- Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- **Los convenios colectivos aplicables son**:
    - Convenio Colectivo de ámbito estatal para Despachos de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales
    - Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Ávila.
    - Convenio Colectivo estatal de Entrega Domiciliaria
    - Gesmunpal tiene su propio convenio
    - Convenio Colectivo de sector de Empresas Colaboradoras de la Gestión de Tributos
    - Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Asturias

Tras el análisis para el diagnóstico sobre la Igualdad se proponen los siguientes objetivos generales:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en cada una de las
- cuestiones que afectan a la plantilla.
- Avanzar en la corresponsabilidad de las tareas entre mujeres y hombres.
- Aplicar la perspectiva de género en todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa.
- Transversalidad de género, aplicable a todos los departamentos y jerarquías.
- Garantizar, desde la perspectiva de género, la igualdad de retribución por trabajos que aporten un
- mismo valor.

Así bien, estos son los objetivos específicos del plan de Igualdad:

- **ACCESO AL EMPLEO, CONTRATACIÓN Y CLASIFICACION PROFESIONAL:**

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección, y contratación, para evitar posibles discriminaciones, basado en criterios objetivos y no discriminatorios.

- **PROMOCIÓN:**

Supervisar la inexistencia de discriminación vertical, hacia las mujeres y su desarrollo profesional.

- **FORMACIÓN:**

Promover la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género, integrando la igualdad de género en los planes de formación en la empresa.

- **RETRIBUCIÓN:**

Garantizar la no existencia de trato discriminatorio por razón de género respecto a las retribuciones previstas en el Convenio Colectivo de aplicación a la empresa, así como en el resto de las normas colectivas pactadas.

- **INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA**

Avanzar con la implementación de medidas de acción positiva con el fin de eliminar la segregación ocupacional de las mujeres tanto horizontal como vertical, cumpliendo así el objetivo de igualdad de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de conformidad con lo previsto en su artículo 11 y en el artículo 17.4 del Estatuto de los Trabajadores.

- **EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR:**

Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral garantizando el ejercicio de los derechos reconocidos en la Ley y los convenios, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y garantizando también el derecho al trabajo en igualdad de condiciones.

- **PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO:**

Garantizar un entorno de trabajo seguro, libre de acoso, de discriminación y de condiciones contrarias al bienestar. Proporcionar un procedimiento claro, sencillo y rápido para la resolución de posibles casos de acoso.

- **VIOLENCIA DE GÉNERO:**

Sensibilizar a la plantilla ante los casos de violencia de género.

- **SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN:**

Implicar a toda la plantilla en actividades divulgativas y de sensibilización que fomenten la corresponsabilidad, tanto dentro del ámbito laboral como en el familiar.
El siguiente cuadro recoge las medidas más relevantes:

Materia	Acciones
Compromiso con la Igualdad	▪ Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama del grupo, con formación específica en la materia que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.
Comunicación, lenguaje e imagen no sexista	▪ Incluir en el contenido del curso de acogida una referencia especial en materia de igualdad, así como información acerca del Plan de Igualdad y protocolo de actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo. ▪ Realizar una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad, interna (publicación en la intranet o tablón). ▪ Realizar un documento con las medidas incluidas en el plan, distribuirlo entre toda la plantilla de las empresas del grupo y entregarlo en las nuevas contrataciones. La parte social de la comisión de seguimiento podrá reiterar el envío de la información. ▪ Elaborar campañas de sensibilización para los días señalados: 22 de febrero, 8 de marzo, 28 de mayo y 25 ▪ de noviembre. ▪ Realizar nuevamente /revisar una guía de comunicación no sexista. Informar a la plantilla de dicha guía. Y ponerla en la intranet. ▪ Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones externas (comunicados, notas de prensa, web, etc.) para asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas. ▪ Publicar las actas de la comisión de seguimiento del plan de igualdad donde se ve reflejada la puesta en marcha y las consecuciones de las medidas adoptadas en el propio plan. ▪ Establecer una reseña en la web destinada a reflejar los compromisos internos de la corporación en temática de igualdad, conciliación y corresponsabilidad. ▪ Publicitar el canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de seguimiento existente en la intranet ▪ (Información Corporativa > Política de Igualdad > Buzón de sugerencias), para que se puedan aportar sugerencias y peticiones en materia de igualdad, así como hacer consultas de interpretación del propio acuerdo. ▪ Realizar una encuesta en materia de igualdad, coincidiendo con la finalidad de la vigencia del plan de igualdad (4 años), de manera que la entidad pueda conocer la percepción de la plantilla y se pueda hacer un seguimiento del cumplimiento de los objetivos del Plan de igualdad.
Proceso de selección y contratación	▪ Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso adquirido por parte de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ▪ Disponer de una base de datos con información desagregada por sexo sobre los procesos de selección, que contenga: CVs seleccionados, N.º de entrevistas por sexo y resultado de cada proceso. De cada oferta también se aportará el N.º de vacantes. Esta base de datos deberá ser aportada a la comisión de seguimiento. ▪ Revisar y corregir de manera continua el lenguaje inclusivo utilizado en las ofertas de empleo, tanto en la descripción del puesto como en el contenido de las mismas, aplicando las perspectivas de género. ▪ Diseñar un protocolo de selección con perspectiva de género que esté disponible en el área de recursos humanos y al alcance de todas aquellas personas que participan en el proceso de reclutamiento, selección, contratación e integración del personal. ▪ Asegurar que las personas que participen en los procesos de selección y reclutamiento disponen de la formación necesaria en materia de igualdad, garantizando así que poseen los conocimientos y técnicas de selección no discriminatorias.

Materia	Acciones
	▪ Elaborar un protocolo que establezca los criterios de selección para asegurar que están libres de sesgos de sexo y se basan unica y exclusivamente en competencias profesionales y habilidades requeridas para el puesto, independiente de su sexo. ▪ En los procesos de selección y contratación, siempre que haya candidaturas de mujeres, en condiciones de cumplimiento de los requisitos de la vacante (capacidades, aptitudes y competencias) especificados en la oferta, tendrá preferencia en la incorporación las candidaturas de mujeres en todos los ámbitos en donde las mujeres estén infrarrepresentadas (unidades y/o puestos de trabajo). ▪ Realizar una descripción de puestos de trabajo actualizada para definir y conocer las competencias, aptitudes y requisitos necesarios para ocupar cada puesto de trabajo en la organización y poder valorar de forma objetiva las candidaturas sin sesgos por razón de género.
Formación	▪ Realizar una sesión formativa específica en materia de igualdad y planes de igualdad dirigida a la comisión, órgano o equipo encargado del seguimiento del plan de igualdad ▪ Crear un módulo de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a toda la plantilla que incluya apartado de prevención del acoso sexual y por razón de sexo. ▪ Crear un módulo de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigido a las personas con responsabilidades sobre gestión de equipos y procesos de gestión de personas. ▪ Siempre que un determinado curso de formación propio del negocio puesto a disposición de la persona trabajadora por parte de la dirección de la empresa, el cual se encuentra intrínsecamente ligado a la actividad desarrollada diariamente, y siempre que la prestación de servicios lo permita, su impartición se realizará dentro de la jornada laboral, ya sea presencial u online. ▪ Revisar por la comisión de seguimiento los cursos realizados para verificar la paridad de los asistentes. ▪ Incluir en las acciones formativas organizadas por la empresa para el personal de nuevo ingreso módulos específicos de igualdad de género. ▪ Potenciar la formación e-learning como medida para facilitar la conciliación con la vida personal, familiar y laboral. ▪ Adaptación del horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial o reducción de jornada. ▪ Impartir acciones formativas de reciclaje profesional a las personas que se reincorporen tras una ausencia prolongada (IT, suspensión por nacimiento, adopción o acogimiento, excedencia por razones de conciliación), siempre que sea necesario y se hayan producido cambios organizativos, de funcionamiento, sistemas o de procedimientos.
Promoción Profesional	▪ Organizar e impartir cursos sobre habilidades de dirección, liderazgo, motivación y autoestima, manejo del estrés, etc. convocando expresamente a las mujeres en las convocatorias de los cursos para fomentar su promoción a puestos de responsabilidad. ▪ Anualmente se procederá a valorar el desempeño de todas y cada una de las personas trabajadoras de la empresa comunicando a cada persona trabajadora el resultado individual de la misma. ▪ Formar y sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades y sobre cómo aplicar la perspectiva de género en la promoción a las personas que, dentro de la entidad, proponen e intervienen en estos procesos. ▪ Contar con un registro de las promociones, con datos desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción de manera que se pueda efectuar un seguimiento periódico ▪ Definir un sistema objetivo de promoción profesional a través de un protocolo, procedimiento o plan de carrera que recoja los criterios que se aplican para promocionar a un puesto de mando intermedio o Dirección, asegurando que sean objetivos y estén libres de cualquier tipo de discriminación directa o indirecta ▪ Disponer de información de la plantilla, desagregada por sexo, centro, unidad de negocio, categoría y puesto de trabajo. ▪ Revisar que los criterios aplicados en la evaluación del desempeño se rigen por criterios objetivos y no están afectados por sesgos de género. ▪ Adoptar la medida de acción positiva para que en los procesos de promoción, en condiciones de cumplimiento de los requisitos del puesto tendrá preferencia en la incorporación las candidaturas de mujeres en todos los ámbitos en donde las mujeres estén infrarrepresentadas ▪ Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, sólo acudiendo a la contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa. ▪ Informar a la Comisión de seguimiento de Igualdad de las promociones internas por sexo, unidad de negocio, categoría, puesto, tipo de contrato y jornada, y centro de trabajo. ▪ Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para puestos directivos o de responsabilidad. ▪ (Ejercicio corresponsable)
Retribuciones	▪ Realizar anualmente el registro salarial de acuerdo con el R.D. 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Establecer una fecha fija para que esté realizado. ▪ Informar anualmente a la Comisión de Seguimiento de los resultados del Registro Retributivo con objeto de garantizar durante la vigencia la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

Materia	Acciones
	▪ Registro salarial que contiene los salarios base y los complementos recibidos, desglosados por sexo, categoría profesional y puesto de trabajo. ▪ Análisis y revisión de salarios, complementos, percepciones extrasalariales desagregados por sexo, categoría y agrupaciones profesionales. En caso de existir diferencias salariales como una "brecha" no justificada, comunicación por parte de la representación empresarial de las medidas a tomar para paliar la misma. ▪ Entregar a la Comisión de Seguimiento los registros retributivos oficiales por cada empresa del grupo con solo los resultados y limpios de cualquier información que pudiera resultar confidencial o que vulnere la LOPD para la plantilla. De forma que sea con estos documentos de resultados limpios con los que se dé cumplimiento al art. 5.3 del RD-902/2020 de 13 de octubre, entregándoselos a la RLPT para cuando se les solicite conocer el contenido íntegro del mismo. ▪ El campo Salario Base de los Registros y Auditorías Salariales solo contendrá el Salario Base percibido, sin tener en cuenta las pagas extraordinarias ni ningún otro concepto.
Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	▪ Diseñar y difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa un documento que recopile los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, tanto en el estatuto de los trabajadores como en el convenio colectivo de aplicación y diferenciando aquellos permisos que otorgue la entidad mejorando los mínimos establecidos por ley. ▪ Disponer de un registro que recoja los diferentes permisos, ausencias, suspensiones de contrato, reducciones/modificaciones de jornada solicitadas y concedidas, excedencias solicitadas y concedidas, desagregada por sexo. ▪ Permiso recuperable para acudir por el tiempo indispensable a tutorías o reuniones de seguimiento académico convocadas por el centro educativo. ▪ Permiso de horas recuperables para la asistencia al periodo de adaptación del hijo o hija del personal en el primer curso de educación infantil 3 años. ▪ Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Estos días, en caso de enfermedad, accidente grave u hospitalización, se podrán disfrutar de manera continua o discontinua en el plazo de hasta diez días laborables después de producirse el hecho causante y perdure el mismo. ▪ Los días de permiso retribuido que correspondan por accidente o enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o que precise reposo domiciliario de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, se podrá utilizar por medias jornadas tras la autorización del superior jerárquico. ▪ Las personas trabajadoras con más de un año de antigüedad en la empresa, y siempre que sea compatible con el proyecto en el que trabajan, podrán solicitar un permiso sin sueldo cada tres años naturales de hasta 3 meses. ▪ La persona progenitora no gestante contará con permiso para acompañar a la progenitora gestante a las pruebas y controles prenatales, así como a las clases de preparación al parto, siempre que su realización coincida con la jornada laboral. ▪ Ampliación del límite de tres años de excedencia para el cuidado de descendientes hasta cinco años. Ampliación del límite de dos años de excedencia para el cuidado de una persona de la familia en situación de dependencia hasta cuatro años. Ampliación del período de reserva del puesto de trabajo por excedencia del cuidado de descendientes o del cuidado de un familiar hasta segundo grado en situación de dependencia de 1 año a 3 años. ▪ PERMISO POR CUIDADO DEL LACTANTE. Este permiso podrá disfrutarse en cualquier momento durante el primer año desde el nacimiento del bebé. ▪ Ampliación del derecho de reducción de jornada por cuidado de un menor hasta que éste tenga 14 años ▪ En caso de matrimonio de hijos o hijas, padres o madres, nietos o nietas, hermanos o hermanas se contará con un día libre. ▪ Permiso retribuido de un día a aquellas personas trabajadoras que deban acompañar a un familiar de primer grado de consanguinidad para la realización de pruebas médicas que dada la gravedad de la mismas requieran realizarse bajo sedación o anestesia general, estableciéndose la necesidad de acudir acompañado, justificando la asistencia de la misma. ▪ Crédito horario de 15 horas anuales para visitas al médico para atender la salud de familiares de primer grado de consanguinidad (descendientes/ascendientes de primer grado de consanguinidad) y cónyuge.
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	▪ Realizar una "DECLARACIÓN INSTITUCIONAL" donde se declare que no se consentirán conductas como el acoso sexual o por razón de sexo en el seno de la empresa, garantizando el conocimiento de la plantilla ▪ Difundir el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, entre todos/as los/as trabajadores/as a través de los canales de comunicación habituales ▪ Diseñar y difundir entre la plantilla folletos/carteles/trípticos todo ello en formato digital, que contengan información sobre el acoso, sus riesgos y el procedimiento a seguir

Materia	Acciones
	▪ Formación en materia de acoso a las personas responsables de recursos humanos de la entidad, RLPT, Comisión de Igualdad y responsables del protocolo de acoso ▪ Dentro de la formación en sensibilización en Igualdad de Oportunidades y género, deberá de introducirse un módulo transversal dirigido a todo el personal y, en especial, a mandos intermedios y personas responsables de equipo sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. ▪ Realizar campañas bianuales sobre sensibilización en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Salud laboral desde una perspectiva de género	▪ Realizar un estudio de riesgos psicosociales (dobles y triples jornadas, acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género, estrés, etc.) ▪ En todas las evaluaciones de riesgos, así como los reconocimientos médicos que se realicen, se integrará la perspectiva de género. ▪ Realizar un documento accesible a través de la intranet sobre las medidas que se puedan contemplar en la evaluación del puesto de trabajo, inherentes a su situación de embarazo ▪ Siempre y cuando sea posible física y organizativamente se habilitará en los centros de trabajo espacios reservados con carácter exclusivo como sala de lactancia
Violencia de género	▪ En caso de que una trabajadora sea víctima de violencia de género se intentará, en la medida de lo posible, facilitar sus condiciones de trabajo, a través de medidas como el teletrabajo, cambio de puesto, flexibilidad horaria, etc. ▪ Elaborar y difundir, entre la plantilla, un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género ▪ Las ausencias, totales o parciales, de las víctimas de violencia de género, tendrán el carácter de justificadas en caso de asistencia documentada a los servicios sociales de salud, de atención, o administrativos, según proceda, tanto para la víctima, como para los menores a su cargo y no se computarán como faltas de asistencia dentro del horario laboral. ▪ A las víctimas de violencia de género se les permitirá el cambio del periodo vacacional, previo acuerdo con la empresa. ▪ Aumentar la duración de la reserva del puesto de trabajo hasta 4 años, cuando la víctima de violencia de género solicite excedencia por cuidado de hijo. ▪ Las mujeres víctimas de violencia de género, siempre y cuando su puesto de trabajo y la organización de su centro de trabajo lo permita, podrán acogerse a modalidad de teletrabajo hasta el 100% de su jornada y cambiar de ubicación sin notificación previa a la empresa. ▪ Facilitar flexibilidad horaria a la mujer víctima de violencia de género, incluso fuera de los criterios generalmente establecidos, incluyendo la posibilidad de combinar trabajo presencial y a distancia en una misma jornada para hacer efectiva la protección de la mujer o su derecho a la asistencia social integral, siempre y cuando su puesto de trabajo y la organización de su centro de trabajo lo permita. ▪ Ampliar la duración del traslado de centro de trabajo con reserva de puesto de trabajo a 18 meses a las mujeres víctimas de violencia de género. Durante este periodo, la trabajadora podrá ejercer su derecho a retornar al centro de trabajo origen y transcurrido el plazo de 18 meses desde el traslado, podrá optar entre continuar en el nuevo centro o retornar al puesto. ▪ Permiso retribuido por ausencia de las víctimas de violencia de género para asistir a asesoramiento legal, juicio o asistencia médica.

4.8.3. Protocolos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En el GRUPO no se tolera ningún tipo de discriminación ni acoso, ya sea laboral o sexual. Por ello, existe un protocolo interno para prevenir y actuar ante estos casos, complementario a las vías legales.

Desde todas las empesas del GRUPO muestra un rechazo absoluto hacia cualquier conducta de carácter sexual no deseada o de intimidación, y se compromete a prevenir, investigar y sancionar estas situaciones para garantizar un entorno de trabajo respetuoso y seguro.

Todos los trabajadores y trabajadoras deben mantener un trato digno y respetuoso, y quienes gestionan equipos tienen la obligación de promover estos valores y detectar posibles riesgos.

Las denuncias de acoso serán investigadas con confidencialidad, y cualquier persona implicada estará protegida frente a represalias. Si se demuestra que existe acoso, se considerará una falta muy grave, sancionable según su gravedad.

La Dirección de Gestión de Personas es responsable de establecer medidas preventivas y mecanismos de detección de riesgos psicosociales.

La Comisión de Igualdad constituida en el marco del Plan de Igualdad mantendrá un papel activo en materia de prevención del acoso laboral y sexual que se concretará en:

• Canalizar las denuncias o hechos punibles en esta materia que tengan conocimiento a través de los procedimientos que se regulan en este protocolo.
• Recomendar e impulsar medidas de prevención, información, sensibilización en esta materia.
• Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
• Recibir información de las denuncias formales e informales por parte de la Dirección de Gestión de Personas de todos los casos de denuncia de acoso y su resolución en las reuniones periódicas que se mantengan con la Comisión.

El protocolo es de aplicación a todos los empleados del Grupo, tanto en las instalaciones de la compañía como en los emplazamientos en los que nuestros empleados lleven a cabo durante la prestación de sus servicios.

El procedimiento de actuación se regirá por los principios que se exponen a continuación, que deberán ser observados en todo momento:

- Garantía de absoluta confidencialidad y protección de la intimidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso que se preservará la identidad y circunstancias personales del denunciante: Las personas que intervendrán en los mismos serán exclusivamente aquéllas que ostenten las correspondientes competencias en su tramitación de acuerdo con el presente protocolo, obteniendo la información que sea estrictamente necesaria para el conocimiento de los hechos acaecidos y para la resolución de la situación de acoso que se haya producido.

- Todos los que intervengan, participen o conozcan por cualquier motivo la tramitación de un procedimiento contra el acoso están sujetas a la obligación de secreto profesional sobre cuanto conozcan en relación con dichos procedimientos. Además del mantenimiento de una estricta confidencialidad, todas las investigaciones se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto a todos los implicados.

- Preferencia, sumariedad y tramitación prioritaria: Los procedimientos para la protección de los trabajadores y trabajadoras frente al acoso y la sanción de conductas prohibidas serán sencillos y ágiles.

- Investigación exhaustiva de los hechos: Para ello, los instructores del expediente podrán recabar del propio solicitante y del resto de la plantilla la información que considere necesaria, incluyendo el relato concreto de los actos, hechos o incidentes, y la identificación de las personas que supuestamente hayan llevado a cabo las conductas indeseadas y de los posibles testigos de las mismas u otros posibles afectados. ν Indemnidad frente a las represalias del acosador o de su entorno: En el caso de que, tras la oportuna investigación de los hechos, haya quedado suficientemente demostrada la existencia de una situación de acoso, se deberán tomar las medidas oportunas para que el acosador/a y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido acosada. Información sobre el respeto de los Derechos Humanos.

- Garantía de efectividad: Se actuará disponiendo las medidas que fueran precisas, incluso con carácter cautelar. Y de acreditarse la veracidad de la denuncia, se adoptarán las medidas previamente establecidas, incluyendo las disciplinarias, contra las personas que hubieran realizado el acoso. Igualmente se adoptarán medidas efectivas frente a quien formuló denuncias o imputaciones que resulten ser falsas.

En el mismo protocolo se establece el procedimiento informal y el procedimiento formal. En atención a que, en la mayoría de los casos, lo que se pretende es que la conducta indeseada cese y como, en ocasiones, el hecho de manifestar al presunto agresor las consecuencias ofensivas e intimidatorias que generan su comportamiento es suficiente para que se solucione el problema, en primer lugar y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, a través del cual se explicará a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda y que interfiere en el trabajo, a fin de que cese en la misma.

Cuando el procedimiento informal no dé resultado, o en los casos en los que ya desde el inicio se constate que es inadecuado para resolver la situación, se acudirá al procedimiento formal. Dada su naturaleza, el procedimiento formal resulta en una mayor garantía tanto para la receptora de la conducta que puede ser constitutiva de acoso, como para la persona que actúa como sujeto activo. Por

tanto, el hecho de no seguir previamente el procedimiento informal en ningún caso se considerará como defecto de un trámite necesario, ni se considerará que vulnera el derecho de ninguno de los implicados.

4.9. Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos

En mayo de 2021 gtt firmó la adhesión al Pacto Mundial, manteniendo su participación durante 2025, formalizando así su compromiso con los principios del PACTO MUNDIAL:

PRINCIPIO 1: Apoyar y respectar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia

PRINCIPIO 2: Asegurar de que las empresas no son cómplices en vulneración de los Derechos Humanos

PRINCIPIO 3: Apoyar a la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva

PRINCIPIO 4: Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

PRINCIPIO 5: Apoyar la erradicación del trabajo infantil

PRINCIPIO 6: Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación

PRINCIPIO 7: Mantener el enfoque preventivo que favorezca el medioambiente

PRINCIPIO 8: Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental

PRINCIPIO 9: Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente

PRINCIPIO 10: Trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y soborno.

Se dispone de un protocolo de actuación en materia de prevención del acoso laboral y sexual, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera de las instancias administrativas o judiciales.

Así mismo, se ha constituido una Comisión de Igualdad que mantendrá un papel activo en materia de prevención del acoso labora y sexual, canalizando las denuncias o hechos punible a través de los procedimientos establecidos e impulsar medidas de prevención, información, sensibilización en esta materia

Todas las conductas probadas constitutivas de acoso laboral o sexual serán consideradas como falta muy grave y en consecuencia se impondrán las sanciones que se estimen convenientes según la gravedad de los hechos.

4.10. Prevención de riesgos de vulneración de derechos humanos y en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos

El Grupo prohíbe expresamente el abuso de autoridad y cualquier tipo de acoso, ya sea de tipo físico, psicológico o moral, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil para las personas.

Los miembros del Grupo deben tratarse entre ellos y con sus subordinados, de una forma respetuosa y profesional, propiciándose un entorno de trabajo agradable y seguro, de tal forma que las personas puedan llegar a dar lo mejor de sí mismas. Igualmente, las relaciones entre los miembros del Grupo y las empresas o entidades colaboradoras, estarán basadas en los criterios anteriores, en el respeto profesional y en la colaboración mutua.

4.11. Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos

No se ha producido ningún incidente dentro de la organización relacionado con la discriminación ni la vulneración de los derechos humanos. (406-1, GRI).

4.12. 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

La información, consulta y negociación en su caso sobre las condiciones de trabajo y otros aspectos vinculados a las relaciones laborales, es una realidad de forma recurrente, cuyos ritmos y contenidos vienen determinados por el cumplimiento de los preceptos que sobre estas materias se recogen en el conjunto de la normativa laboral, y en su caso a demanda de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, sin necesidad de la existencia de ningún procedimiento pautado. Los convenios colectivos de aplicación a Grupo son los siguientes:

1. Convenio Colectivo de ámbito estatal para Despachos de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales
2. Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Ávila.
3. Convenio Colectivo estatal de Entrega Domiciliaria
4. Convenio Colectivo de sector de Empresas Colaboradoras de la Gestión de Tributos
5. Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Asturias

Tanto el Estado Español como Honduras se encuentran dentro de los 187 Miembros de la OIT (Organización Internacional del Trabajo). La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo se aplica a todos los Estados que pertenecen a la OIT, hayan o no ratificado los convenios fundamentales:

- Convenio Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 (núm. 87)
- Convenio Relativo a la aplicación de los principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949 (núm. 98)
- Convenio Relativo al Trabajo Forzoso u Obligatorio, 1930 (núm. 29)
- Convenio Relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957 (núm. 105)
- Convenio sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo, 1973 (núm. 138)
- Convenio Sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación, 1999 (núm. 182).
- Convenio Relativo a la Igualdad de - Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor, 1951 (núm. 100)
- Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, 1958 (núm. 111).

En España, además se dispone de 4 acuerdos laborales de centro de trabajo pactados con los trabajadores y las trabajadoras donde se mejoran las condiciones establecidas dentro de los convenios que les son de aplicación. En este sentido se dispone de acuerdos laborales en Ávila, Santander (Adenda al convenio colectivo), Álava y Murcia.

En la siguiente tabla se encuentran identificada la representación sindical de la que dispone la organización.

Delegación	Núm. de componentes	Cargo	Sindicato
Servicios Centrales y CAT	13	Comité de Empresa	CCOO
Ávila - Arenas de San Pedro	1	Delegado Personal	UGT
Ávila - Principal	1	Delegado Personal	UGT
Diputación Álava	1	Delegado Personal	ELA
Zaragoza	1	Delegado Personal	CCOO
Gob. Vasco	1	Delegado Personal	LAB
Cataluña	3	Delegados Personal	CSIF/CCOO
Murcia	9	Comité de Empresa	UGT
Galicia - Lugo	1	Delegado Personal	CIG
Santander Recaudación	3	Delegados Personal	Independiente
GADD	3	Delegados Personal	UGT

4.13. Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación

Desde el Grupo se asignan los medios necesarios para garantizar que no existe ninguna forma de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal, a cuyo efecto cuenta con un protocolo de prevención.

Asimismo, el Grupo promueve el derecho a la formación, a la promoción, actualización y gestión del talento de su Personal Directivo y plantilla, con el fin de lograr su desarrollo profesional y personal por igual, asegurando la igualdad de oportunidades, y no tolerando ningún tipo de discriminación por motivos de género, raza, orientación sexual, creencias religiosas, opiniones políticas, nacionalidad, origen social, discapacidad o cualquier otra circunstancia susceptible de ser fuente de discriminación.

El Grupo apoya y se compromete a implantar y desarrollar aquellas políticas públicas cuyo objetivo sea promover una mayor igualdad de oportunidades y el fomento de una cultura de esfuerzo y recompensa al mérito, y sus decisiones de selección y promoción deberán basarse en el mérito y en circunstancias y valoraciones de carácter objetivo y transparente.

En mayo de 2025 se llevó a cabo una colaboración con la Fundación Adecco mediante la iniciativa titulada “Ayúdanos a desarrollar competencias digitales de mujeres en riesgo de exclusión”. Un total de 12 personas empleadas se adhirieron voluntariamente para participar, dentro de su horario laboral, en sesiones de mentoría impartidas en las instalaciones de la fundación. El objetivo principal de esta acción fue acompañar y capacitar a mujeres en situación de vulnerabilidad en habilidades digitales esenciales que faciliten su acceso a nuevas oportunidades laborales.

Asimismo, la organización formalizó su adhesión a la iniciativa “Empresas por una sociedad libre de violencia de género”, promovida por el Ministerio de Igualdad, mediante la firma realizada el 12 de septiembre de 2024. Esta adhesión refuerza el compromiso institucional con la promoción de entornos laborales seguros, igualitarios y libres de cualquier forma de violencia. Más información disponible en el siguiente enlace oficial: https://www.igualdadenlaempresa.es/iniciativas/empresas-libre-violencia/docs/DocWeb_IgualdadEmpresa_2026.01.08.pdf

En diciembre 2025, gtt apoya, un año más, la campaña de sensibilización de la Fundación Adecco bajo el nombre de “Eso es avanzar” el Día Internacional de la Discapacidad. La iniciativa se dirige a promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad y visibilizar los retos diarios que enfrentan las personas con discapacidad en los entornos laborales. A través de acciones de sensibilización, diálogo y formación, se persigue el doble reto de mejorar la formación de las personas con discapacidad para mejorar sus desarrollo competencial y empleabilidad y al mismo tiempo, hacerlas visibles en el entorno empresarial y en la sociedad en general.

Esta es una de las iniciativas con las que gtt demuestra su compromiso con el bienestar de la sociedad y contribuye al cumplimiento de la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030.

4.14. Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio

Con la Adhesión al Pacto Mundial, se pone de manifiesto el compromiso con el Principio 4 del mismo al apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

En cualquier caso, no existe ningún puesto ni actividad que dé lugar a trabajo forzoso u obligatorio dentro de Grupo, así mismo, no se trabaja con proveedores que puedan dar lugar a éstos. (409-1, GRI)

4.15. La abolición efectiva del trabajo infantil

Con la Adhesión al Pacto Mundial, se pone de manifiesto el compromiso con el Principio 5 del mismo al apoyar la erradicación del trabajo infantil.

El Grupo no contempla ni identifica ninguna actividad dentro de su organización, ni trabaja con proveedores que pueden incurrir riesgo alguno de incidencias de explotación infantil. (408-1, GRI)

5. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

5.1. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

La organización ha implantado varios sistemas de gestión en materia de Compliance —penal, tributario (UNE 19601 y UNE 19602) y antisoborno (ISO 37001)— que incorporan procedimientos de diligencia debida destinados a prevenir y reducir riesgos de corrupción, soborno y cualquier otra conducta delictiva dentro de la empresa
.
Un elemento fundamental de este sistema es el Código de Conducta, cuya última actualización (28 de marzo de 2023) incluye nuevas vías de comunicación a través del canal de denuncias. Este Código establece obligaciones para todas las personas de la organización con el objetivo de evitar acciones ilícitas o corruptas.

Dentro del Código de Conducta se definen procedimientos de obligado cumplimiento para los miembros de la organización, con el objeto de evitar cualquier acción ilícita o corrupta dentro de la misma. En este Código de Conducta se establecen:

1. Normas de conducta generales como son: Dedicación y no competencia, Conflicto de Intereses, Confidencialidad, Actividad política, respecto a la legalidad, Protección de la información, integridad y prohibición de manipular información.

2. Normas específicas de conducta en las relaciones externa: relaciones con los proveedores, relaciones con los clientes, relaciones con los socios, relaciones con la Administración, relaciones con competidores (libre competencia), Medio ambiente, Protección de la Hacienda Pública y Seguridad social, y Prevención de Blanqueo de Capitales, incluyendo la regulación de la cortesía empresarial.

3. Normas específicas de conducta en las relaciones internas: respecto a los derechos de las personas, respecto a la igualdad, no discriminación y desarrollo profesional, Seguridad y Salud en el trabajo, Uso de activos y recursos.

Está prohibida toda práctica de corrupción, soborno o pago o cobro de comisiones ilegales en todas sus formas, ya sea por actos u omisiones o mediante la creación o el mantenimiento de situaciones de favor o irregulares con el objetivo de obtener algún beneficio para el Grupo de la Sociedad o para ellas mismas.

- **Relaciones con los proveedores** Las relaciones con los proveedores deben ser éticas, lícitas y transparentes, eligiendo solo a aquellos que respeten los Derechos Humanos y no comprometan la reputación del Grupo. La selección y contratación se realizarán siguiendo la normativa interna, garantizando igualdad de trato, criterios objetivos y ausencia de conflictos de interés. Las decisiones deben tomarse con total independencia, sin influencias personales, familiares o económicas. Asimismo, los directivos deben evitar cualquier forma de corrupción, extorsión o soborno en su relación con proveedores.

- **Relaciones con los clientes** El Grupo asume la obligación de ser honestos con los clientes, proporcionándoles siempre información veraz, clara, útil y precisa al ofrecer sus servicios y comercializar sus productos.

  Se salvaguardará siempre la independencia, evitando que la actuación profesional se vea influenciada por vinculaciones económicas, familiares o de amistad con los clientes. En particular, deberá quedar garantizada la independencia en la concesión y fijación de condiciones especiales de operaciones crediticias, financieras, de compraventa o contratación de bienes o servicios en general, o cualquier otra que suponga un riesgo.

  Todo Directivo deberá evitar ser partícipe de cualquier tipo de corrupción, extorsión o soborno a clientes.

  Se promoverá y difundirá, en la medida de lo posible y cuando así lo estime oportuno, los contenidos y principios de este Código de Conducta entre sus clientes.

- **Relaciones con los socios** La Sociedad tiene el compromiso permanente de gestionar con el objetivo de crear valor para el Grupo y sus socios. En este sentido, se comprometen a facilitar toda la información que sea requerida y deba ser entregada conforme a lo previsto en la Ley, y especialmente en la ley de Sociedades de Capital.

  El Grupo se compromete a gestionar los mismos de acuerdo con los estándares más elevados y las mejores prácticas existentes en materia de Gobierno Corporativo.

- **Relaciones con la Administración** Las relaciones con las instituciones, organismos y administraciones públicas deben estar presididas por el respeto institucional y desarrollarse bajo criterios de máxima colaboración y escrupuloso cumplimiento de la legalidad y de sus resoluciones. Las comunicaciones, requerimientos y solicitudes de información, deben ser atendidos con diligencia y en los plazos establecidos para ello.

  Sin perjuicio de lo anterior, los Sujetos Obligados evitarán toda situación que pueda poner en entredicho la moralidad o integridad de la Sociedad.

  Los miembros del Grupo en sus relaciones con las Administraciones Públicas nacionales e internacionales deberán comportarse de tal modo que no induzcan a un funcionario público o autoridad a violar sus deberes de imparcialidad o cualquier precepto legal. De dicha obligación se deriva la prohibición absoluta de ofrecer a cualquier funcionario público, directa o indirectamente, algún tipo de dádiva, retribución o ventaja con el fin de que viole sus obligaciones para favorecer al Grupo; la prohibición de realizar cualquier tipo de comportamiento o actividad destinada a influir ilícitamente en el comportamiento de un funcionario público o autoridad para que adopte o no adopte una decisión que pudiera favorecer a cualquier sociedad del Grupo. Estas prohibiciones se extienden también a personas estrechamente vinculadas por lazos familiares o de amistad al funcionario público, autoridad o particular.

  En todo caso, las prácticas habituales sobre obsequios y atenciones deberán ser monitorizadas por el Grupo.

  En cualquier caso, en sus relaciones con autoridades e instituciones públicas los Directivos y empleados del Grupo se conducirán de forma lícita y alineada con las disposiciones internacionales para la prevención de la corrupción y el soborno.

5.2. Diligencia debida en incorporaciones

En Diciembre 2021 se adoptó un procedimiento de diligencia debida para las incorporaciones de personal, indefinido o temporal, en cualquier empresa que forme parte del grupo integrado gtt. Dicho procedimiento ha sido actualizado a su versión 3 en noviembre de 2024, y el departamento de Gestión de Personas de la empresa realizará, acerca del perfil o candidato, las comprobaciones siguientes:

- Confirmación de la identidad y nacionalidad, mediante DNI, pasaporte o equivalente. En el caso de personal no comunitario, deberá solicitarse un visado válido.
- Solicitud de títulos académicos y profesionales, en caso de que lo requiera el puesto de trabajo.
- Previo a su contratación o promoción, el departamento de Personas, se asegurará de que su perfil es adecuado para comprender y cumplir con los requisitos derivados del Manual de Compliance Penal y Tributario y del resto del Sistema de Compliance.

Antes de la incorporación de cualquier empleado, el departamento de Personas comprobará que cumple los requisitos mínimos que se han definido en dichas fichas. En caso de que la persona propuesta no cumpliera dichos requisitos, en un momento inicial, se planifica la formación necesaria para que los obtenga con la mayor brevedad posible. La organización se cerciora de que los candidatos disponen de las competencias necesarias para desarrollar su trabajo y asumir sus obligaciones de Compliance.

5.3. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

En cuestión de Prevención de **Blanqueo de capitales**, los Sujetos Obligados deberán prestar especial atención a aquellos casos en los que pudieran existir indicios de falta de integridad de las personas o entidades con las que la Sociedad o su Grupo mantienen relaciones, en lo que se refiere a cobros y pagos.

En particular, prestarán especial atención a los pagos en metálico que resulten inusuales atendiendo a la naturaleza de la operación, a los realizados mediante cheques al portador o a aquellos efectuados en divisas distintas de la previamente acordada.

También deberán permanecer alerta frente a los pagos realizados a o por terceros no mencionados en los correspondientes contratos, así como a los realizados en cuentas que no resulten las habituales en las relaciones con una determinada entidad, compañía o persona, o, en general, que no se ajusten a las prácticas comúnmente aceptadas dentro del Grupo. En concreto, las sociedades del Grupo priorizarán las transferencias bancarias como medios de pago / cobro, limitando a un uso extraordinario y residual, en un

supuesto justificado, el pago/cobro en efectivo, el cual estará limitado a un máximo de 1.000 euros y en todo caso respetará la legislación española. Tampoco se emitirán cheques al portador.

Asimismo, prestará especial atención a los pagos realizados a personas, compañías, entidades o cuentas abiertas en paraísos fiscales y a aquellos pagos realizados a entidades en las que no sea posible identificar al socio/socia, propietario/propietaria o beneficiario/beneficiaria último.

Por último, revisarán con especial atención los pagos extraordinarios, no previstos en los acuerdos o contratos correspondientes.

Los Sujetos Obligados comunicarán, a través de los cauces y procedimientos establecidos en el sistema de gestión de Compliance, aquellas transacciones que de acuerdo con lo establecido en este apartado pudieran ser irregulares.

No se han detectado casos de corrupción o de incumplimiento del Código de Conducta dentro del Grupo.

5.4. Competencia Desleal

El Grupo está comprometido con la libre competencia y el cumplimiento de las leyes establecidas al respecto en los distintos países donde realiza sus actividades o vende/presta sus productos/servicios, evitando incurrir en cualquier actuación que suponga un abuso o restricción ilícita de la libre competencia. Por tanto, los Sujetos Obligados rechazarán la realización de cualquier acuerdo con otras empresas que pueda restringir la libre competencia, consistente por ejemplo en la repartición de mercados o la fijación de precios. Ningún directivo o miembro del personal del Grupo puede sentirse autorizado para la realización de estas conductas alegando un interés de la empresa.

Respetamos y aplicamos los reglamentos y las normas técnicas y deontológicas de nuestras profesiones, así como a las otras empresas de nuestro sector y competimos lealmente con ellas.

5.5. Canal de denuncias

En mayo de 2021 el grupo se dotó de un procedimiento específico de comunicación, el procedimiento del "Canal de Denuncias" e investigación, también denominado procedimiento de "gestión de informaciones", que ha sido actualizado por última vez en septiembre de 2023 . El mismo, permite a todos sus miembros y partes interesadas comunicar, de un modo sencillo y confidencial, incluso anónimo, aquellas actuaciones que, a su leal saber y entender, constituyan conductas o actuaciones inapropiadas a la luz del Código de Conducta o de cualquier otra normativa que sea de aplicación. Asimismo, los miembros pueden hacer uso del mismo procedimiento para consultar sus dudas o proponer mejoras en los sistemas existentes en la Sociedad y su Grupo en las materias objeto del Código de Conducta.
El procedimiento garantiza la confidencialidad de los datos identificados y la total ausencia de represalias a la persona informante. La información será recibida exclusivamente por el Compliance Officer, que dará acuse de recibo al informante y realizará un análisis preliminar de la potencial irregularidad cuyo resultado será comunicado a la persona informante, admitiendo (e iniciando la fase de investigación) o inadmitiendo motivadamente la misma. En su caso, la fase de investigación tendrá como objetivo esclarecer los hechos y la identificación de responsabilidades, informándose al Órgano de Gobierno y la Alta Dirección.
El canal permite informar de posibles irregularidades a través de las siguientes vías:

- Formulario Web (https://www.gtt.es/responsabilidad-social-corporativa/canal-de-denuncias-grupo-gtt/).
- Formulario Intranet (sólo para empleados dentro del apartado "Información Corporativa/Empresa/Canal de Denuncias Compliance").
- Correo postal dirigido a la atención de "Compliance Officer", Gestión Tributaria Territorial, S.A.U., Av. Deportista Miriam Blasco, n.º 1 bis, Edificio Diego de León, 6ª Planta, C.P. 03016, Alicante (España).
- Correo electrónico a Compliance@gtt.es
- Grabación telefónica: +34 965 364 350.
- Presencial (a solicitud del informante por una de las anteriores vías).

5.6. Procedimiento Sancionador

La no observancia de cualquiera de las normas previstas en el Código de Conducta se considerará como una infracción cuya calificación podrá ser leve, grave o muy grave en función de su importancia, del daño causado a la empresa o a terceros y reiteración. De acuerdo, en todo caso, con lo establecido al Convenio Colectivo aplicable a la Empresa.

En el caso de personas Colaboradoras, la Sociedad podrá realizar un aviso para que la persona en cuestión corrija la situación o dar por extinguidas las relaciones existentes con la misma por causa de la infracción, según la gravedad y, ello, de conformidad con la legalidad vigente en cada momento.
En el caso de personas trabajadoras de la Sociedad, las sanciones serán impuestas según el grado de la infracción cometida, de acuerdo con lo dispuesto en el Convenio Colectivo aplicable:

- Entre las sanciones por infracciones muy graves se incluirá el despido y la suspensión de empleo y sueldo por un periodo de hasta 60 días.
- Las sanciones por infracciones graves consistirán en la suspensión de empleo y sueldo por un período de tiempo proporcionado a la gravedad de la infracción con un máximo de 10 días
- Las sanciones por infracciones leves consistirán en una amonestación por escrito o una suspensión de empleo y sueldo por un periodo de hasta un día.

El incumplimiento de las obligaciones y normas recogidas en el Código de Conducta, dada su naturaleza de instrucciones legítimas derivadas del artículo 5 y 20 del Estatuto de los Trabajadores, será constitutivo de una falta de desobediencia, según el grado de la infracción, a los efectos de su sanción disciplinaria. En el supuesto que la conducta, constitutiva de infracción laboral, estuviera ya tipificada especial y adecuadamente en el Convenio Colectivo aplicable, se aplicará está en su lugar.
El órgano de Compliance penal y tributario es el órgano competente para valorar y proponer a la Dirección de Gestión de Personas la sanción procedente por cualquier incumplimiento del Código de Conducta, de conformidad con lo dispuesto en el Convenio Colectivo aplicable. En este sentido, la decisión sancionadora constará por escrito motivado, en cuanto a los hechos y fundamentos.
En caso de que el Convenio Colectivo regule expresamente el trámite previo de audiencia a la sanción, comúnmente conocido como expediente contradictorio, posibilite la presentación de alegaciones y pruebas de descargo, se estará al procedimiento regulado por el mismo.
La imposición de sanciones, así como las medidas de gestión complementarias (requerimientos y advertencias por parte de la empresa a la persona trabajadoras y Colaboradoras) que se pudieran adoptar se ajustarán, en todo caso, a lo establecido en la legislación que sea de aplicación y en el Convenio Colectivo aplicable y, en su defecto, en el Estatuto de los Trabajadores, dando cuenta siempre a la representación legal de los trabajadores.
Lo anterior se entenderá sin perjuicio de la infracción que pudiera derivarse de lo dispuesto en la legislación aplicable y de la responsabilidad civil o penal que en cada caso pudiera ser exigible.
En la siguiente tabla relacionamos los datos sobre denuncias tanto internas ó externas ocurridas por incumplimientos de las normas establecidas en el código de Conducta.

- Núm. de denuncias admitidas relacionadas con el código ético y de conducta en los últimos años

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Núm. de denuncias relacionadas con el código ético y de conducta (internas)	0	0	0	0	0	0
Núm. de denuncias de origen externo	0	0	0	0	0	0

Todo el personal firma el Código de conducta de obligado cumplimiento.

5.7. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

El Grupo ha colaborado durante 2025 con las entidades sin ánimo de lucro (2-28, GRI 2) siguientes:

Fecha de Registro	Entidad	Aportación
08/01/2025	Pago Cuota AFA N/154 SOCIO ANUAL/SEMESTRAL Enero/25	300,00 €
10/02/2025	Cruz Roja - Proyecto puentes por la igualdad en el Empleo	2.000,00 €
24/03/2025	Fundación Adecco. Campaña día de la mujer 24/03/2025	690,00 €
04/06/2025	Donación APSA 04/06/2025	300,00 €
01/12/2025	Fundación Adecco. Discapacidad	750,00 €
18/12/2025	Federación Española de Bancos de Alimentos	2.000,00 €
18/12/2025	GEA	1.000,00 €
18/12/2025	Jovesolides	1.000,00 €

18/12/2025	APNEA	2.000,00 €
18/12/2025	Asociación Down Alicante	2.000,00 €
18/12/2025	Asociación Galbán	1.000,00 €
18/12/2025	AFA	3.000,00 €
18/12/2025	Cris Contra el Cáncer	3.000,00 €
18/12/2025	AECC	2.000,00 €
18/12/2025	APSA	1.000,00 €
18/12/2025	Aldeas Infantiles	1.000,00 €

Además, las empresas del Grupo son conscientes de la importancia de compartir y difundir conocimiento, ha patrocinado distintas publicaciones que se han considerado de gran valor, especialmente en el ámbito tributario de la Administración Local.

6. INFORMACION SOBRE LA SOCIEDAD

6.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

6.1.1. Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local

El Grupo tiene un firme compromiso con el entorno local en las zonas geográficas donde desarrolla sus operaciones, contribuyendo a su desarrollo mediante los proyectos de inversión social, así como mediante las compras que realizamos a proveedores locales y nacionales. (GRI, 203-2). Se crean oportunidades de trabajo indirecto en los proyectos de desarrollo de nuevas aplicaciones y software específicos para clientes y proveedores

El Grupo gtt contribuye, gracias al proceso de mejora y optimización de los sistemas tributarios que implanta en las administraciones para las que trabaja, a la mejora de las infraestructuras y servicios públicos al aumentar, considerablemente, la capacidad recaudadora de nuestros clientes.

El porcentaje de contratación y compras locales es alto, especialmente en servicios de desarrollo y soporte IT, material y mobiliario de oficina, alquiler de vehículos y alquiler de oficinas; así como servicios de gestión de las oficinas locales, la gestión de residuos, y los servicios de paquetería, mensajería interna y externa.

6.1.2. Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio

Para evitar desplazamientos tanto de clientes como de personal interno se han habilitados todos los sistemas necesarios para poder conectar por videoconferencia (esto redunda en bienestar, conciliación y medio ambiente):

- Salas dotadas de cámaras, sonido, sistema Webex, etc. en SSCC
- Equipos informáticos habilitados en todos los centros de trabajo con cámara y micrófono.

El Grupo está presente en toda España, en sus diferentes líneas de negocio como detallamos en los cuadros siguiente:

GTT	
Servicio	**Núm. Instituciones clientes**
Colaboración en la Gestión	25
Servicios Informáticos	76

GADD	
Servicio	**Núm. Instituciones clientes**
Administración electrónica	37

Gesmunpal	
Servicio	**Núm. Instituciones clientes**
Colaboración en la Gestión	25

Internacional	
Servicio	**Núm. Instituciones clientes**
Colaboración en la Gestión	0
Servicios informáticos	2

6.1.3. Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos

Otras actividades encaminadas a la difusión del conocimiento y la mejora de los servicios a los ciudadanos:

Patrocinio de congresos profesionales COSITAL, CNIS y otros donde somos patrocinadores habituales tanto de los congresos que organiza el Consejo General de Secretarios, Interventores y Tesoreros de la Administración Local (COSITAL) así como del que organiza el Congreso Nacional de Innovación y Servicios Públicos (CNIS) con el objeto de favorecer la sinergia de los conocimientos entre las diferentes instituciones. Se colabora económicamente con la Asociación de Letrados de la administración local, con la Asociación de inspectores locales y el Congreso de Haciendas Locales.

Publicación de gtt NEWS y otros boletines jurídicos. Dentro de la voluntad del Grupo de difundir el conocimiento tributario se dispone de un apartado en la página web donde se trata la actualidad en la materia y se comparten cuestiones de importancia en el sector.

Encuentro con Grupo de la Cruz Roja (Programa Tandem) en sede Central con objeto de formar en Atención telefónica (Master Class).

Encuentro Instituto de enseñanza a personas con discapacidad. Se impartió formación en tareas administrativas.

Networking Fundación ADECCO: Voluntariado por parte de personal de gtt para formar en habilidades y competencias básicas para la búsqueda de empleo

Inversión en diferentes campañas de ayuda y colaboración. El gasto en 2025 invertido en las relaciones con la comunidad es el siguiente cuadro:

Descripción	Importe (€)
S./FRA.F24-293 MALLCREATIVE. CONCEPTO,CREATIVIDAD PARA STAND NOVAGOB 17/10/24	1.296,00 €
S/FRA.PEP2502 C G NACION. PATROCINIO COSITALNETWORK 2025. 02/01/24	2.700,00 €
S./FRA.F250088 VIA-SPORT TEXTILES. ROPA DEPORTIVA GTT. 19/02/25	401,50 €
S./FRA.0F250555 RUN-RUN 27/02/25	197,11 €
Pago patrocinio deportivo (patrocinio) Manuel Martín Valdés	250,00 €
S./FRA.F-CENT-PRI-004249 MATCH FACTORY. INCRIPCIÓN LIGA EQUIPOS PADEL. 05/03/25	421,49 €
S/FRA. A/36 UNV.ALICANTE.FORO EMPLEO UNIVERSITARIO. 05/03/25	525,00 €
S./FRA.F250561 RUN RUN 06/03/25	10,95 €
S./FRA.000001 ECOMM RASPEIG. TORNEO DE PADEL. 11/03/25	459,01 €
S./FRA.000001 ECOMM RASPEIG. TORNEO DE PADEL. 11/03/25	341,00 €
S/FRA.25/03/020 GATE2G. PATROCINIO ORO- XV CNIS 12/03/25	12.500,00 €
Pago gastos viaje- Patrocinio Manuel Martín Valdés inscripción varias carreras	389,02 €
Pago gastos viaje- Patrocinio Elisabeth Oliva Ruiz inscripción varias carreras	297,30 €
S./FRA.F250157 VIA-SPORT TEXTILES. ROPA DEPORTIVA GTT. 25/03/25	29,40 €
Patrocinio deportivo Manuel Martin Valdés	325,46 €
Patrocinio deportivo Elisabeth Oliva Ruiz	297,33 €
S./FRA.2025/02 AIFIL.CONTRATO PATROCINIO 2025. 29/04/25	4.000,00 €
Pago gastos viaje- PATROCINIO DEPORTIVO Manuel Martín Valdés	156,67 €
Pago gastos viaje- PATROCINIO DEPORTIVO Elisabeth Oliva ruiz	270,88 €
S/FRA. 25/05/002 GATE2G. PATROCINIO VII CONGRESO MUJERES SECTOR PÚBLICO. 27/05/25	500,00 €
Pago Patrocinio- Material deportivo Elisabeth Oliva Ruiz	160,00 €
Pago PATROCINIO DEPORTIVO Manuel Martín Valdés 01/07/25	48,38 €

Descripción	Importe (€)
Pago PATROCINIO DEPORTIVO Manuel Martín Valdés 29/07/25	151,39 €
S/Fra.F25-371 HIJOS DE FELIPE BAÑOS. EQUIPACIÓN CON ESTAMPACIÓN LIGA FUTBOL . 30/07/25	470,60 €
S./FRA. 183 JP GRUPO AKRA. SERVICIOS DEPORTIVOS 17 JUGADORES. 10/08/25	1.580,00 €
S./FRA. 189 JP GRUPO AKRA. SERVICIOS DEPORTIVOS 7 JUGADORES. 10/09/25	630,00 €
Pago PATROCINIO DEPORTIVO Manuel Martín Valdés 1/09/25	82,99 €
S./FRA.F-CENT-PRI-004872 MATCH FACTORY. INCRIPCIÓN LIGA EQUIPOS PADEL. 16/09/25	351,24 €
Pago Patrocinio Congreso Córdoba Dip 16 y 17/10/25	3.500,00 €
S./FRA.E2500531 EMIRAL.ALQUILER MOBILIARIO CONGRESO CORDOBA CCIL 2025. 24/09/25	655,07 €
S./FRA. T25-01246 ECOMM RASPEIG. TORNEO DE PADEL. 02/10/25	82,64 €
S./FRA.F250680 RUN-RUN 20/10/25 Carrera Empresas	44,63 €
S/FRA. B2536 CONSEJO G.COSITAL.PATROCINIO CENTENARIO COSITAL. 21/10/25	8.000,00 €
S./FRA.25108 DISRUPTORES E INNOVADORES. PATROCINIO-JORNADA AUTONOMICA. 30/10/25	12.000,00 €
S/Fra.2/2025-2026 S.Ctos Alicante Patrocinio 2025-26. Nov/25	1.500,00 €
S./FRA.F250691 RUNRUN - CARRERA ALICANTE EMPRESAS NOV/25	223,14 €
S./FRA.B25-12989 ECOMM RASPEIG. TORNEO DE PADEL. 22/11/25	800,00 €
TOTAL	**55.648,20 €**

6.2. Subcontratación y proveedores

6.2.1. Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales

La gestión de los proveedores en todas las organizaciones genera una carga importante de la actividad tanto en las tareas a realizar como en su impacto económico.
Desde la visión más simple de esta actividad, se vislumbran dos fases: la derivada de contratar el servicio (aprobación del gasto), y el pago (visado de la facturación y materialización del pago).
Desde el origen de nuestra organización, se ha caracterizado por aplicar el menor volumen de burocracia interna posible, descentralizando toda la actividad ordinaria y recurrente entre la que se encuadra la aprobación de los gastos vinculados a este tipo de actividad.
No obstante, el crecimiento de nuestra organización ha ido incrementando el número de centros de decisión, estimando en la actualidad cerca de 40 figuras actuando como centros de gasto.
Sin duda esta situación aconseja establecer una norma actualizada y adecuada a la nueva situación que normalice el procedimiento, elaborado desde el planteamiento de conciliar la existencia de la menor carga burocrática posible con el dotar de un procedimiento que garantice la fiscalización necesaria por parte de los Órganos Directivos correspondientes.
El nuevo procedimiento en el orden de conseguir los objetivos de conciliación descritos tiene en cuenta las diferentes situaciones y fases que existen en nuestra práctica de actuación, a saber:

- Condición del gasto recurrente SI o NO.
- Inclusión del gasto/ inversión en el presupuesto inicial SI o NO.
- Necesidad formalización contrato con el proveedor.
- Definición de las diferentes fases:

  • Aprobación del gasto
  • Validación de la factura (como garantía de la entrega del bien o del servicio prestado)
  • Aprobación del pago correspondiente.

Es imprescindible asegurar que todos los partícipes de la cadena de valor de las sociedades del Grupo respondan y se acomoden, además de a la legislación vigente, a principios éticos y de responsabilidad social de general aceptación. Por ello, los principales ejes de actuación con respecto a este grupo de interés son:

a) Adoptar prácticas responsables en la gestión de la cadena del servicio.

b) Procurar que todos los partícipes de la cadena de valor cumplan con los principios y valores de la ética empresarial y gestión transparente, las prácticas laborales, la salud y seguridad, el medioambiente y la calidad de los servicios prestados.

6.2.2. Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental y sistemas de supervisión y resultados

Para la supervisión de proveedores y subcontratas se dispone de un sistema de evaluación basándose en los siguientes criterios:

- Certificaciones (ISO 9001, 14001, 27001) PEFC, FSC
- Auditorías LOPD bienales-Cumplimiento RGPD
- Sistemas de protección de la información, controles de acceso, destrucción…
- Auditorías Internas de 2as. partes
- Instalaciones: Proximidad geográfica, I+D…
- Enfoque al cliente: En todo momento el proveedor deberá adaptarse a nuestros formatos y requisitos, no a la inversa.
- Cumplimiento de plazos de entrega, Planes de choque, Análisis de Riesgos, Acciones preventivas… (rotura máquinas, planificación de recursos, análisis de tendencias de flujos de trabajo, resiliencia…)
- Controles de calidad: calidad impresión, lectura códigos, revisión mínima de 3 registros por remesa (ensobrado, emparejados, cuadre cajetines, ordenación, contadores de trabajo-mismos registros enviados que impresos, datos de envío…)
- Planes Formativos del personal
- Incidencia: Plazo para Acción inmediata o resolución: <1 día
- Plazo para Análisis de causas + planes de acción correctiva: <5 días
- Realización de encuestas de satisfacción al cliente

Como resultado de dicha evaluación se decide la continuación de la relación profesional con los proveedores.

Se realizan comunicaciones medioambientales a todos sus proveedores y les requiere evidencias del cumplimiento legal de todas aquellas disposiciones necesarias para el correcto desarrollo de los servicios contratados.

6.3. Consumidores

6.3.1. Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores

La actividad del Grupo no entraña un alto riesgo para consumidores y contribuyentes.
No obstante, desde el Grupo se toman las medidas de seguridad para consumidores / contribuyentes y clientes /entidades, en todas las instalaciones donde desarrollan su actividad garantizando un entorno saludable y seguro, conforme a la normativa aplicable.
Las instalaciones donde se atienden a los contribuyentes disponen de todas las medidas de seguridad requeridas por la legislación vigente. Las salidas de emergencias se encuentran debidamente señalizadas, y así como aquellas situaciones que puedan dar lugar a un accidente, como puede ser la señalización de suelo mojados, escalones etc…
La responsabilidad de observar un cumplimiento riguroso de las normas de salud y seguridad está atribuida a la totalidad del equipo Directivo, velando por su propia seguridad y, en general, por la de todas las personas que pudieran verse afectadas por sus actividades (compañeros, proveedores, clientes,...). Divulgando entre sus compañeros y subordinados los conocimientos y las prácticas en materia de seguridad, salud y prevención de riesgos.
No hay constancia de ningún incidente que afecte a la salud de ningún consumidor.

6.3.2. Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas

Las quejas de los clientes y contribuyentes que valoran a las delegaciones de Atención directa y a la Atención SS.CC se realizan a través de cuestionarios de satisfacción, donde pueden incluir quejas y sugerencias sobre el servicio. Además, también pueden recogerse quejas vía telefónica o por correo electrónico.

Las quejas principales suelen ser por el estado de la oficina o accesos, horario de tarde o quejas sobre la atención. En todos los casos se tienen en cuenta estas observaciones y se toman medidas al respecto. No se ha documentado quejas de los contribuyentes durante el año 2025. Asimismo, existen muchas felicitaciones por el servicio, la rapidez, la eficiencia.

En cuanto a Reclamaciones de clientes de Grupo (Administración pública) constan las siguientes reclamaciones en los últimos años.

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Núm. de reclamaciones	0	2	1	1	0	0

6.3.3. Satisfacción del cliente

La base de la calidad se centra en la mejora continua y la satisfacción de nuestros clientes. La satisfacción del cliente (contribuyentes y administraciones) es uno de los asuntos materiales prioritarios para **el Grupo.** Se recogerán sus quejas y/o necesidades y se velará por el cumplimiento del compromiso adquirido en el contrato.

Igualmente, hacia el contribuyente siempre hay un afán de favorecer cualquier tipo de gestión que realice, evitándole molestias, colas, desplazamientos y facilitándole los trámites en la medida de lo posible, aplicando siempre la normativa aplicable.

Desde el Grupo se hace partícipe a los clientes y proveedores del estándar de calidad implantado y para ello cuenta con herramientas de análisis y control y obtención de los inputs necesarios para asegurar la calidad de nuestro servicio.

El flujo de indicadores de satisfacción que se realizan es de los clientes (administraciones) y contribuyentes que valoran a las delegaciones de Atención directa y a la Atención SS.CC a través de encuestas de satisfacción. Mediante estas encuestas se valora la Satisfacción Contribuyente, la Satisfacción cliente GD, la Satisfacción de la atención de los SS.CC.

Es muy importante el mantenimiento del Sistema, sin registros de satisfacción no hay evidencias del buen servicio que se puede estar dando, por lo que es imprescindible que se censen todas las felicitaciones recibidas al igual que las quejas, que son las que permiten mejorar el servicio.

Existen observaciones referentes a instalaciones sobre las que no disponemos de capacidad de mejora por ser propiedad del cliente, si bien es necesario tener presente esta circunstancia.

El resumen de evolución de la Satisfacción del Cliente Gestión Directa se muestra en el siguiente cuadro. Todavía no se disponen de datos correspondientes al año 2025.

DELEGACIÓN	01 OAR	02 RIO	03 SAN	6 MUR	07 DPZ	14 BUE	17 TOR	20 OLI	24 LOR	37 GVA	46 AME	47 LUG	48 DFA	58 COB	67 ALG	69 RED	TOT
MEDIA 2019	8,63	--	7,11	--	9,11	8,89	9,78	7,5	8,67	7,42	--	9,67	--	8,44	10	9,00	**8,75**
MEDIA 2020	9,78	--	8,22	--	9,33	9,56	9,56	9,11	8,44	--	--	8,22	7,11	9,11	10	6,89	**8,78**
MEDIA 2021	8,89	--	7,11	--	9,11	9,76	8,74	8,67	8,67	10	9,78	9,78	7,11	8,22	10	6,44	**8,72**
MEDIA 2022	9,33	10	7,11	--	9,11	--	8,89	7,33	9,11	10	9,78	9,56	6,44	8,5	--	8,22	**8,70**
MEDIA 2023	9,55	--	8,00	--	9,55	--	--	--	8,44	10	9,77	9,77	6,88	8,44	8,22	7,55	8,**74**
MEDIA 2024	9	10	8	--	9,78	--	--	--	9,11	10	9,78	9,78	7,11	8,44	--	--	9,1
MEDIA 2025	9,54	10	8,00	--	9,66	--	--	8,90	10	9,56	9,50	7	9,54	8,55	8,60	8,22	8,92

Los Aspectos evaluados para medir la Satisfacción del Contribuyente son el grado de satisfacción en una escala del 1 al 10 con respecto al servicio prestado y las sugerencias de mejora respecto al servicio. El resumen de la evolución se muestra en el siguiente cuadro:

AÑO/DELEGACIÓN	01 OAR	02 RIO	03 SAN	06 MUR	07 DPZ	14 BUE	17 TOR	20 OLI	24 LOR	37 GVA	47 LUG	48 DFA	58 COB	67 ALG	69 RED	TOT
MEDIA 2019	9,16	--	8,8	9,1	9,14	8,26	9,32	9,35	9,21	8,51	9,11	8,98	9,23	9,12	Nulo	**9,04**
MEDIA 2020	9,15	--	8.94	9.44	9.08	8.66	Nulo	9.34	9.46	9.12	9.39	8.58	9.23	9.51	Nulo	**9,15**

AÑO/DELEGACIÓN	01 OAR	02 RIO	03 SAN	06 MUR	07 DPZ	14 BUE	17 TOR	20 OLI	24 LOR	37 GVA	47 LUG	48 DFA	58 COB	67 ALG	69 RED	TOT
MEDIA 2021	9,08	--	9,06	9,07	9,32	9,25	9,21	9,39	8,74	8,98	9,28	8,84	9,47	9,4	9,19	**9,16**
ATP 2022	8,8	9,68	9,34	9,25	9,11	9,08	8,85	9,79	8,91	8,94	9,72	9,1	9,79	9,39	9,13	**9,23**
CAT 2022	9,18	8,9	9	9,26	9,26	8,5	8,88	8,6	9,04	8,7	9,02	8,56	9,14	9,18	9,14	**8,96**
(*) MEDIA 2022	8,99	9,08	9,17	9,25	9,18	8,79	8,86	9,19	8,97	8,82	9,37	8,83	9,46	9,28	9,13	**8,99**
ATP 2023	9,25	8,88	9,17	9,22	9,69	8,58	9,17	9,7	9,65	9,17	9,39	9,01	9,4	8,32	9,08	**9,2**
CAT 2023	9,24	9,22	9,02	9,24	9,32	8,66	9,22	8,76	8,92	8,64	9,18	8,54	9,04	9,08	9,18	**9,02**
(*) MEDIA 2023	9,25	9,05	9,1	9,23	9,51	8,62	9,2	9,23	9,29	8,91	9,29	8,78	9,22	8,7	9,13	**9,1**
ATP 2024	9,39	9,57	9,40	9,33	9,45	8,92	9,80	9,71	9,51	9,18	9,51	9,12	9,72	9,31	9,29	**9,40**
CAT 2024	9,16	9,00	8,72	9,00	9,04	8,62	8,98	9,06	8,62	8,30	9,02	8,80	9,12	8,92	8,76	**8,87**
(*) MEDIA 2024	9,28	9,29	9,06	9,17	9,25	8,77	9,39	9,39	9,07	8,74	9,27	8,96	9,42	9,12	9,03	**9,14**
ATP 2025	9,47	9,87	9,31	9,53	9,67	--	9,00	9,44	9,24	9,62	9,08	9,60	9,12	8,96	--	**9,32**
CAT 2025	8,76	8,72	8,72	8,88	9,14	8,90	8,66	8,78	8,34	9,02	8,34	9,04	8,76	9,38	8,70	**8,82**
(*) MEDIA 2025	9,12	9,30	9,02	9,21	9,41	8,90	8,83	9,11	8,79	9,32	8,71	9,32	8,94	9,17	8,70	**9,06**
TENDENCIAS	↔	↑	↔	↔	↓	↑	↑	↓	↓	↔	↑	↑	↑	↔	↔	↔

6.4. Información fiscal

6.4.1. Beneficio neto obtenido por país

	2021	2022	2023	2024	2025
España	-4.989.620,00€	-3.571.540,00€	-11.807.722 €	-27.504.680,00 €	-26.998.617,00€
República Dominicana	296.940,00€	439.580,00€	476.870 €	382.990,00 €	346.290,00€
Honduras	-	-	-	-	-

6.4.2. Impuestos sobre beneficios pagados

	2021	2022	2023	2024	2025
España	515.224,00 €	885.354,00 €	1.312.237,00 €	1.476.657,56 €	1.733.735,00€

6.4.3. Subvenciones públicas recibidas

	Concepto	2021	2022	2023	2024	2025
España	-	-	-	-	-	-
República Dominicana	-	-	-	-	-	-
Honduras	-	-	-	-	-	-