



CLASE 8.^a
DISEÑO 006590325



006590325

ANEXO I

Estado de Información no Financiera

**Grupo Deloitte Advisory, S.L. y
sociedades dependientes**



006590326

CLASE 8.ª

Índice

1.	Introducción	4
2.	Negocio	6
2.1.	Descripción general.....	6
2.2.	Servicios del Grupo Deloitte Advisory en España	7
2.3.	Deloitte en España y en el mundo	10
2.4.	Estándares de trabajo	12
3.	Medio ambiente	13
3.1.	Descripción general.....	13
3.2.	Progresos medioambientales y Estrategia WorldClimate	13
3.3.	Cadena de suministro sostenible y responsable.....	15
3.4.	Principales métricas	16
3.4.1.	Consumo energético (electricidad oficinas y CPDs)	17
3.4.2.	Emisiones Alcance 2,3 y totales.....	18
3.4.3.	Consumo y reciclaje de papel.....	19
3.4.4.	Consumo de agua	19
3.4.5.	Generación de Residuos.....	20
4.	Social	21
4.1.	Descripción general.....	21
4.2.	Prioridades sociales.....	21
4.2.1.	Atracción y desarrollo del talento.....	21
4.2.2.	Igualdad, diversidad e inclusión	25
4.2.3.	Seguridad y salud.....	27
4.2.4.	Compromiso por el desarrollo sostenible de la Sociedad.....	31
4.3.	Principales métricas	36
5.	Gobernanza	42
5.1.	Descripción general.....	42
5.2.	Liderazgo y gobierno corporativo	42



006590327

CLASE 8.ª

5.3.	Ética	42
5.4.	Compromiso anticorrupción y soborno.....	45
5.5.	Independencia.....	45
5.6.	Gestión de riesgos y oportunidades.....	45
6.	Anexos	47
6.1.	Tabla de Contenidos de la Ley de EINF	47



CLASE 8.ª



006590328

1. Introducción

El presente Estado de Información no Financiera (en adelante, "EINF"), correspondiente al ejercicio que va del 1 de junio de 2021 al 31 de mayo de 2022 (en adelante, ejercicio fiscal 2022 o FY22), y que forma parte integrante del Informe de Gestión consolidado del Grupo Deloitte Advisory, formado por Deloitte Advisory, S.L. y sus sociedades dependientes, se publica en cumplimiento a 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.

Este documento hace referencia a la actividad del Grupo Deloitte Advisory ("el Grupo", o "la Firma" de manera indistinta), dedicado a la prestación de servicios profesionales de consultoría y asesoramiento general a empresas.

Para la elaboración del presente EINF se ha tomado como estándar de reporting una selección de indicadores, o parte de su contenido, establecidos en la guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI), estándar reconocido internacionalmente, siguiendo los principios y contenido definidos por la versión de la guía más actualizada, GRI Standards.

Asimismo, también se han tenido en cuenta el contexto y regulación del sector, así como las principales demandas de los grupos de interés, incluyendo clientes, empleados, organismos reguladores, sociedad, proveedores y DTTL; las tendencias sectoriales y las mejores prácticas para determinar cuáles son los aspectos no financieros relevantes de la Organización Deloitte en España. De esta forma, se han identificado como principales aspectos relevantes los siguientes:

Compromiso de Gobierno

- Gobernanza del Consejo de Administración
- Ecoeficiencia operacional y economía circular
- Cadena de suministro responsable
- Desempeño económico
- Ética e integridad

Compromiso Social

- Respeto inclusión y diversidad
- Seguridad, salud y bienestar
- Experiencia y desarrollo de talento
- Impacto Social
- Impactos de los servicios a clientes y a la sociedad
- Transformación digital y ciberseguridad
- Seguridad de la información y privacidad de los datos

Compromiso Ambiental

- Biodiversidad y capital natural.
- Cambio climático y emisiones.

La valoración de los temas relevantes según su importancia interna y externa ha dado como resultado la priorización de los siguientes temas materiales para de la Organización Deloitte en España:



CLASE 8.ª
CORREOS Y TELÉGRAFOS



006590329

- Ética e integridad
- Respeto, inclusión y diversidad
- Desempeño económico
- Cambio Climático y emisiones
- Gobernanza del Consejo de Administración

Para más información acerca del proceso de identificación de los aspectos materiales y los grupos de interés para la Firma se puede consultar en [Deloitte y la Responsabilidad Corporativa | Deloitte España | Conócenos](#)¹

¹ <https://www2.deloitte.com/es/es/pages/about-deloitte/articles/responsabilidad-social-corporativa.html>



CLASE 8.^a
SERVICIOS PROFESIONALES



006590330

2. Negocio

2.1. Descripción general

Descripción del modelo de negocio

Los clientes y profesionales de la Organización Deloitte en España representan los pilares sobre los que asienta las bases del desarrollo de toda la organización. La excelencia en el servicio es una máxima en todos los proyectos en los que la Firma está involucrada. Así, todos los centros de servicios del Grupo Deloitte Advisory, están estructurados para contar con el número de profesionales adecuado para su zona de actuación, y están dirigidos por un socio, capaz de atender las necesidades con un enfoque global y multidisciplinar, aprovechando la comunicación que permite la cercanía con el cliente

Algunas de las características del servicio que proporciona el Grupo, y que determinan todo su modelo de negocio, son las siguientes:

- Compromiso internacional respecto a la calidad e independencia de los recursos y servicios que presta, orientados siempre a la aportación de valor.
- Enfoque metodológico diferenciador, innovador, eficaz y flexible, que exige un entendimiento total del sector donde operan los clientes.
- Participación proactiva de los profesionales del Grupo Deloitte Advisory: comunicación, colaboración y anticipación.
- Especialización de los equipos de trabajo, lo que asegura el máximo conocimiento de las mejores prácticas del mercado.
- Multidisciplinariedad de los profesionales, lo que permite al Grupo Deloitte Advisory ofrecer al cliente una amplia gama de soluciones integradas.

Líneas de servicio, industrias y geografías

El Grupo Deloitte Advisory queda estructurado en tres ámbitos que hacen posible que todos los clientes reciban un asesoramiento específico: el mercado geográfico en el que opera, la industria a la que pertenece y el tipo de servicio que requiere. La aproximación del Grupo Deloitte Advisory a sus clientes, basada en el acercamiento a la particularidad de sus negocios, convierte a los profesionales del Grupo en expertos no sólo de cada tipo de servicio (Consultoría, Gestión del Riesgo, Asesoramiento en Transacciones, etc.), sino de un sector en particular (Banca, Seguros, Mercado de Capitales, Energía, Telecomunicaciones, Medios de Comunicación, Infraestructuras, Fabricación, Sector Público, Bienes de Consumo y Distribución, Transporte y Turismo, Servicios y Sanidad). En un entorno económico complejo, los servicios enfocados a la maximización de la competitividad se convierten en decisivos. Así, el Grupo Deloitte Advisory ha reforzado sus equipos de trabajo en campos como la consultoría estratégica y de procesos, la gestión del riesgo y todos aquellos relacionados con la maximización del valor.



CLASE 8.^a



006590331

2.2. Servicios del Grupo Deloitte Advisory en España

Estructura jurídica y objeto social de Deloitte Advisory, S.L. y sociedades dependientes

Deloitte Advisory, S.L. y las sociedades dependientes que forman el Grupo Deloitte Advisory configuran un grupo consolidado de empresas que desarrollan sus operaciones principalmente en España, en el sector de servicios profesionales.

La Sociedad Dominante del Grupo es Deloitte Advisory, S.L., que es una sociedad española de responsabilidad limitada inscrita en el Registro Mercantil de Madrid.

La sociedad tiene como objeto social:

- A) Realizar toda clase de trabajos de consultoría, asesoramiento, estudios sectoriales o empresariales y consultoría en el ámbito nacional e internacional tanto en entidades públicas como privadas sobre temas económicos, financieros, contables, sectoriales, de gestión de la empresa y, en general, sobre todos aquellos relacionados con la información, organización y planificación empresarial y de instituciones, incluidos los servicios de consultoría y asesoramiento relativos al diseño y mejora de los procesos de gestión, análisis y estructura de costes, valoración de puestos de trabajo, gestión de talento, planificación estratégica, gestión de calidad, gestión medioambiental, mejora del conocimiento organizativo, diseño e implantación de sistemas de información, gestión y control de tesorería y derivados financieros, exteriorización de los departamentos de auditoría interna y mejora de su funcionamiento, análisis sobre la viabilidad de las empresas, gestión del riesgo informático y análisis de seguridad en el tratamiento informatizado de datos, o en el tratamiento de información en internet y en su transmisión y comunicación, diseño de sistemas de control interno y para el control de riesgos de todo tipo (financieros, de materias primas, derivados) y análisis financieros.
- B) Efectuar auditorías y asesorías medioambientales y consultoría en gestión de patrimonios y proyectos inmobiliarios, así como auditorías y evaluaciones externas de sistemas de prevención de riesgos laborales.
- C) Realizar actividades de formación empresarial y profesional, así como diseñar, crear, editar y distribuir cursos, manuales, libros, videos, software, y en general cualquier producto audiovisual destinado a la formación y desarrollo profesional de directivos, empresarios, empleados y personas relacionadas con el ámbito empresarial.
- D) Prestar toda clase de Servicios en el ámbito de las tecnologías de la información y las comunicaciones, y en concreto: planificación, desarrollo e implantación de sistemas y tecnologías de la información, gestión y operación de la seguridad de la información (incluyendo planes de seguridad y planes de contingencia y recuperación ante desastres); servicios de captura de información por medios electrónicos, informáticos y telemáticos; servicios de desarrollo y mantenimiento de programas de ordenador; servicios de telecomunicaciones; servicios de explotación y control de sistemas informáticos e infraestructuras telemáticas; servicios de certificación electrónica; servicios de evaluación y certificación tecnológica; así como cualesquiera otros servicios informáticos o de telecomunicaciones no incluidos en las categorías anteriores, debiendo entender incluidos en todos los anteriores servicios todas las actividades concretas descritas para el Grupo V en el Anexo II del Real Decreto 1098/2001, de 12 de octubre, modificado en determinados preceptos por el Real Decreto 773/2015 de 28 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento General de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.



CLASE 8.ª

IMPRESIÓN EN COLOR



006590332

En el supuesto en que el desarrollo del objeto social requiera la obtención de cualquier tipo de concesión, licencia o autorización administrativa, ésta se obtiene con carácter previo al inicio de la actividad.

En este sentido, si las disposiciones legales exigiesen para el ejercicio de algunas actividades comprendidas en el objeto social algún título profesional, o autorización administrativa, o inscripción en registros públicos, dichas actividades se realizan por medio de persona que ostente dicha titulación profesional y, en su caso, no podrán iniciarse antes de que se hayan cumplido los requisitos administrativos exigidos.

Las actividades integrantes del objeto social podrán ser desarrolladas, total o parcialmente, de modo indirecto mediante la titularidad de acciones o participaciones en sociedades de objeto idéntico o análogo. Quedan excluidas todas aquellas actividades para cuyo ejercicio la Ley exija requisitos que no queden cumplidos por el Grupo.

Asimismo, a continuación, se detallan las sociedades dependientes incluidas en el perímetro de consolidación. Todas ellas tienen el mismo ejercicio económico del Grupo.

Servicios Generales de Gestión, S.L. Unipersonal

La actividad de esta entidad consiste en prestar servicios de asesoramiento, administración y gestión empresarial en temas de contabilidad, mecanización informática, telemática, así como en temas financieros, fiscales, laborales y de Seguridad Social tanto en el ámbito nacional como en el internacional.

Las actividades integrantes del objeto social podrán ser desarrolladas, total o parcialmente, de modo indirecto, mediante la titularidad de acciones o participaciones en sociedades de objeto idéntico o análogo. Quedan excluidas todas aquellas actividades para cuyo ejercicio la Ley exija requisitos que no queden cumplidos por esta Sociedad.

La participación directa de Deloitte Advisory, S.L. en el capital social de esta sociedad es del 100%.

PM & S Recursos, S.L. Unipersonal

Esta entidad tiene por objeto la prestación de servicios de asesoramiento, administración y gestión empresarial en temas de administración, contabilidad, mecanización informática, telemática, comunicaciones, marketing, logística e infraestructuras, prevención de riesgos laborales, gestión del arrendamiento de los espacios utilizados por las entidades de la Organización Deloitte en España, fiscales, legales, laborales y de Seguridad Social, quedando expresamente excluida del objeto social la realización de actividades que por Ley correspondan a instituciones de inversión colectiva y a sociedades y agencias de valores.

En relación con aquellos servicios que conforme a la normativa vigente deban ser realizados por personas físicas con titulación o colegiación especial, la sociedad sólo realiza funciones de mediación entre los que requieran sus servicios y los profesionales que los presten en su propio nombre.

La participación directa de Deloitte Advisory, S.L. en el capital social de esta sociedad es del 100%.



CLASE 8.ª



006590333

Deloitte Asesores Tributarios, S.L. Unipersonal

Esta entidad tiene por objeto social el asesoramiento tributario a toda clase de personas físicas o jurídicas, españolas o extranjeras, la asesoría o consultoría científica o técnica y la enseñanza en cualquiera de sus niveles o grados educativos o profesionales.

La participación directa de Deloitte Advisory, S.L. en el capital social de esta sociedad es del 100%.

Deloitte Consulting, S.L. Unipersonal

Esta entidad tiene por objeto social la prestación de servicios de consultoría de toda índole a todo tipo de persona física, persona jurídica o entidades de derecho público o derecho privado en materias de organización, gestión, formación, sistemas informáticos y estrategias.

La participación directa de Deloitte Advisory, S.L. en el capital social de esta sociedad es del 100%.

Deloitte Financial Advisory, S.L. Unipersonal

La actividad de esta entidad consiste en la prestación de toda clase de servicios profesionales de asesoramiento financiero, empresarial y de negocios, así como en la realización de cualquier clase de estudios económicos y financieros.

La participación directa de Deloitte Advisory, S.L. en el capital social de esta sociedad es del 100%.

Daemon Quest Latam S.A. de C.V.

La entidad tiene por objeto social las actividades relacionadas con la realización y contratación de Estudios de Mercado y de marketing, actividades relacionadas con la investigación y actividades relacionadas con informática.

La participación indirecta de Deloitte Advisory, S.L. en el capital social de esta entidad es del 100% a través de Deloitte Consulting, S.L. Unipersonal. Esta participación se encuentra inactiva y en proceso de liquidación.

Cybersoc Emea Center, S.L.

Esta entidad tiene por objeto social la realización de todo tipo de servicios de seguridad informática, y en concreto: planificación, desarrollo e implantación de estrategias de sistemas y tecnologías de la información, gestión del riesgo informático; definición, análisis, implantación, gestión y operación de la seguridad de la información (incluyendo planes de seguridad y planes de contingencia y recuperación ante desastres); servicios de captura de información por medios electrónicos, informáticos y telemáticos; servicios de desarrollo y mantenimiento de programas de ordenador; servicios de telecomunicaciones; servicios de explotación y control de sistemas informáticos e infraestructuras telemáticas; servicios de certificación electrónica; servicios de evaluación y certificación tecnológica; así como cualesquiera otros servicios informáticos o de telecomunicaciones no incluidos en las categorías anteriores, debiendo entender incluidos en todos los anteriores servicios todas las actividades concretas descritas para el Grupo V en el Anexo II del Real Decreto 1098/2001, de 12 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento General de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.



CLASE 8.ª

ESPANHOUSST



006590334

Las actividades integrantes del objeto social podrán ser desarrolladas por esta entidad, total o parcialmente, de modo indirecto, mediante su participación en sociedades con idéntico o análogo objeto.

La participación directa de Deloitte Advisory, S.L. en el capital social de esta sociedad es del 51%.

2.3. Deloitte en España y en el mundo

Deloitte Touche Tohmatsu Limited (en adelante DTTL) y las Firmas que la integran forman una organización líder en la prestación de servicios profesionales en España y en el mundo. La Organización Deloitte en España basa su liderazgo en el conocimiento y en la especialización de sus profesionales, así como en la calidad de los servicios que ofrece a sus clientes en todas sus líneas de servicio. Con el objetivo de prestar un servicio especializado al mercado, DTTL estructura su capital humano por sectores, líneas de servicio y geografías, aportando así un mayor valor añadido al dar respuestas a las particularidades de cada empresa.

En España

El Grupo Deloitte Advisory cuenta con una plantilla de 8.594 profesionales en España repartidos en 30 oficinas, con sede central en Madrid. El liderazgo del Grupo, sustentado en más de cuatro décadas de experiencia, le permite aportar a las empresas a las que presta servicios profesionales las soluciones necesarias para crecer de forma continuada, equilibrada y sostenible. El objetivo del Grupo Advisory en España es alcanzar la excelencia en cada uno de los servicios que presta a sus clientes para, de este modo, reforzar su confianza y ser considerado como un proveedor de servicios único, multidisciplinar y especializado. Para ello, basa toda su estrategia en la formación, en el desarrollo y en el impulso de su capital humano.

Las distintas áreas geográficas disponen de una dirección que mantiene unas estrechas relaciones con los clientes, lo cual, además, facilita el acceso inmediato a la experiencia y competencia de todos los profesionales integrados en el Grupo. El Grupo Deloitte Advisory cuenta con un equipo de profesionales con amplia experiencia y cualificación en las distintas prácticas y sectores en los que desarrolla su actividad. Gracias a la especialización sectorial, el Grupo está capacitado para entender las necesidades específicas de las empresas y, de esta manera, anticiparse a sus necesidades.

Las oficinas centrales del Grupo Deloitte Advisory se encuentran en Madrid, aunque la organización se estructura geográficamente para estar lo más cerca posible de sus clientes y poder ofrecer así un asesoramiento ágil, eficaz y conocedor de las particularidades de cada mercado local. En concreto, la Sociedad Deloitte Advisory y sus dependientes en España tienen su domicilio social en Plaza Pablo Ruiz Picasso 1, 28020 Madrid y desarrollan sus actividades en todas o algunas de las siguientes localizaciones:



006590335



CLASE 8.ª

La Coruña	C/Ferrol, 1
Alicante	Pº Explanada de España, 11
Barcelona	Avda. Diagonal, 654
Barcelona	Avda. Diagonal, 571 Edif. L'illa Diagonal
Barcelona	C/Bac de Roda, 64 Edif. D
Barcelona	Avenida del Litoral del Mar 12- Edificio Blue Building
Bilbao	C/Ercilla, 24
Bilbao	C/Rodríguez Arias, 15
Bilbao	C/Elcano, 9
Huesca	Ed. Félix de Azara – Parque Tecnológico Walqa Crta N-330, Km 566
Las Palmas	C/Muelle de las Palmas, 10
Madrid	Pza. Pablo Ruiz Picasso, 1 Torre Picasso
Madrid	Pza. Manuel Gómez Moreno, 2 Edificio Alfredo Mahou
Madrid	Pº de la Castellana, 89
Madrid	C/Dulce Chacón, 55 Torre Chamartín
Madrid	C/Gran Vía, 62
Málaga	C/Don Cristian, 2 Ed. Málaga Plaza
Murcia	Avda. Teniente Montesinos, 10 Ed. Torre Godoy
Oviedo	C/Palacio Valdés, 9 Ed. Palacio Valdés
Palma de Mallorca	Avda. Conde Sallent, 3
Pamplona	Plaza del Castillo, 21
Salamanca	C/ Rector Lucena, 1-9
San Sebastián	Pza. Julio Caro Baroja, 2
Sevilla	Pza. Alcalde Sánchez Monteseirín, 2 Torre Sevilla
Sevilla	Avenida República Argentina, 25
Sta. Cruz de Tenerife	Avda. Bravo Murillo, 5, Edif. Mapfre
Valencia	Avda. de Aragón, 30 Ed. Europa
Valladolid	Pza. de la Rinconada, 9
Vigo	Avda. García Barbón, 106
Zaragoza	C/Maria Zambrano, 31 Ed. World Trade Center

En el Mundo

DTTL responde a los retos de una economía global a través de una sólida y amplia red internacional. Está presente en más de 150 países y desde cualquier parte del mundo tiene capacidad para coordinar la actividad de diferentes grupos de trabajo y atender cualquier requerimiento de sus clientes.

La red mundial de Deloitte permite ofrecer a los clientes multinacionales equipos de trabajo que cuentan con el soporte de una estructura nacional e internacional, así como con experiencias y conocimiento compartido en el ámbito mundial, lo que garantiza la prestación de servicios con los máximos estándares de calidad en cualquier parte del mundo.



CLASE 8.ª

COLECCIÓN DE SELLOS DE ESPAÑA



006590336

2.4. Estándares de trabajo

El Grupo Deloitte Advisory se organiza de acuerdo con estándares de trabajo, cuyo objetivo es disponer de normas para todas las líneas de actividad del Grupo, fundamentalmente en tres áreas:

1. Aceptación de clientes y trabajos. El Grupo Deloitte Advisory otorga máxima prioridad a todo lo que tiene que ver con aceptación de clientes y trabajos, debido a que el objetivo final del Grupo es prestar servicios de máxima calidad evitando incurrir en riesgos profesionales de cualquier naturaleza.
2. Metodologías de trabajo. El Grupo Deloitte Advisory dispone de una metodología de primer nivel. Se trata de una metodología, acorde a la legislación aplicable, que se adapta a la situación y a las características de cada caso, enfocando los riesgos potenciales de cada cliente.
3. Control de calidad. Alcanzar la máxima calidad es una de las grandes preocupaciones del Grupo Deloitte Advisory, por lo que dicho aspecto está presente constantemente en su forma de organizarse. De este modo, el Grupo articula la calidad de acuerdo a tres aspectos:
 - a. Capital Humano: asignando los recursos más adecuados a cada trabajo.
 - b. Metodologías y herramientas: asegurando que las que se utilizan son las más adecuadas para cada caso.
 - c. Procesos de control de calidad: El Grupo Deloitte Advisory dispone de exhaustivos procesos de control de calidad.



CLASE 8.^a



006590337

3. Medio ambiente

3.1. Descripción general

El Grupo Deloitte Advisory cuenta con una política de Medio Ambiente de cara a impulsar la conciencia medioambiental de sus trabajadores y para fomentar hábitos responsables en la utilización de los recursos naturales. Asimismo, la gestión de los aspectos ambientales en la sede del Grupo Deloitte Advisory está certificada bajo el estándar internacional ISO 14001, que permite llevar un exhaustivo control sobre los aspectos ambientales identificados y mantener un ciclo de mejora continua del desempeño en este sentido, aplicando el principio de precaución en las actividades que desarrolla.

La Organización Deloitte en España tiene un departamento de Sostenibilidad, en el que se ayuda a identificar y gestionar los riesgos y oportunidades en Sostenibilidad de las empresas con trabajos que incluyen desde el análisis de materialidad, al desarrollo de políticas relacionadas con el medio ambiente, hasta la definición de las estrategias y planes de acción en Sostenibilidad. De esta forma a través de su actividad, Organización Deloitte en España consigue ayudar y maximizar la eficiencia en la gestión de los negocios mediante la medición de la huella ambiental.

En el marco de su estrategia de Responsabilidad Corporativa, el Grupo Deloitte Advisory ha creado a lo largo de los últimos años una serie de planes de actuación con el fin de minimizar la influencia de sus actividades en el medio ambiente, detallados en el siguiente apartado.

3.2. Progresos medioambientales y Estrategia WorldClimate

En 2021 DTTL adoptó una estrategia denominada World Climate a través de la cual pretende ampliar su compromiso y el de sus principales grupos de interés con la lucha frente al cambio climático, siguiendo los objetivos de la agenda global marcada por las instituciones. No obstante, no se limita a actuar internamente, sino que participa como agente de cambio colaborando con organizaciones como el World Economic Forum, y en proyectos como el B7, el B20, y el United Nations General Assembly (UNGA).

Esta estrategia Global se basa en cuatro pilares fundamentales:

- Lograr "Net- Zero emissions" con objetivos de reducción marcados a 2030.
- Educar e inspirar al personal para actuar frente el cambio climático.
- Abordar las políticas y procedimientos internos para alinearse con las ambiciones climáticas.
- Comprometerse con los ecosistemas para abordar el cambio climático.

Adicionalmente, y complementario a la estrategia, DTTL fue la primera de las *big four* en publicar su informe de aplicación de las recomendaciones de TCFD (Task Force on Climate Related Financial Disclosures), una iniciativa internacional para promover la transparencia en la información relacionada con el cambio climático presentada en documentos de reporte financiero, como muestra de su fuerte compromiso con el planeta. La identificación de los riesgos y oportunidades derivados del Cambio Climático para la Firma, su modelo de gobierno sobre los mismos, las medidas de adaptación implementadas y los impactos de los



CLASE 8.^a



006590338

riesgos identificados pueden consultarse en el último informe de TCFD publicado en [gx-deloitte-global-impact-report-tcdf-reporting.pdf](https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/global-report/gx-deloitte-global-impact-report-tcdf-reporting.pdf)²

Por último, cabe destacar que la Organización DTTL continúa realizando importantes inversiones en servicios y tecnología que generan beneficios sociales y ambientales. Las soluciones desarrolladas recientemente incluyen:

- [Deloitte Decarbonization Solutions™](#), un conjunto de módulos interactivos que ayudan a acelerar la entrega de proyectos de descarbonización estratégica y de riesgo climático mediante la evaluación de oportunidades de reducción, riesgo físico, rutas de emisión y modelos de escenarios climáticos.
- [ClimWise](#), un marco que combina la gestión global y la identificación de riesgos a través del modelado de escenarios climáticos para ayudar a las partes interesadas financieras a identificar y gestionar los riesgos económicos relacionados con la transición hacia una economía con bajas emisiones de carbono.
- [ESG Datalab](#), una aplicación web con un panel integrado que permite a las partes interesadas ver la puntuación ambiental, social y de gobierno (ESG) de sus activos y carteras financieras. También permite simulaciones de carteras financieras simuladas para ver cómo puntuarían.

Estas ambiciones e iniciativas también servirán como hoja de ruta de cara a la próxima década. El ejercicio 2022 ha supuesto un punto de inflexión en la estrategia para afrontar los desafíos presentes y futuros del cambio climático de la Firma en España y en abril de 2022 se aprobó el Plan Estratégico WorldClimate de la Organización Deloitte en España. Este Plan cuenta con 15 líneas estratégicas y 23 iniciativas asociadas a acometer en el período FY22-FY30. Asimismo, para garantizar el seguimiento del Plan, se ha establecido un Comité Operativo que da seguimiento de manera mensual a las acciones del mismo.

El nuevo Plan Estratégico WorldClimate de la Organización Deloitte en España FY22-FY30 impulsa la aplicación de medidas de concienciación y formación a empleados y usuarios de las oficinas. El Grupo utiliza la electricidad como recurso natural fundamental para el ejercicio de su actividad (iluminación, ordenadores, impresoras, CPDs, entre otras). Es por ello que muchas de las acciones para mitigar el impacto ambiental de las actividades se orientan a maximizar la eficiencia energética, minimizando el consumo de este recurso y el impacto asociado al mismo. También se ha focalizado en la reducción de consumo de agua y otros recursos como el papel o los materiales de oficina.

Asimismo, varias de las iniciativas incluidas dentro del nuevo Plan Estratégico fomentan la implantación de nuevos criterios más sostenibles de diseños interiores de las oficinas. Adicionalmente, y para alcanzar uno de los objetivos principales del nuevo Plan Estratégico, el de lograr "Net- Zero emissions" para 2030, El Grupo ha incrementado esfuerzos para expandir el acuerdo de suministro de energía verde con la empresa distribuidora de energía para todas las oficinas, por el cual se garantiza que el 100% de la energía proporcionada a todas las instalaciones en las que el Grupo Deloitte Advisory desarrolla su actividad proviene de fuentes de energía renovables y/o de cogeneración de alta eficiencia.

Desde el FY20 Organización Deloitte en España cuenta con una Política de Viajes Sostenibles que se encuentra disponible en la intranet de Viajes para todos los empleados y que entre otras iniciativas prioriza el uso de del tren de alta velocidad (AVE) frente al uso del avión. Actualmente se está trabajando en

² <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/global-report/gx-deloitte-global-impact-report-tcdf-reporting.pdf>



CLASE 8.^a



006590339

actualizar dicha política para incluir más recomendaciones que contribuyan a disminuir las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI).

Al igual que en el anterior ejercicio fiscal, las emisiones derivadas del consumo de electricidad en las oficinas y los desplazamientos de negocio realizados por la Organización Deloitte en España han sido compensadas por medio de la compra de Créditos de Carbono verificados por un tercero externo.

Asimismo, muestra de su compromiso con la sostenibilidad, El Grupo Deloitte Advisory, prioriza en la medida de lo posible arrendar oficinas construidas con los máximos estándares de ecoeficiencia y que cumplen con los requisitos de sostenibilidad y dispone de certificaciones LEED de categoría Oro en oficinas representativas Barcelona, Sevilla y Madrid, y de la certificación LEED de categoría Platino para otras dos oficinas en Madrid. Esta certificación premia el uso de estrategias sostenibles en todos los procesos de construcción del edificio, desde la adecuación de la parcela donde se ubica, hasta la eficiencia del uso del agua y energía, la selección de materiales sostenibles y proporcionar una calidad medioambiental interior.

3.3. Cadena de suministro sostenible y responsable

Como parte de la estrategia WorldClimate de DTTL, en el FY22 el Grupo ha continuado expandiendo iniciativas de sostenibilidad dentro de la gestión de su cadena de suministro. Asimismo, otras mejoras fomentadas por la estrategia incluyen la introducción de requisitos específicos con nuestros proveedores, como el establecimiento de objetivos basados en la ciencia, y elementos relacionados con temáticas ESG específicas de la categoría, como son el reciclaje y los estándares de uso de electricidad.

Para respaldar estas iniciativas, en el marco del Plan Estratégico de Sostenibilidad de la Organización Deloitte en España, se incluyen acciones específicas con el propósito de impulsar soluciones de sostenibilidad en la cadena de suministro y la inclusión de nuevos criterios de compra para proveedores.

Actualmente, el Grupo Deloitte Advisory dispone de una red extensa de proveedores que conocen la organización y son capaces de dar respuesta a los compromisos adquiridos lo que le ayuda a mantener su nivel de actividad y el compromiso de calidad. Esta relación que mantiene con los proveedores, colaboradores y aliados estratégicos resulta fundamental para el adecuado funcionamiento y la consecución de los objetivos, donde lo primordial es superar las expectativas de los clientes. La gestión de compras es descentralizada y cada Organización de Compras es responsable de la contratación en función de su especialización. Adicionalmente, existe un Departamento de Compras que coordina las actuaciones de las Organizaciones de Compras. La Firma desarrolla su actividad en España y trabaja con proveedores locales principalmente. Por la naturaleza de su actividad, los principales proveedores son de espacio, tecnología, telefonía, material de oficina y servicios relacionados con la gestión de viajes y en la medida de lo posible se fomenta la contratación de proveedores locales. Durante el FY22, el 93% de los proveedores contratados han sido locales ³.

Para asegurar una adecuada gestión de la cadena de suministro, la Firma cuenta con un Código de Conducta para proveedores aplicable a toda la organización. El código establece una línea base consistente para hacer negocios con el Grupo Deloitte Advisory y establece expectativas en torno a aspectos como son los derechos humanos, trabajo, medio ambiente, integridad, ética y anticorrupción. Algunas de las medidas

³ Proveedor local es aquel con CIF español. Se han incluido todos los proveedores de la Organización Deloitte en España incluyendo las RNAP (Relaciones de Negocio) y excluyendo los casos en los que la Firma es proveedor de servicios/productos. El porcentaje de proveedores locales se ha calculado para todos los proveedores de la Organización Deloitte en España.



CLASE 8.^a



006590340

ambientales que fomenta el Código son mejorar la eficiencia de los recursos, minimizar y eliminar los residuos, desarrollar prácticas ambientales innovadoras y medir y reducir la contaminación y las emisiones.

Adicionalmente, en el FY22, el Grupo Deloitte Advisory está trabajando para incluir en su política de compras, cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales para fomentar cadena de suministro responsable. La política de compras aplica a todas las compras que realiza la Firma, tanto realizadas por las áreas internas especializadas (Organizaciones de Compras) como por las líneas de negocio. Los principales objetivos de la política son: transformar las compras en una función estratégica y potenciar su posicionamiento, adecuar los procesos y estructuras de compras a las necesidades del negocio, aportar valor a los clientes internos mejorando resultados sin reducir calidades y optimizar la gestión interna.

En este marco de actuación, prevalece en la operativa de compras establecer un marco de funcionamiento con los proveedores, que permita mantener con ellos relaciones comerciales basadas en unos principios de transparencia, independencia, actuación ética y objetividad en la evaluación y selección de proveedores, asegurando el cumplimiento de las normativas que resultan de aplicación al realizar una compra. Este elemento se logra promoviendo que los procesos de selección y evaluación de proveedores sean imparciales, objetivos, abiertos y transparentes, definiéndose para ello un esquema de toma de decisiones escalonado, que asegure un adecuado contraste en los análisis entre los diferentes intervinientes en el proceso, en especial en las compras de mayor importe.

En esta línea, las compras de mayor importe están sujetas como regla general a la ejecución de un proceso de pedido de propuestas ("RFP – Request for Proposal"), en el que el área solicitante redacta, con la colaboración de la Dirección de Compras y, en su caso, la Organización de Compras especialista, el pliego de licitación junto con la matriz de valoración para utilizar en la evaluación de los potenciales proveedores. Una vez recibidas las propuestas de los potenciales proveedores, tanto el área solicitante como la Dirección de Compras participan en la evaluación, escalándose los resultados alcanzados en la misma al Director de Operaciones – COO para su evaluación y, en su caso, ratificación.

La Organización Deloitte en España promueve el cumplimiento por parte de los proveedores de la legislación aplicable en materia de Seguridad, Salud y Medio Ambiente. En este sentido, el acuerdo marco que se utiliza como regla general en la formalización de contratos con proveedores, incluye una cláusula por la que el proveedor se obliga expresamente al cumplimiento de cuanta legislación de contenido medioambiental le sea de aplicación, en relación a las actividades cuya ejecución derive de la celebración del contrato. Con el objetivo de mejorar el proceso se está trabajando en la inclusión de criterios medioambientales en la gestión y homologación de proveedores.

Como hito reseñable adicional de este año, la Firma ha desarrollado una guía de eventos sostenibles que pretende funcionar como herramienta para ayudar a diseñar y organizar eventos corporativos de carácter sostenible como reuniones, encuentros, cursos de formación, u otros, de manera a que se minimicen los potenciales impactos negativos ambientales asociados a nuestras compras y proveedores, y así dejar un legado positivo en la sociedad. La guía desarrolla ideas y tips para organizar un evento más sostenible a través de la selección y diseño de los espacios; la organización de los desplazamientos; el tipo de restauración incluido; los materiales utilizados; el acceso para las personas; y el tipo de comunicación y contenido relevante a considerar.

3.4. Principales métricas

Por la naturaleza de su actividad, el Grupo no tiene un impacto directo significativo en el medio ambiente, por lo que las diferentes iniciativas en materia medioambiental se focalizan en impulsar buenas prácticas



CLASE 8.^a



006590341

en las diferentes oficinas. En términos generales, el Grupo no emite cantidades significativas de gases nocivos a la atmósfera, son escasos los residuos orgánicos o no reciclables que genera, y utiliza sólo en pequeña cuantía recursos tales como agua o energía para llevar a cabo sus actividades comerciales. A este respecto, cabe destacar que el Grupo no ha recibido ninguna multa o sanción por temas medioambientales.

Dado que las diferentes sociedades que conforman la Organización Deloitte en España operan de forma conjunta en las oficinas alquiladas a tal efecto, tanto los datos de medio ambiente que se mencionan a continuación (consumos, emisiones y generación de residuos), como el desempeño y los objetivos de mejora se establecen y se miden de forma única para todas las sociedades que forman parte de la Organización Deloitte y que operan en España.

3.4.1. Consumo energético (electricidad oficinas y CPDs)

A continuación, se presentan los datos de consumo de energía registrados por las empresas que pertenecen a la Organización Deloitte en España durante el ejercicio de reporte⁴:

Consumo energético en oficinas	FY22	FY21 ⁵	FY20 ⁵
Electricidad renovable (kwh)	9.035.515	7.072.235	679.351
Electricidad no renovable (kwh)	1.356.825	2.003.909	7.127.455
Consumo energético Total (kwh)	10.392.340	9.076.144	7.806.806

Consumo energético fuera de oficinas	FY22	FY21	FY20
Electricidad de los CPDs (kwh)	486.112	557.258	583.484

Debido a la situación actual del sistema de facturación de las compañías eléctricas, que han paralizado la emisión de facturas con consumos reales para adaptarse a las nuevas normativas que regulan importes, impuestos y bonificaciones, el consumo indicado en estos cuadros han sido estimados en base al total de metros de oficina y el consumo en Kws que reportó la firma durante el FY19, año base utilizado por la Organización Deloitte para el establecimiento de objetivos en su Estrategia WorldClimate. Para obtener el consumo estimado, se ha realizado una proyección de los metros de oficina contratados aplicando proporcionalmente los Kws consumidos.

Según la estimación empleada, en el FY22, se aprecia un aumento de consumo respecto al año anterior lo cual es explicable debido a que se ha retomado la actividad en las oficinas después del COVID- 19. No obstante, en línea con la ambición climática de la Organización Deloitte en España, se ha incrementado el porcentaje de penetración de energía con certificado de origen renovable hasta alcanzar el 87% del total consumido.

⁴ Consumos generados por el total de las sociedades de la Organización Deloitte que operan en España (Grupo Deloitte Advisory tiene un porcentaje de aportación del 83,68% de acuerdo a los metros ocupados por el Grupo Deloitte Advisory en todas las oficinas de España a 31/05/2022).

⁵ Los datos de electricidad renovable y no renovable del FY21 y FY20 se han actualizado con los datos publicados y aprobados en el Impact Report de FY21.



006590342

CLASE 8.^a

3.4.2. Emisiones Alcance 2,3 y totales

A continuación, se presentan los datos de las emisiones de alcance 2 y 3 generadas por las empresas de la Organización Deloitte en España durante el ejercicio de reporte^{6,7}:

Emisiones (Tn CO2e)		FY22	FY21 ⁸	FY20 ⁹
Emisiones indirectas de GEI (Alcance 2) ⁹	Electricidad oficinas (Tn CO2 eq)	270	576	2.443
Otras emisiones indirectas de GEI (Alcance 3)	Compra de productos y servicios (Tn CO2 eq)	25.325	41.499	50.223
	Desplazamientos (Tn CO2 eq)	2.893	1.051	7.429
Total Emisiones Generadas (Tn CO2 eq)		28.488	43.126	60.095

Respecto a las emisiones de alcance 2, las medidas tomadas por el Grupo en materia de eficiencia energética como la fuerte y creciente apuesta por la electricidad de origen renovable permiten reducir año a año el consumo y emisiones asociadas.

Respecto a las emisiones de Alcance 3, se puede apreciar una **reducción de las emisiones generadas del 34%** respecto al año anterior y de un 51% respecto al FY20.

Como hito del FY22 se ha alcanzado un acuerdo con la principal agencia de alquiler de vehículos con la que la Organización Deloitte en España trabaja para poner a disposición de la Firma coches eléctricos e híbridos a la misma tarifa que los coches tradicionales¹⁰ con lo que se espera disminuir las emisiones de alcance 3 de desplazamientos por viajes de negocio en los próximos años y mejorar el reporting de indicadores que van a permitir dar seguimiento a estas medidas.

⁶ Alcances estipulados según el [Green House Gas Protocol \(GHG\)](#);

- El Alcance 1 incluye las emisiones directas procedentes de las actividades que la organización controla. La Organización Deloitte en España no tiene actualmente emisiones que contribuyan dentro de esta categoría ya que no tiene edificios ni flota propia de vehículos en los que se consuman combustibles.

-El Alcance 2 son las emisiones indirectas que generan las centrales de producción de electricidad como consecuencia del propio consumo de la entidad. Por ejemplo, la Organización Deloitte en España tiene las emisiones derivadas del consumo energético en sus oficinas.

- El Alcance 3 incluye el resto de las emisiones indirectas consecuencia de las actividades que ocurren en fuentes que no son ni propiedad de la entidad, ni están controladas por ella. Por ejemplo, Deloitte tiene las emisiones derivadas del consumo de combustible en coches de alquiler y las emisiones derivadas de las estancias en hoteles entre otros.

⁷ Emisiones generadas por el total de las sociedades de la Organización Deloitte que operan en España (Grupo Deloitte Advisory tiene un porcentaje de aportación del 83,68% de acuerdo a los metros ocupados por el Grupo Deloitte Advisory en todas las oficinas de España a 31/05/2022).

^{8,9} Los datos de emisiones del FY21 y FY20 se han actualizado con los datos publicados y aprobados en el Impact Report de FY21.

¹⁰ Sujeto a disponibilidad de flota.



006590343

CLASE 8.^a

3.4.3. Consumo y reciclaje de papel

Por la naturaleza de las actividades que desarrolla el Grupo, una de las variables de mayor magnitud a la hora de evaluar el impacto medioambiental del mismo es el consumo de papel. Siendo conscientes de las necesidades de mejora que tiene que acometer en el reciclaje del material utilizado en su día a día, el Grupo Deloitte Advisory dispone de varias iniciativas para fomentar la optimización de su uso y su correcto reciclaje que están orientadas a concienciar a los profesionales para reducir su consumo en las actividades diarias por medio de la utilización de alternativas tecnológicas; así como el fomento de la utilización de los contenedores de papel para su destrucción y reciclado, que periódicamente retira un gestor autorizado para su correcto tratamiento. Los datos de consumo y reciclaje de papel registrados durante el ejercicio de reporte por las empresas de la Organización Deloitte en España han sido los siguientes¹¹.

Uso y reciclaje de papel	FY22	FY21	FY20
Consumo de papel (kg) ¹²	58.314	59.751	69.004
Reciclaje de papel (kg) ¹³	69.954	100.046	161.598

Durante el FY22 se ha logrado una **reducción del 2,4% sobre el consumo de papel respecto al año anterior, así como una reducción del 15,4% respecto al FY20**. Este dato demuestra el firme compromiso de Deloitte Advisory en el cuidado y el respeto por los recursos naturales, promoviendo la eficiencia en el uso de recursos entre sus profesionales centradas en la disminución del consumo del material más relevante para el desarrollo de nuestras actividades.

Cabe destacar que todo el papel de impresión que se utiliza en la Organización Deloitte en España cuenta con la certificación FSC y durante el FY22 desde el departamento de compras se sigue dando continuidad al compromiso de la firma sobre el consumo responsable con iniciativas como el uso de post-it de papel FSC y la sustitución de los cuadernos A4 y A5 para empleados por cuadernos de papel reciclado.

3.4.4. Consumo de agua

Respecto al consumo de agua, sólo se hace uso de este recurso en el marco del desarrollo de su actividad por parte sus profesionales en las instalaciones en las que desempeñan su trabajo. Diversas oficinas cuentan en sus instalaciones con pequeñas cafeterías de libre acceso, siendo éstas junto con los aseos los principales centros de consumo de agua. Asimismo, para minimizar el impacto ambiental derivado del consumo de agua, se cuenta con carteles recordatorios que animan a los profesionales a no desperdiciar el agua cuando hacen uso de ella.

¹¹ Consumos y residuos generados por el total de las sociedades de la Organización Deloitte que operan en España (Grupo Deloitte Advisory tiene un porcentaje de aportación del 83,68% de acuerdo a los metros ocupados por el Grupo Deloitte Advisory en todas las oficinas de España a 31/05/2022).

¹² El consumo de papel reportado hace referencia a la cantidad de papel comprada durante el año fiscal. Además de este papel comprado, la Organización Deloitte en España cuenta con un stock de papel.

¹³ El reciclaje de papel reportado hace referencia a los kg de papel reciclados a través de los contenedores que hay en las oficinas y de destrucción de documentos fruto del expurgo anual que se lleva a cabo en los archivos externos.



CLASE 8.^a



006590344

A continuación, se presentan los datos de consumo de agua del ejercicio de reporte¹⁴, cuyo vertido se realiza íntegramente a la red pública de las localizaciones en las que las empresas de la Organización Deloitte están presentes en la geografía española:

Consumo de agua	FY22	FY21	FY20
Consumo de agua (m ³)	28.610	35.284	40.961

Como ocurre con el resto de métricas de desempeño ambiental, el **consumo de agua ha disminuido casi un 19%** respecto al año anterior, y un 30% respecto al FY20, gracias a la continuación del trabajo a distancia y principalmente a las medidas de ahorro de agua vigentes en las oficinas del Grupo como parte del compromiso ambiental de la compañía.

3.4.5. Generación de Residuos

Durante el FY22 se ha dado continuidad a las acciones del Plan Estratégico de Sostenibilidad y se ha establecido una serie de procesos de control, destinados fundamentalmente a aumentar su capacidad de reciclado de todo tipo de residuos, especialmente de material de oficina. El Grupo tiene a disposición de sus profesionales cuantos recursos son necesarios para facilitar el reciclado de materiales: contenedores de papel, urnas para el almacenaje de pilas usadas, papeleras selectivas para el depósito de desechos, entre otros. Además, se han establecido procedimientos de trabajo con el fin de controlar y cumplir con el reciclaje de materiales más específicos, tales como tubos fluorescentes y filtros de aire y cuenta con políticas de racionalización del consumo en aire acondicionado, calefacción y agua.

Cabe destacar que desde hace varios ejercicios se han retirado todos los vasos y paletinas de plástico de las máquinas de vending a nivel nacional y se distribuyen a todos los empleados botellas de cristal y tazas de café para evitar el uso de plásticos de un solo uso. Además, desde el departamento de logística e infraestructuras se fomenta la reparación de los electrodomésticos para fomentar la economía circular de los recursos.

A pesar de que la organización genera pocos residuos, la Firma se ve impulsada por el objetivo de alcanzar cero Residuos en 2025 incluido en la estrategia de DTTL WorldClimate, y por ello está trabajando para ampliar el alcance y mejorar la calidad de su reporte de generación de residuos de todas sus oficinas e incluirá el desglose de los residuos generados, incluidos los residuos orgánicos, plásticos, residuos tecnológicos, entre otros, en futuros informes.

¹⁴ Consumos generados por el total de las sociedades de la Organización Deloitte que operan en España (Grupo Deloitte Advisory tiene un porcentaje de aportación del 83,68% de acuerdo a los metros ocupados por el Grupo Deloitte Advisory en todas las oficinas de España a 31/05/2022).



CLASE 8.ª



006590345

4. Social

4.1. Descripción general

La evolución del Grupo Deloitte Advisory como grupo de servicios profesionales depende de la capacidad de su equipo humano, su principal activo, y de su estructura organizativa, encaminada a cumplir los compromisos adquiridos con sus grupos de interés. Su negocio se basa en la gestión del conocimiento de las personas que lo integran. Desde hace años, el Grupo Deloitte Advisory ha sido reconocido como una de las mejores empresas para trabajar en España por sus políticas de Talento, que buscan sobre todo llevar a cabo las mejores prácticas en ámbitos como el desarrollo profesional, la formación, la compensación, el entorno laboral o los planes de carrera. Por su parte, la Organización del Grupo Deloitte Advisory está orientada a cumplir con la misión y visión de las compañías: ayudar a las personas que integran el Grupo y a sus clientes a alcanzar la excelencia. En el Grupo Deloitte Advisory, los profesionales son responsables de su propio desarrollo y el de los miembros de su equipo y en todas las líneas de servicio, industrias, áreas corporativas y áreas geográficas, existe un socio responsable que está coordinado con la dirección del área de Talento y colabora con todas sus áreas. Así, logramos equipos que se caracterizan por su conocimiento, sus capacidades, su diversidad y su multidisciplinariedad.

4.2. Prioridades sociales

4.2.1. Atracción y desarrollo del talento

Dado que el Grupo Deloitte Advisory tiene entre sus prioridades el atraer y desarrollar a los mejores profesionales del mercado, dispone de unos completos procesos de atracción y seguimiento de candidatos, con el fin de poder incorporar a los profesionales con el mayor talento. El proceso de captación y selección de candidatos en el Grupo Deloitte Advisory tiene cuatro fases:

- Determinación de necesidades
- Identificación de fuentes y filtrado
- Proceso de selección
- Fidelización y feedback

Las acciones más habituales que lleva a cabo el Grupo Deloitte Advisory son las siguientes:

- Información en la página web: www.deloitte.es. Contiene información actualizada sobre actividades y ferias de empleo en las que participa el Grupo, ofertas de trabajo y artículos de interés, además de un formulario a través del cual los candidatos pueden ponerse en contacto con los profesionales de Talento.
- Acciones con centros universitarios y escuelas de negocio:
 - Presentaciones y foros. El Grupo Deloitte Advisory colabora activamente con aquellos centros de formación que promueven acciones destinadas a poner en contacto a los alumnos con el mundo de la empresa.
 - Talleres formativos. Se imparten sesiones teóricas y se llevan a cabo casos prácticos donde los estudiantes experimentan la sensación de trabajar en el Grupo Deloitte Advisory.



006590346

CLASE 8.ª

- Participación en bolsas de trabajo. El Grupo Deloitte Advisory forma parte de los programas de inserción profesional de las principales universidades, escuelas de negocio y colegios profesionales del país.
- Acuerdos con portales de empleo: canalización de ofertas y demandas de empleo en diversos portales.
- Acciones con empleados: El Grupo Deloitte Advisory, reconoce a aquellos empleados que presenten candidatos con experiencia a los procesos de reclutamiento y que finalmente sean seleccionados y permanezcan en el Grupo pasados 6 meses.
- Redes sociales: a través de la gestión de los medios y redes sociales el Grupo canaliza las solicitudes de empleo y difunde sus actividades de captación y sus políticas Talento.

En todos los casos, los procesos de selección buscan a futuros profesionales que compartan los valores del Grupo, que tengan capacidad de trabajo en equipo y, en función del puesto, otras capacidades específicas. Las entrevistas de selección del Grupo Deloitte Advisory permiten un proceso de comunicación eficaz a través del cual el Grupo proyecta lo que es y lo que hace y, al mismo tiempo, capta y entiende las necesidades de los potenciales profesionales. A través de diversas fases, el candidato avanza en el proceso de selección hasta la presentación de la oferta y la contratación definitiva, que se producen una vez superadas todas las pruebas y entrevistas.

- Desarrollo profesional y de carrera

El desarrollo profesional en el Grupo Deloitte Advisory implica construir un entorno en el que las personas puedan alcanzar sus metas personales y profesionales a largo plazo. La creación de oportunidades ha sido siempre uno de los objetivos y uno de los valores esenciales de la estrategia de talento.

Plan de Carrera

El esquema de carrera profesional está pensado para dar respuesta a los objetivos de las personas y del Grupo en un entorno de mercado cambiante, global y dinámico que demanda flexibilidad, innovación y un estudio individualizado de las capacidades de cada persona y de su potencial crecimiento profesional.

Dentro del ámbito del desarrollo profesional, el Plan de Carrera determina la progresión de los profesionales en su trayectoria en el Grupo. En general, el Plan de Carrera del Grupo Deloitte Advisory establece el período para que un profesional sin experiencia alcance la categoría de socio. Cada una de las líneas de servicio del Grupo Deloitte Advisory dispone de su propio plan, adaptado a su filosofía de trabajo.

Como parte esencial de la carrera de cada persona, la empresa cuenta con programas de desarrollo y acompañamiento a disposición de sus empleados en todas las categorías profesionales: programas de tutorías y mentoring y programas específicos dirigidos a profesionales que se encuentran en momentos relevantes de su trayectoria profesional (p.e, en los hitos que suponen un cambio como promociones a nuevas categorías). Estos programas se basan en el desarrollo individualizado y en el acompañamiento por parte de una persona más senior en su trayectoria profesional, para transferir conocimientos y habilidades que permitan al profesional mejorar su desempeño, y guiarles y prepararlos como líderes del futuro dentro de la firma.

Evaluación

Existe un sistema de evaluación que permite conocer la trayectoria y la evolución de cada persona en todo momento y determinar las posibles propuestas de promoción y planes personalizados de formación. Además, se ha implantado en la Firma el feedback constante como una palanca clave que impulse, a través de check-ins constantes, el desarrollo de nuestros profesionales, ayudándoles a identificar fortalezas y



CLASE 8.^a



006590347

áreas de desarrollo y facilitándole herramientas para continuar creciendo. El Programa de Evaluación es un modelo por competencias cuyo objetivo es gestionar el desempeño y la contribución de sus profesionales, así como identificar sus puntos fuertes, sus áreas de mejora y su potencial de desarrollo.

El área de Talento participa en todo el proceso de evaluación, proporcionando formación y guías, coordinando las tareas y tiempos, y ayudando a solventar las dudas y dificultades que presenten los profesionales a la hora de realizar las evaluaciones. Entre sus funciones concretas destacan las siguientes:

- Diseñar, evolucionar y mantener el modelo de evaluación alineado con las necesidades de cada grupo, las tendencias del mercado y la estrategia del Grupo.
- Formar a todos los profesionales en el programa de evaluación del Grupo.
- Gestionar juntamente con los socios y coordinadores de evaluación de cada grupo el calendario establecido para el proceso.
- Asesorar a los profesionales sobre las dudas e incidencias que puedan surgir acerca del proceso.
- Facilitar los medios técnicos y el soporte necesarios.
- Participar en las reuniones de evaluación, con el objeto de conocer mejor cada sector y área de trabajo, y para garantizar que el modelo de evaluación se aplique de la forma más homogénea posible asegurando también el correcto cumplimiento del proceso.
- Elaborar informes de seguimiento y resultados.
- Controlar la calidad del proceso.
- Aportar información de valor añadido al resto de áreas relacionadas con el Capital Humano (Formación, Captación y Selección, Compensación etc.) que les permitan evolucionar y adaptar sus correspondientes áreas de trabajo.
- Desarrollar otros programas de feedback como el proceso de Upward-Feedback a través del cual los profesionales con responsabilidad en el Grupo pueden ser evaluados por profesionales a su cargo (de manera anónima) y, de este modo, conocer la valoración de su equipo y aplicar dicho feedback a su plan de desarrollo.

Las ventajas del modelo de evaluación por competencias son:

- Permite conocer con exactitud el perfil competencial de cada profesional, la calidad del trabajo realizado y su potencial de desarrollo. Igualmente, mejora el conocimiento de los distintos colectivos del Grupo (líneas de negocio, niveles profesionales, geografías...).
- Identifica puntos fuertes y áreas de desarrollo, tanto a nivel individual como colectivo, sirviendo de fuente para el diseño y la puesta en marcha de los programas de formación y desarrollo necesarios en aquellas competencias que los profesionales deben potenciar.
- Permite definir las capacidades requeridas en cada puesto y en qué grado e identifica los perfiles que mejor se adecúan a cada rol.
- Evita discriminaciones y desigualdades en cuanto a oportunidades.

Políticas de Compensación y Beneficios

El Grupo Deloitte Advisory mantiene en permanente evolución y mejora sus políticas de retribución. Entre los objetivos más destacados del programa de compensación destacan: obtener la máxima garantía de que los profesionales y candidatos perciben una compensación justa, competitiva y atractiva; procurar el



CLASE 8.^a



006590348

tratamiento individualizado y flexible para cada una de las personas del Grupo y construir permanentemente una propuesta de recompensa total sólida que permita al Grupo atraer y desarrollar a los mejores profesionales del mercado.

Los programas de compensación están alineados con el Plan de Carrera que se ofrece a los profesionales.

Adicionalmente, el Grupo Deloitte Advisory tiene una organización basada en el *partnership*, gracias a la cual el colectivo de socios participa activamente en el negocio al mismo tiempo que aporta capital. Los objetivos del sistema de compensación para los socios están basados en el desarrollo y consecución de los siguientes criterios:

- Promover la prestación de servicios al cliente siguiendo los estándares de calidad e integridad del Grupo.
- Fomentar el crecimiento y la excelencia profesional.
- Recompensar a los socios tanto por el valor aportado individualmente como por la constancia en el tiempo de su buena gestión por la consecución de los objetivos establecidos y su competencia técnica.
- Apoyar a la consecución de los objetivos estratégicos marcados por la organización.

Formación

La Organización Deloitte en España prioriza y potencia el desarrollo de todos sus profesionales. Por ello, no sólo ofrecemos un plan de formación 360° adaptado al rol y necesidades de cada uno de los profesionales, sino que lo evolucionamos y rediseñamos de manera continua. El objetivo es que los trabajadores cuenten con las habilidades necesarias para desempeñar su puesto con éxito y enfrentarse a los retos que les permitan crecer tanto profesional como personalmente.

Este plan de formación responde también a unas guías y prioridades definidas por DTTL, denominadas "Global Talent Standards". En material de *Learning & Development*, estos estándares nos permiten estar alineados y nos ayudan a establecer las capacidades clave para impulsar una formación que permita mejorar sus habilidades tanto a nivel técnico como a nivel competencial.

Este año, las nuevas medidas que hemos adoptado en relación a conocimiento técnico-profesionales son:

- Incorporación de formación específica en "hot skills" – por ejemplo, derivadas del entorno tecnológico disruptivo actual (Cloud, IA, SAP, criptomonedas, etc.)
- **Re-skilling de profesionales**, formándoles en conocimientos/herramientas más demandadas en el mercado.
- Mejora y enriquecimiento de nuestra plataforma interna de formación (conocida como **CURA**), que nos ayuda a potenciar el learnability de los profesionales. Esta herramienta está basada en inteligencia artificial y permite al profesional la personalización de su experiencia de aprendizaje, diseñando sus propios itinerarios de formación y eligiendo cursos específicos a diversos niveles de especialización.
- Evolución de la **digitalización en el área de formación**, incorporando plataformas de formación digital (Flip, podcasting, etc) para potenciar la cultura de aprendizaje continuo y favorecer un entorno híbrido, que combina formación presencial y online. Además, hemos incorporado medidas de *Data Analytics* en la gestión y seguimiento de la formación, ayudándonos a analizar y anticipar las necesidades de los profesionales.



006590349



CLASE 8.^a

- Fortalecimiento de **alianzas con universidades y/o escuelas de negocio** de reconocido prestigio para facilitar la participación de los profesionales en másters y programas ejecutivos en múltiples ámbitos de especialización.
- En relación con la formación competencial, hemos continuado evolucionando los programas que ya ofrecíamos en *professional skills*. Es decir, en las competencias más vinculadas a nuestra profesión y a la gestión de proyectos. Adicionalmente, nuestro foco ha sido el desarrollo de un **programa de Liderazgo** pensado para todos los profesionales (desde el inicio de la carrera) y adaptado en función del nivel de responsabilidad y *expertise* de cada uno. El objetivo es fomentar la capacidad de influencia e impacto tanto en los clientes como en el equipo, a la vez que nos ayudan a fortalecer nuestra cultura dentro y fuera de la compañía. Este programa está compuesto de cursos, formaciones y sesiones de acompañamiento (coaching, mentoring, ...)

En los próximos meses, se va a inaugurar la Deloitte University en París. Cada año, este centro reunirá a profesionales de Europa, Oriente medio y África, permitiéndoles vivir experiencias de desarrollo diferenciales. Se trata del lugar donde nos reunimos para desarrollar los líderes del futuro y formarles para dar respuesta a los retos más complejos y transformacionales de nuestros clientes.

Como hito destacable del FY22, la apertura de la Academia de Liderazgo y el Hub Global de formación sectorial y el lanzamiento del Master in Assurance & Business Analytics con el objetivo de impulsar competencias en analytics, habilidades de liderazgo 360º y Assurance.

Relaciones sociales

Durante el FY22, todos los empleados del Grupo Deloitte Advisory estuvieron cubiertos por convenio del sector.¹⁵

4.2.2. Igualdad, diversidad e inclusión

Para defender la integridad y la calidad de su capital humano, el Grupo Deloitte Advisory adopta medidas que sirven para garantizar la igualdad de oportunidades de todos sus profesionales, tanto desde el punto de vista laboral como en cuanto al desarrollo personal. El Grupo no permite que en su seno se lleve a cabo ningún tipo de discriminación por motivo de raza, origen nacional o regional, religión, discapacidad, género, orientación sexual, participación en sindicatos o afiliación política.

El Grupo Deloitte Advisory está comprometido con el derecho a la igualdad y la no discriminación entre mujeres y hombres, y tiene establecido un Plan de Igualdad que recoge las políticas en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, destinadas a impedir cualquier situación de discriminación profesional, directa o indirecta, por razón de sexo, especialmente, en el sistema de acceso al empleo, a la clasificación profesional, a la formación profesional, a la promoción, a la retribución y a la ordenación del tiempo de trabajo, así como a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Además, el Grupo tiene una estrategia de diversidad e inclusión bien definida denominada "ALL IN", cuyos principales objetivos son los de acelerar la igualdad de género en todos los niveles y promover la cultura inclusiva para que todos los profesionales tengan las mismas oportunidades.

¹⁵ La Organización Deloitte en España pertenece a la Asociación española de empresas de consultoría (AEC) y mediante este organismo se realiza la negociación del convenio de los trabajadores. Se cuenta con un convenio de sector del cuál el 100% del total de los empleados forman parte y están cubiertos por dicho convenio de sector.



CLASE 8.^a



006590350

El Grupo tiene como uno de sus objetivos prioritarios continuar procurando la consolidación de un entorno laboral como el actual, en el que se respeta la dignidad y la no discriminación por razón de sexo, de forma que, adicionalmente al Plan de Igualdad, ha elaborado un Protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo que recoge medidas destinadas a perseguir y prevenir situaciones de acoso. Durante el FY22 se ha recibido un incidente de discriminación/acoso al que se respondió con acción disciplinaria y cuyo estado de situación se encuentra actualmente cerrado.

Este compromiso del Grupo con mantener un entorno libre de discriminación, en el que se promueva el respeto y la diversidad, es uno de los valores y principios fundamentales de la misma y, como tal, se establece en el Código Ético del Grupo Deloitte Advisory.

En dicho Código Ético se indica claramente como Principio Ético el respeto y trato imparcial, en el cual se recoge el compromiso del Grupo con la promoción y la valoración de la diversidad y la igualdad de oportunidades para todos.

Como parte del Plan de Igualdad, el Grupo Deloitte Advisory realiza un diagnóstico de situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que se revisa y actualiza periódicamente con el objetivo de mejorar las políticas existentes y verificar el grado de avance en los objetivos propuestos.

Los resultados obtenidos han puesto de manifiesto que las políticas del Grupo Deloitte Advisory en materia de igualdad cumplen plenamente no sólo los requisitos establecidos por la Ley de Igualdad, sino las propias exigencias del Grupo en su compromiso constante por la no discriminación entre las personas que conforman su Capital Humano.

Adicionalmente existe una Comisión de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación, con el fin de llevar a cabo el seguimiento y la evaluación de las medidas y acciones incluidas en el presente Plan de Igualdad de forma permanente. Y se ha establecido una Comisión de seguimiento del Protocolo para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.

Por último, como parte del compromiso de la Firma con la promoción de la diversidad y la inclusión, durante el FY22, Deloitte Advisory contó en su plantilla con 46 personas con discapacidad¹⁶.

- Brecha salarial

El Grupo Deloitte Advisory presta especial atención al análisis de cualquier circunstancia que pueda evidenciar la existencia de brecha salarial. La conclusión de este análisis es que no existe diferencia por género a igualdad de puesto, debido a que desde hace años se viene trabajando en medidas de flexibilidad, conciliación, formación, desarrollo y compensación que promuevan y faciliten el acceso de la mujer a puestos directivos; además de en medidas de control que sigan garantizando la homogeneidad y objetividad de los procesos.

Las escalas salariales están definidas por negocio y estructuradas por categoría y nivel de desempeño. Anualmente se realizan diferentes análisis y estudios y se revisan las políticas de compensación para adaptarlas al mercado y a las necesidades y estrategia del Grupo.

En los datos de remuneraciones de este año, que se muestran en el punto 4.3. Principales métricas, pueden observarse las remuneraciones medias desglosadas por edad, género y categoría profesional.

¹⁶ A cierre de 31 de mayo 2022.



CLASE 8.^a



006590351

4.2.3. Seguridad y salud

- Gestión de la seguridad y la salud

El Grupo Deloitte Advisory dispone de un Servicio de Medicina en el Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales que actualmente está basado en las cuatro especialidades - Medicina, Higiene, Seguridad y Ergonomía recogidas en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos laborales (LPRL) que, supone la transposición al derecho español de la Directiva 89/391/CEE, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores. Nuestra actividad como proveedores de servicios profesionales no conlleva riesgos para la seguridad y salud de consumidores o externos. Respecto a nuestros trabajadores, el 100% de nuestros empleados están formados, informados en seguridad básica en sus trabajos siempre que realicen la actividad para la que fueron contratados e instruidos.

Toda la actividad relacionada con este aspecto se gestiona a través del Sistema Integrado de Prevención de Riesgos Laborales (SPRL), una herramienta informática desarrollada internamente que genera una conexión entre las mencionadas áreas específicas previstas por la ley, los profesionales y el ambiente de trabajo. El objeto es cumplir con el Art.18 de la Ley 31/95 sobre el Derecho a la Información, Consulta y Participación de los trabajadores, con el alcance a todo empleado, socio, becario de la firma, y que puede realizarse las 24h al día, 365 días al año, a través del portal interno de la Firma "Intranet", donde existe un enlace para el envío de sugerencias o dudas. Estas llegan directamente a la persona que las gestiona, el director del Departamento Prevención de Riesgos Laborales. Igualmente, el propio SPRL da información y comunicación importante a través de la Intranet o de forma personalizada. También son enviadas comunicaciones importantes de salud y seguridad coordinadas con el departamento de Talento a través de email a todos los empleados de la Firma. Junto a ello, el Grupo cumple con todos los requerimientos legales en relación con la consulta de trabajadores en materia de Seguridad y Salud¹⁷. Las oficinas gozan de los preceptivos planes en materia de evacuación, simulacros y emergencias sin que se haya realizado ningún percibimiento de tipo administrativo o judicial.

Nuestro Servicio de Prevención de Riesgos Laborales da cobertura y alcance a todas las empresas adscritas al Servicio de Medicina del Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales mancomunado de la Firma. Se garantizará una protección especial a los trabajadores/as sensibles por causa de sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, a todos los empleados y socios de la firma, en todas y cada una de las provincias y oficinas de toda España. También se tiene en cuenta aquellos trabajadores, no empleados de la Firma pero que desarrollan su actividad dentro de nuestras oficinas, al igual que se realiza la coordinación en prevención de riesgos laborales con aquellas empresas a las que se trasladan nuestros empleados.

Además, la asistencia médica abarca los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y las patologías por enfermedades comunes o accidentes no laborales. En caso de consultas médicas no urgentes, el Grupo Deloitte Advisory tiene a disposición de sus profesionales un servicio médico con

¹⁷ El equipo de Prevención mantiene de manera recurrente comités para mejorar el servicio de prevención que se da en la Organización Deloitte en España y se cumple con la normativa legal vigente, cuyas decisiones amparan a la totalidad de la plantilla, y cuya misión es dialogar sobre temas de salud y seguridad laboral de interés para todos los colectivos.



CLASE 8.^a



006590352

instalaciones en Madrid y Barcelona. Las personas del resto de oficinas pueden ponerse en contacto telefónico.

Respecto a los programas médico-sanitarios de carácter individual, se lleva a cabo una medicina personalizada donde se incluyen como parte novedosa estudios genéticos de los pacientes, orientados a la prevención de diversas enfermedades, así como a la adecuación de los tratamientos farmacéuticos (farmacogenómica). También se realizan programas de educación nutricional generales y personalizados a través de las consultas nutricionales. Asimismo, se analiza el riesgo sanitario para viajes internacionales a aquellos empleados que deben desplazarse a lugares con potenciales riesgos infectocontagiosos para determinar la conveniencia o no de su realización, reduciendo así el riesgo para nuestros profesionales.

El Grupo Deloitte Advisory mantiene en vigor procesos para la evacuación en caso de emergencia o incendio, así como información disponible para todos los profesionales en cuanto a métodos para evitar accidentes de trabajo.

- Bienestar

El Grupo Deloitte Advisory se preocupa de que todos sus profesionales tengan una carrera plena y al mismo tiempo den respuesta a sus necesidades personales.

Además de una Política de Registro Horario, que registra de manera diaria el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso mediante una aplicación de diseño inhouse que nos ayuda a integrar esta gestión en nuestra rutina diaria, se cuenta con un Reglamento de jornada y política de desconexión digital que afecta a todos los partners y profesionales en la Firma y cuyo objetivo es prevenir y limitar el riesgo de sobreexposición tecnológica de nuestros profesionales, para evitar las consecuencias negativas que sobre su salud y seguridad podrían conllevar. El hecho de contar con este reglamento y política es reflejo de que la Firma defiende el derecho a no responder correos electrónicos, mensajes y llamadas fuera de su jornada y horario de trabajo. Adicionalmente, se llevan a cabo acciones de formación y sensibilización para concienciar a todos los profesionales (personal de línea y de áreas corporativas) sobre buenas prácticas y un uso razonable de las herramientas tecnológicas para prevenir riesgos de fatiga informática.

Además, la Firma cuenta con una Política de flexibilidad llamada *Being Flexible* aplicable también a todos los partners y profesionales en la firma española que busca facilitar la organización del trabajo en el día a día, buscando el equilibrio entre dos esferas: la personal y la profesional. Esta política se basa en un modelo de trabajo híbrido y flexible, los profesionales pueden desempeñar sus labores de manera presencial o en remoto atendiendo a las necesidades que presenten: ellos como individuos, el cliente como base del negocio y su equipo de trabajo.

Well-Being

Los ámbitos relacionados con el bienestar de la persona son cada vez más relevantes en la gestión del talento. Por tanto, desde el Grupo Deloitte Advisory buscamos su bienestar holístico. Este bienestar abarca ineludiblemente tres aspectos importantes, que harán que la experiencia de nuestros profesionales sea excelente, estos son cuerpo, mente y sentido del propósito (body, mind & purpose).

Body

Con el objetivo de promover y facilitar la actividad física, el descanso y la nutrición y mantener la energía y la salud de nuestra gente en el trabajo, el hogar y en sus entornos, el Grupo Deloitte Advisory ofrece:



006590353



CLASE 8.ª

- Información y formación sobre salud.
- Estilo de vida saludable (club deportivo y de ocio: competiciones, running...)
- Rediseño de los espacios físicos con el objetivo de crear entornos colaborativos, donde el bienestar y el conocimiento sean un beneficio compartido.
- Seguro de vida y accidentes contratado por la Firma para toda la plantilla.
- Gestión y subvención parcial de un seguro médico privado para el empleado y sus familiares directos.
- Servicio de Medicina del Trabajo, Enfermería, Fisioterapia y Prevención de Riesgos Laborales a través del cual se puede recibir asesoramiento médico y nutricional personalizado.
- Programa de apoyo y acompañamiento integral a empleados con hijos con minusvalías (Plan Familia Deloitte).

Mind

- Orientado a proveer a nuestros profesionales de fortaleza mental con el objetivo de que respondan positivamente en su día a día y así fomentar su creatividad en el trabajo y que esto también se refleje en su vida personal.
- Programa Mindfulness: formación en Mindfulness y en pensamiento positivo. El Grupo Deloitte Advisory facilita tres niveles de Mindfulness Live en ciclos de ocho sesiones, instruyendo semanalmente en la práctica de la atención plena y el entrenamiento de la emoción, lo que constituye un soporte inestimable para el día a día de nuestros profesionales.
- Apoyo a la familia: talleres sobre la educación, orientación en momentos específicos del ciclo vital, entre otros.
- Programas de formación sobre gestión del tiempo, estados emocionales adversos, work life balance, agile work, etc.
- Sensibilización y soporte en el ciclo de vida del profesional: formación, mentoring, on-boarding, en definitiva, programas de acompañamiento y tutorización a lo largo de la carrera.
- Flexibilidad: encaminada a seguir impulsando nuevas formas de trabajo y conciliación.

Purpose

- Orientado a impulsar el "propósito, valores y carácter social" del Grupo Deloitte Advisory.
- Voluntariado.
- Refuerzo en educación y formación (p.e. sesiones en fundaciones).
- Compromiso con el tercer sector y actividad en la sociedad.
- Iniciativa de valores.



CLASE 8.ª



006590354

- Gestión Covid-19

Durante el FY22, se ha dado continuidad a todas las acciones iniciadas el año pasado como consecuencia de la pandemia ocasionada por el COVID-19:

1. Actuaciones sobre medioambiente (calidad de aire).
 - a. Niveles de CO₂, revisión de oficinas en temas de seguridad orientados a COVID.
2. Generación de red profesional (directores de servicio médico de las 30 principales empresas del país):
 - a. Elaboración de procedimientos de consenso.
 - b. Reuniones periódicas (semanales en los 6 primeros meses de pandemia) mensuales en el momento actual.
3. Formación de personal sanitario nuestro:
 - a. Sesiones clínicas semanales.
 - b. Envío periódicos, al menos una vez en semana a todos los sanitarios de información actualizada publicada en revistas de gran impacto científico: Neture, New England JM, Lancet, Jama...
 - c. Canal abierto permanente sobre paciente complejos COVID.
4. Elaboración de protocolos en relación a COVID:
 - a. Preventivos.
 - b. Asistenciales.
 - i. Manejo clínico de empleados (y en muchas ocasiones familiares) con COVID extrahospitalarios:
 1. En función de edad.
 2. En función de biopatografía del paciente.
5. Potenciación de las videoconsultas médicas.
6. A lo anterior se unió el desarrollo e implantación de la plataforma OBA-COVID que facilitó la:
 - a. Gestión de casos.
 - b. Gestión de contactos.
 - c. Gestión de espacios.
7. Contactos periódicos con salud pública de las principales comunidades autónomas, de forma especial en Madrid.
8. Continuación con las campañas de vacunación antigripal.
9. Capacidad de diagnóstico ampliada mediante la realización de:
 - a. PCR con determinación del umbral de ciclo.
 - b. Test de antígenos.
 - c. Serología de anticuerpos:
 - i. Ig G discriminando al dominio S-RBD y a la proteína N, si fuese preciso.
 - ii. Ig M.



006590355

CLASE 8.ª

- d. Inicio de estudios de inmunidad celular específica frente al COVID.
 - e. Test rápidos de anticuerpos (en desuso actual).
10. Implantación en la base de datos médicas de un formato específico COVID, con acceso múltiple por médicos y enfermeros que permite acceder a datos relacionados con COVID de un paciente concreto independientemente de que un facultativo u otro vea la historia.

4.2.4. Compromiso por el desarrollo sostenible de la Sociedad

En un contexto de cambio, el Grupo Deloitte Advisory asume su compromiso con la sociedad y con el desarrollo sostenible tratando de anticipar una nueva realidad para identificar oportunidades que impulsen el desarrollo social y económico del futuro. La responsabilidad del Grupo va más allá de asegurar su rentabilidad y de generar un valor económico y garantiza un compromiso con las empresas a las que presta servicios y con las personas que integran sus equipos. A través de su actividad y de su estrategia de RSC, el Grupo Deloitte Advisory favorece el desarrollo de miles de profesionales y contribuye a mejorar la competitividad del tejido empresarial y de la sociedad en su conjunto.

La principal contribución del Grupo Deloitte Advisory a la sociedad es la formación de generaciones de profesionales altamente capacitados que ponen su conocimiento y experiencia al servicio de la sociedad. La formación continua ocupa en el Grupo Deloitte Advisory un lugar muy importante, ya que el Grupo entiende el desarrollo del talento como una premisa fundamental para poder aportar valor a la sociedad, ya sea desde dentro o desde fuera del Grupo, a través de la labor profesional de personas que se han formado en el Grupo Deloitte Advisory.

Conscientes de la desigualdad que existe en el acceso a educación de calidad para la población más vulnerable, y de la importancia de la brecha digital que agranda aún más las barreras existentes, en el Grupo Deloitte Advisory tenemos el firme compromiso de actuar en favor de la educación y el acceso al empleo. Lo hacemos mediante nuestro programa global WorldClass que quiere contribuir a las oportunidades de 100 millones de personas para 2030 en todo el mundo.

A través de la implicación de nuestros profesionales en los diferentes proyectos formativos, así como mediante nuestra colaboración con organizaciones sociales y redes educativas, ponemos nuestro conocimiento y recursos al servicio de la sociedad para la mejora de la educación. Priorizamos la atención en los colectivos más vulnerables, atendiendo a los mayores retos actuales: el desempleo juvenil, la integración de minorías étnicas, la formación a menores en riesgo, personas con discapacidad, migrantes y refugiados, la reducción de la brecha digital y, en general, facilitando la formación de personas en riesgo de exclusión social.

Así, durante el FY22, el Grupo Deloitte Advisory ha seguido involucrado en diferentes iniciativas de acción social, destacando el apoyo a entidades que garantizan educación y empleo de calidad como parte del compromiso social del Grupo con las futuras generaciones, además del apoyo a la cultura con entidades tan importantes como el Teatro Real.

Las donaciones realizadas por el Grupo que están destinadas a fundaciones o entidades sin ánimo de lucro, han ascendido durante el FY22 a un total de 1.399.093 euros, de los cuales 549.588 euros fueron donados a la Fundación Deloitte, quien a su vez apoyó proyectos sociales de carácter humanitario, educativo y/o medioambiental. Tanto las sociedades miembros de la Organización Deloitte como su Fundación en España canalizan su contribución, en coordinación con organizaciones sociales expertas, hacia proyectos que provoquen un impacto positivo en la sociedad y las comunidades locales con las que se relaciona.



CLASE 8.ª



006590356

Cabe destacar que durante el FY22 la Firma a nivel España, en coordinación con DTTL, ha colaborado apoyando diferentes iniciativas en respuesta a la crisis humanitaria de la guerra de Ucrania y Rusia a través de iniciativas como donaciones directas de los empleados, donaciones de la Firma a ACNUR y a Cruz Roja Española, pro bonos en colaboración con CEAR (Comisión Española de Ayuda al Refugiado) y eventos solidarios para recaudar fondos a favor de distintas entidades sociales.

Por ello apoyamos proyectos económicamente, participamos como voluntarios en diferentes iniciativas y llevamos a cabo proyectos pro bono, de acuerdo a las necesidades de los colectivos vulnerables con los que trabajan las organizaciones sociales, siempre alineados con nuestra estrategia de WorldClass impulsando la educación, el desarrollo de habilidades y el acceso al empleo de los colectivos vulnerables.

Ejemplo de una colaboración destacable durante el FY22 es la colaboración con una fundación dedicada a empoderar a las personas, especialmente a las mujeres en situación de vulnerabilidad o en riesgo de exclusión social, como víctimas de violencia de género, mujeres migrantes, madres solteras, etc., fortaleciendo sus habilidades y actitudes, proporcionándoles herramientas para afrontar con éxito el proceso de selección y la entrevista de trabajo. Dicha colaboración fue un proyecto integral que implicó una donación, voluntariado y un proyecto pro bono. Como otros años hemos elaborado un barómetro del Tercer Sector junto con la Fundación Lealtad y la Asociación Española de Fundraising. También hacemos el informe Seres de Impacto Social de las Empresas. Por tercer año hemos elaborado un barómetro del Tercer Sector junto con la Fundación Lealtad y la Asociación Española de Fundraising y hacemos el informe Seres de Impacto Social de las empresas.

Para poder continuar involucrados en las diferentes iniciativas de acción social desde el Grupo Deloitte Advisory tenemos reuniones recurrentes con diferentes organizaciones sociales y fundaciones, además de participar en foros de Responsabilidad Social Corporativa como Forética, Pacto Mundial, SERES, etc.

- Diálogo social

La Organización Deloitte en España mantiene un diálogo permanente con todos sus grupos de interés, analizando los aspectos relevantes para cada uno de ellos y tratando de darles respuesta a través de su estrategia y reporting en materia de Sostenibilidad. En el Impact Report de la Organización Deloitte en España se recoge en detalle los canales específicos de comunicación y diálogo con todas las partes interesadas. En lo relativo a periodos mínimos de preaviso relativos a cambios organizativos, la Organización Deloitte en España se rige por lo establecido en la legislación española, analizando caso por caso. En este ejercicio no se han producido cambios significativos.

Asimismo, la Organización Deloitte en España pertenece a la Asociación de Empresas de Consultoría (AEC) y mediante este organismo se realiza la negociación del convenio de los trabajadores.

- Acciones de asociación o patrocinio y alianzas internacionales

Acciones de asociación o patrocinio

Como parte de su compromiso con la sociedad, ya sea bien a través del Grupo Deloitte Advisory o a través de alguna otra de las entidades jurídicas de la Organización Deloitte en España está asociada con varias instituciones de diversos ámbitos. El objetivo es colaborar con organismos sociales y empresariales para promover, entre los empleados del Grupo y de cara al exterior, la divulgación de sus actividades. Algunos de los vínculos institucionales más relevantes que tiene el Grupo Deloitte Advisory en España son los siguientes:



CLASE 8.^a



006590357

El Pacto Mundial de Naciones Unidas

La Organización Deloitte en España participa en el Pacto Mundial en España a través de la declaración de apoyo de sus diez principios. Además, la Organización Deloitte en España cumplimenta cada año el Informe de Progreso, documento, que recoge las distintas actuaciones y avances en la implantación de los Principios del Pacto Mundial y los ODS.

Otras organizaciones y foros de la sociedad civil y responsabilidad empresarial

La Organización Deloitte en España, consciente de la importancia de las alianzas y el trabajo en red, en sintonía con el ODS 17, forma parte y colabora, entre otras, con las siguientes organizaciones: Seres, Forética, Fundación Lealtad, Lealtad Instituciones, Asociación Española de Fundaciones, DIRSE. El apoyo a estas organizaciones y la participación en los eventos, reflexiones e informes que promueven, forman parte del trabajo conjunto de la empresa por la sociedad,

Alianzas internacionales

A escala global, DTTL participa en numerosas instituciones del ámbito de la sostenibilidad y la responsabilidad social, con las que colabora para el cumplimiento de sus objetivos. En cuestiones internacionales, la meta de DTTL, con la que las firmas miembro de la Organización Deloitte en España están plenamente identificadas, es convertir a la organización en un referente en términos sociales, reintegrando a la sociedad parte del beneficio que recibe de ella, aportando su fuerza al desarrollo de las comunidades en las que está presente y sirviendo como ejemplo para el resto de las empresas multinacionales. Las instituciones internacionales más destacadas con las que se han establecido alianzas son las siguientes:

World Economic Forum

DTTL es socio estratégico del World Economic Forum, con el que contribuye activamente a través de la participación en sus reuniones anuales y en la consecución de las iniciativas relacionadas con el Liderazgo innovador en la Globalización, el Rendimiento Corporativo y el programa 'Pioneros en Tecnología'. Además, Deloitte participa en el programa Global Corporate Citizenship Initiative (GCCCI), en el que están involucrados más de 40 miembros del Forum, tanto empresas privadas como otras organizaciones e instituciones. Sus objetivos se enmarcan en el incremento de la visibilidad, el compromiso y el apoyo de las grandes multinacionales para incorporar la Responsabilidad Corporativa como estrategia en sus negocios.

World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)

El WBCSD es la voz más importante de que disponen las empresas en materia de desarrollo sostenible. Se trata de una coalición de 170 compañías de todo el mundo unidas bajo el compromiso compartido de lograr el desarrollo sostenible basándose en tres pilares: crecimiento económico, equilibrio ecológico y progreso social. DTTL es miembro del WBCSD desde 1991.

The International Business Leaders Forum (IBLF)

El International Business Leaders Forum (IBLF) es una organización sin ánimo de lucro que promueve la responsabilidad social en las empresas. El compromiso del IBLF es conseguir la participación de las compañías en las políticas de desarrollo, con especial hincapié en las economías emergentes y en vías de desarrollo. DTTL se sumó al IBLF en octubre de 2003. La pretensión de DTTL es ejercer su responsabilidad



CLASE 8.^a



006590358

social allí donde opere, por lo que diversos líderes de la Firma han participado en las reuniones del International Business Leaders Forum para buscar nuevas fórmulas de cooperación, así como aprovechar la red del IBLF, sus proyectos y experiencias. Entre los programas llevados a cabo se encuentra el "IBLF Engage", que persigue acercar las empresas a las comunidades en las que desarrollan sus negocios.

Global Reporting Initiative (GRI)

El Global Reporting Initiative (GRI) es una institución independiente multi-stakeholder, de ámbito internacional, cuya misión es desarrollar y difundir por todo el mundo una serie de guías para la elaboración de informes de sostenibilidad, con las que está conforme la Memoria de Responsabilidad Corporativa. De uso voluntario, las guías del GRI son actualmente el estándar internacional de mayor uso en la elaboración de informes sobre las dimensiones económica, social y medioambiental de las empresas. El GRI es la primera organización del mundo cuyo propósito es unir bajo un único paraguas los diferentes estándares informativos, iniciativas y guías de trabajo sobre sostenibilidad. DTTL tiene un papel destacado en el GRI, puesto que forma parte del Consejo Directivo de la organización.

- Clientes

El Grupo Deloitte Advisory ha desarrollado e implantado un conjunto de políticas y procedimientos internos que conforman un sistema de calidad del que participa la totalidad del Grupo. Este sistema de calidad se basa en la existencia de una cultura promovida y apoyada desde los más altos órganos de dirección; el necesario cumplimiento de políticas, procedimientos y normas para todos los profesionales, emanadas de los máximos responsables de la organización, la Dirección y de distintos Comités de Gestión y Normas Profesionales. El Grupo Deloitte Advisory tiene establecidos distintos gestores de calidad que permanentemente aseguran el máximo nivel de calidad a los clientes.

El sistema de Control de Calidad del Grupo está organizado alrededor de los siguientes elementos:

- Responsabilidades de liderazgo para el sistema de calidad.
- Requerimientos éticos y de independencia aplicables.
- Proceso de aceptación y continuidad de relaciones con clientes y de encargos específicos.
- Talento.
- Realización de los encargos.
- Seguimiento.

Calidad y satisfacción del cliente

El compromiso de calidad e integridad es la clave en el asesoramiento a los clientes. El Grupo pone especial énfasis en contribuir a la mejora de la productividad, eficacia y eficiencia de las actividades de sus clientes. Este enfoque lleva al Grupo a concebir su trabajo como una relación continua de colaboración y apoyo a la alta dirección de sus clientes en cualquiera de los campos relacionados con su actividad profesional. Dentro de la metodología de trabajo, el Grupo Deloitte Advisory integra un proceso de evaluación de la calidad del servicio que presta y del nivel de satisfacción del cliente, comprometiéndose a medir de forma sistemática el grado de satisfacción que obtiene de los servicios en todos y cada uno de los clientes, y a solucionar todos los aspectos que se pongan de manifiesto durante el proceso.



CLASE 8.^a



006590359

Adicionalmente, la Firma cuenta con el programa Client Service Assessment (CSA), que pretende obtener un profundo conocimiento de la opinión y preocupaciones del cliente, así como de sus necesidades futuras. A través de un proceso de entrevistas independiente se pretende: fortalecer la relación con el cliente, detectar factores de riesgos que puedan dificultar nuestra continuidad; identificar las áreas de mejora en el servicio al cliente y crear una experiencia de cliente diferencial que nos ayude a identificar nuevas oportunidades.

El programa CSA es un sistema de valoración que, tanto por su complejidad como por su dedicación, no puede ser aplicado a todas las cuentas del Grupo. Las cuentas se seleccionan por el equipo de Clients & Industries, teniendo en cuenta la periodicidad establecida en la aplicación del protocolo y el histórico de entrevistas realizado. La periodicidad con la que se realizan estas valoraciones depende del peso de ese cliente en la empresa y del segmento al que pertenece.

Dentro de la metodología de trabajo, integra un proceso de evaluación de la calidad del servicio que presta y de la satisfacción del cliente. La metodología desarrollada internamente para medir el grado de satisfacción del cliente prevé la evaluación de cuatro capítulos clave del servicio prestado:

- Desempeño de la actividad de la Organización Deloitte en España y expectativas del cliente (satisfacción general e identificación de puntos fuertes y áreas de mejora en términos de disponibilidad, flexibilidad, compromiso, valores corporativos, etc.)
- Equipo de la Organización Deloitte en España (disponibilidad, solvencia y capacidad técnica)
- La Organización Deloitte en España y la competencia (posicionamiento)
- Oportunidades y Net Promoter Score (grado de satisfacción global y disposición a recomendar)

Los resultados de las entrevistas, realizadas siempre por un socio ajeno al equipo de trabajo, son seguidos por la Dirección de la Firma y, en el caso de que identificara un plan de mejora, se elaboraría un informe explicativo junto con las acciones correctoras que se van a emprender que se validará por la Dirección, los líderes de industria o líderes de sector dependiendo del segmento al que pertenezca el cliente.

Además de este sistema de evaluación de la satisfacción de cliente, a nivel de Socios del proyecto se gestionan las reclamaciones y quejas de los clientes siguiendo para cada una de ellas los procedimientos previstos para la resolución de las mismas.



CLASE 8.^a



006590360

4.3. Principales métricas

Empleados por tipo de contrato, género, edad y categoría profesional¹⁸:

	Mujeres	Hombres	Total FY22	Total FY21
Número de empleados con contrato indefinido	2.843	4.398	7.241	6.499
Número de empleados con contrato de duración determinada	464	889	1.353	1.291
TOTAL FY22	3.307	5.287	8.594	-
TOTAL FY21	3.019	4.771	-	7.790

	<30	30-50	>50	Total FY22	Total FY21
Número de empleados con contrato indefinido	3.817	3.144	280	7.241	6.499
Número de empleados con contrato de duración determinada	1.325	28	0	1.353	1.291
TOTAL FY22	5.142	3.172	280	8.594	-
TOTAL FY21	4.439	3.118	233	-	7.790

¹⁸ Todos los datos desglosados en este apartado hacen referencia a los empleados del Grupo Deloitte Advisory en España.



006590361

CLASE 8.ª

RENTAS ECONÓMICAS DE CLASE 8.ª

	Director	Senior Manager y Gerentes	Jefes de equipo y staff	Áreas corporativas	Total FY22	Total FY21
Número de empleados con contrato indefinido	187	1.263	4.993	798	7.241	6.499
Número de empleados con contrato de duración determinada	0	1	1.279	73	1.353	1.291
TOTAL FY22	187	1.264	6.272	871	8.594	-
TOTAL FY21	175	1.353	5.446	816	-	7.790

Empleados por tipo de jornada, género, edad y categoría profesional:

	Mujeres	Hombres	Total FY22	Total FY21
Número de empleados a jornada completa	3.074	5.260	8.334	7.515
Número de empleados a jornada parcial	233	27	260	275
TOTAL FY22	3.307	5.287	8.594	-
TOTAL FY21	3.019	4.771	-	7.790

	<30	30-50	>50	Total FY22	Total FY21
Número de empleados a jornada completa	5.122	2.955	257	8.334	7.515
Número de empleados a jornada parcial	20	217	23	260	275
TOTAL FY22	5.142	3.172	280	8.594	-
TOTAL FY21	4.439	3.118	233	-	7.790



006590362

CLASE 8.^a

	Director	Senior Manager y Gerentes	Jefes de equipo y staff	Áreas corporativas	Total FY22	Total FY21
Número de empleados a jornada completa	184	1.222	6.209	719	8.334	7.515
Número de empleados a jornada parcial	3	42	63	152	260	275
TOTAL FY22	187	1.264	6.272	871	8.594	-
TOTAL FY21	175	1.353	5.446	816	-	7.790

Retribución media por edad, sexo y categoría profesional. Brecha salarial

Las escalas salariales están definidas por negocio y estructuradas por categoría y nivel de desempeño. Anualmente se realizan diferentes análisis y estudios y se revisan las políticas de compensación para adaptarlas al mercado y a las necesidades y estrategia del Grupo.

Se presentan a continuación los datos de retribución media por edad, sexo y categoría profesional, y brecha salarial por categorías profesionales del ejercicio 2022 (la información del ejercicio 2021 se presenta única y exclusivamente a efectos comparativos):

	<30	30 - 50	>50
Remuneración media por grupo de edad (€)- FY22	27.642	57.854	80.487
Remuneración media por grupo de edad (€)- FY21	26.462	55.735	76.207



006590363

CLASE 8.ª

Remuneración media por sexo y categoría profesional	Directores ¹⁹	Senior Manager y Gerentes	Jefes de equipo y staff	Áreas corporativas
Hombres (€)	160.280	82.413	31.142	26.427
Mujeres (€)	154.634	78.276	30.172	26.263
Remuneración media Total (€) FY22	159.073	80.956	30.803	26.309
Remuneración media Total (€) FY21	157.117	72.426	30.089	24.078

Tal y como se indica en la Nota 16.1 de la Memoria consolidada, las labores de Alta Dirección de la Sociedad son realizadas por sus Administradores. El puesto de Administrador de la Sociedad no contempla la percepción de retribución alguna en concepto de retribución variable, dietas, indemnizaciones, pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo ni remuneración de ningún tipo.

Horas de formación por categoría profesional:

	Directores	Senior Manager y Gerentes	Jefes de equipo y Staff	Áreas corporativas	Total FY22	Total FY21
TOTAL HORAS FORMACION	3.810	58.491	297.883	14.526	374.710	249.833

Adicionalmente el departamento de Seguridad y Salud ha confirmado que se han proporcionado 2,5 horas de formación en temática de seguridad y salud (incluyendo prevención de accidente, ergonomía, formación emergencias, choques con objetos móviles, manejo de cargas, etc) por empleado.²⁰

¹⁹ Estas categorías profesionales, en las que se incluyen los profesionales de la Firma de ambos sexos que cuentan ya con avanzados planes de carrera y contrastadas y amplias trayectorias profesionales, agrupan a su vez a puestos con distintos niveles de experiencia atendiendo, básicamente, a los años de permanencia en el Grupo, lo que conlleva que las remuneraciones recogidas en estas categorías presenten un cierto sesgo motivado por no incluir los datos anteriores la variable "antigüedad" para ambos sexos. En este sentido, un análisis insesgado de la remuneración considerando adicionalmente el factor de antigüedad de las personas refleja una distribución más homogénea y representativa de las cifras entre ambos sexos, no resultando diferencias significativas en ninguna de las categorías (en ningún caso superiores al 5% entre la retribución por sexos debidas a factores adicionales como el performance y calificación del profesional.

²⁰ Esta información se da de manera consolidada para todas las sociedades de la Firma en España.



006590364

CLASE 8.ª**Seguridad y Salud**

A continuación, se presentan los datos de accidentabilidad registrados en el Grupo durante el año natural 2021²¹, periodo para el cual se elaboran los informes de las mutuas correspondientes; así como el absentismo registrado en el ejercicio fiscal 2022:

Seguridad y Salud FY22	Hombres	Mujeres	Trabajadores que no sean empleados	Total
Accidentes laborales sin baja médica(*)	16	19	1	36
Número de accidentes laborales con baja médica(*)	9	4	0	13
Número de Accidentes in-itinere(*)	8	3	0	11
Jornadas perdidas por accidente laboral con baja	180	378	0	558
Horas de absentismo ²²	272.120			272.120
Fallecimientos	0			0
Índice de incidencia (**)	0,2622			
Índice de frecuencia (**)	0,1456			
Índice de gravedad (**)	0,0062			

*Principales tipos de lesiones por accidente laboral han sido Traumatológicas (osteo-musculares). ** No se tiene disponibilidad de desglose por género para los índices.

Seguridad y salud FY21	Hombres	Mujeres
Índice de frecuencia	0,1251	
Índice de gravedad	0,0053	
Horas de absentismo	59.568	

²¹ Los datos de accidentabilidad son del año natural 2021, ya que el servicio de prevención trabaja con año natural al igual que las mutuas de trabajo y no se dispone de la información a 31 de mayo de 2021.

²² Se ha realizado una estimación a partir de los días naturales de absentismo y considerando 8 horas de absentismo por día natural perdido.



006590365

CLASE 8.ª

Bajas no voluntarias (número y desglose por sexo, edad y clasificación profesional):

	Mujeres	Hombres	Total FY22	Total FY21
Número de bajas no voluntarias				
TOTAL FY22	30	49	79	-
TOTAL FY21	54	91	-	145

	<30	30-50	>50	Total FY22	Total FY21
Número de bajas no voluntarias					
TOTAL FY22	27	38	14	79	-
TOTAL FY21	76	67	2	-	145

	Directores y Senior Managers	Gerentes y Supervisores	Jefes de equipo	Staff	Total FY22	Total FY21
Número de bajas no voluntarias						
TOTAL FY22	2	22	49	6	79	-
TOTAL FY21	2	26	113	4	-	145

Permisos parentales

Permisos parentales	Hombres	Mujeres	Total
Número total de empleados que se han acogido al permiso parental en 2022	159	240	399
Número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental en 2022	159	235	394



CLASE 8.ª



006590366

5. Gobernanza

5.1. Descripción general

La buena gobernanza es fundamental para nuestra capacidad de cumplir nuestras promesas, servir al interés público, y construir y proteger la confianza. La Organización Deloitte en España es reflexiva acerca de la empresa que mantenemos y está comprometido con la responsabilidad que ejercemos en las prácticas de nuestros negocios.

5.2. Liderazgo y gobierno corporativo

Como estrategia de gestión y administración basada en la equidad y la transparencia, en el Grupo se establece un sistema de socios que, entre otras cosas, escogen democráticamente al CEO del Grupo, que a su vez lidera los diversos comités existentes y reporta periódicamente a los socios sobre la evolución de la organización.

El Grupo Deloitte Advisory en España depende y sigue la estrategia, políticas y procesos implantados en DTTL, que a su vez establece las divisiones de la compañía en todos sus territorios: Finance & Audit, Risk & Ethics, y Technology & Transformation. Para lograr el éxito en el desarrollo e implantación de todas esas propuestas que vienen de global, se crean una serie de comités que facilitan el despliegue y comunicación a todas las áreas de forma temática.

Respecto a la Gobernanza de los asuntos ESG, la Firma cuenta con una estructura de gobernanza definida e implicada en la gestión y fijación de objetivos ESG, así como en la aprobación de planes de acción liderada por los máximos responsables del departamento de Sostenibilidad de la Firma. En este sentido cabe destacar la creación de un Comité de Sostenibilidad encargado de desarrollar una estrategia orientada a la consecución de los objetivos generales planteados desde la sede a todos los países, además de encargarse de la formación y sensibilización de todos los empleados en materia de sostenibilidad, así como del reporte y la gestión de certificaciones asociadas a la temática y tan relevantes para los grupos de interés de la compañía. Dentro de esta estructura se ha establecido un Comité Operativo encargado del seguimiento de las acciones del Plan Estratégico de Sostenibilidad WorldClimate de la Firma, su cumplimiento que se reúne mensualmente e implica a todos los responsables de las áreas involucradas.

5.3. Ética

El comportamiento ético y la independencia profesional son dos pilares básicos en el día a día de la organización. El Grupo Deloitte Advisory tiene establecidas una serie de políticas y procedimientos diseñados para proporcionar una seguridad razonable de que el Grupo, sus empleados y sus socios cumplen con los requerimientos de ética y de independencia necesarios. Con el objetivo de garantizar un comportamiento ético homogéneo y dar un paso más en nuestro compromiso con la integridad y con los valores compartidos, las empresas de la Organización Deloitte en España cuentan con un Código Ético, así como con un Comité de Ética formalmente establecido.

El Código Ético se actualizó en diciembre de 2019, siguiendo el proceso de continua adaptación a los nuevos retos planteados para ayudar a la toma de decisiones a partir de los valores y principios éticos según lo indicado a continuación:



CLASE 8.^a



006590367

Valores Compartidos y Principios Éticos de las firmas miembro

El Código Global (Principios de Conducta Empresarial) ha sido adoptado por Deloitte a nivel internacional (DTTL) y por cada una de las firmas miembro de la Organización. Los principios éticos responden a las expectativas principales que nuestros grupos de interés pueden tener de todos los profesionales de la Organización Deloitte.

La relación entre Valores y Principios es directa: los Valores Compartidos materializan las convicciones más profundas que facilitan una prestación de servicios de calidad uniforme en cualquier parte del mundo, mientras que los Principios Éticos definen los estándares específicos de comportamiento que esperamos de nuestros profesionales y directivos. Nuestros Principios son, en otras palabras, nuestros Valores en acción. Los Principios Éticos de las firmas miembro de la Organización de Deloitte configuran los cimientos sobre los que todo profesional de la Organización debe basar la toma de sus decisiones.

Los Valores Compartidos por los profesionales del Grupo Deloitte Advisory son los siguientes:

- **Serve with integrity:** Actuamos con honestidad nos preocupamos por hacer lo correcto.
- **Foster inclusion:** Fomentamos un entorno inclusivo impulsando la transparencia y la diversidad de perfiles y opiniones.
- **Take care of each other:** Nos preocupamos por el bienestar de los demás y disfrutamos del día a día.
- **Collaborate for measurable impact:** Priorizamos el éxito colectivo y el trabajo en equipo frente al individual.
- **Lead the way:** Impulsamos el espíritu emprendedor y construir un mundo mejor.

Los Principios Éticos del Grupo Deloitte Advisory son los siguientes:

1. Integridad
2. Calidad
3. Comportamiento profesional
4. Objetividad
5. Competencia
6. Prácticas de negocio justas
7. Confidencialidad, privacidad y protección de datos
8. Respeto, diversidad y trato imparcial
9. Desarrollo y apoyo profesional
10. Anticorrupción
11. Cadena de suministros responsable
12. Responsabilidad Social

Por otra parte, en la Organización Deloitte en España refuerza su compromiso con la ética y la integridad a través del desarrollo e implantación de herramientas de comunicación y aprendizaje. Asimismo, tiene



CLASE 8.ª



006590368

desarrollados procesos de cumplimiento y sistemas de medición que facilitan el seguimiento de la percepción de los programas implantados para la difusión de los principios y valores éticos del Grupo a todos los empleados. El Grupo tiene canales específicos y confidenciales para que los empleados efectúen las consultas que consideren oportunas.

El Grupo Deloitte Advisory requiere que todos los socios, personal profesional y personal de apoyo confirmen anualmente que han leído y entendido el código de conducta y que entienden que es su responsabilidad el cumplimiento del mismo, así como que no son conocedores de situaciones que pudieran suponer una vulneración a los principios éticos del Grupo que no hayan sido informadas al responsable de Ética y/o a través de los canales de denuncia confidenciales establecidos en el Grupo Deloitte Advisory. Asimismo, existe un plan anual de actualización y formación para todos los socios y profesionales.

Comité de Ética

El Grupo Deloitte Advisory anima a todos sus profesionales a que consulten con el Comité de Ética cualquier asunto relacionado con su comportamiento, en el que éstos consideren que los Principios Éticos o los Valores Compartidos puedan verse vulnerados. Para ello pone a disposición de todos los profesionales, a través de la Intranet, la dirección de e-mail del Comité, con quien se puede contactar -por dicha vía o por correo interno- para solventar dudas o proponer sugerencias, y el canal de denuncias Speak Up que complementa el sistema regular de información y comunicación del Grupo (superiores jerárquicos, responsables de departamento o Talento) y constituye un sistema subsidiario y no sustitutivo de la gestión interna. Esta plataforma, administrada por un tercero independiente para garantizar la confidencialidad, es accesible desde cualquier lugar, las 24 horas del día, los 365 días del año.

No se han producido denuncias por casos de vulneración de derechos humanos. A lo largo del ejercicio se han recibido en la Organización Deloitte en España un total de 28 comunicaciones incluyendo 10 consultas y 18 denuncias a través del canal de Comunicación Interna de las firmas que forman la organización Deloitte en España, todas ellas resueltas a la fecha del presente informe. La naturaleza de estas consultas y comunicaciones, están relacionadas con la integridad, el compromiso y la fortaleza desde la diversidad.

Respeto a los Derechos Humanos

El Grupo Deloitte Advisory fomenta y respeta los Derechos Humanos como parte fundamental de los valores que sustentan su cultura corporativa y su compromiso con la sociedad y dispone de los instrumentos y canales adecuados para garantizar el respeto de los Derechos Humanos en el desarrollo de su actividad.

El Código Ético del Grupo Deloitte Advisory y sus políticas de gestión del capital intelectual recogen específicamente el compromiso del Grupo con los Derechos Humanos. El Grupo Deloitte Advisory dispone de un Comité de Ética para aclarar cualquier duda o conflicto relacionado con la interpretación o el cumplimiento del Código Ético del Grupo en España. La Declaración Internacional de Derechos Humanos, así como el Global Compact de la ONU, se han tenido en cuenta en la elaboración de dicho Código Ético.

El Grupo Deloitte Advisory, al igual que el resto de las firmas de DTTL, es socio firmante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y participa en el Pacto Mundial en España a través de la declaración de apoyo de sus principios. Además, la Organización Deloitte en España cumplimenta cada año el Informe de Progreso, documento que recoge las distintas actuaciones y avances en la implantación de los Principios del Pacto Mundial y los ODS.



CLASE 8.ª



006590369

5.4. Compromiso anticorrupción y soborno

En el ámbito de la lucha contra la corrupción y el soborno, el Grupo dispone de políticas para garantizar la transparencia y el cumplimiento de las normas profesionales. El 100% de los miembros de los órganos de gobierno, socios y empleados reciben formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción. Además, el Grupo está certificado por AENOR según las normas ISO37001 de Anticorrupción y UNE19601 de Compliance Penal. Asimismo, dispone de canales, comités y herramientas a través de los cuales se puede consultar cualquier aspecto relacionado con el cumplimiento del Modelo o de los Principios de actuación para la Prevención de Riesgos Penales y de Cumplimiento y de la Política de Anti-corrupción o de cualesquiera otras políticas internas y normas profesionales del Grupo que pudieran constituir actos presuntamente ilícitos o delictivos.

5.5. Independencia

Uno de los pilares básicos del Grupo Deloitte Advisory como grupo de sociedades de servicios profesionales es su capacidad para generar y transmitir confianza a los agentes sociales sobre la fiabilidad y calidad de los documentos elaborados. Tanto la Organización internacional como el Grupo español emiten políticas y procedimientos diseñados para alcanzar una seguridad razonable de que el Grupo, su personal y sus socios, cumplen con los requerimientos de independencia que resultan de aplicación en cada actuación.

5.6. Gestión de riesgos y oportunidades

El Grupo Deloitte Advisory, se rige por una serie de Normas Profesionales y Políticas que vienen preestablecidas por la red global a la que el Grupo pertenece y que son de obligado cumplimiento por parte de todos sus profesionales, sea cual sea la línea de servicio a la que pertenezca, y por otras que complementan a esas normas generales y que aplican a aquellas líneas de servicio, industrias, servicios o mercados que por sus características tienen una regulación específica. El conocimiento y observación de las políticas aplicables resulta obligado para todos los profesionales del Grupo.

Tal como se expone en el punto anterior (5.5 Independencia), la gestión de riesgos del Grupo corre a cargo del Risk and Reputation Leader y del Comité de Prevención de Riesgos Penales, nombrado por el Consejo de Administración del Grupo. Las funciones de este Comité son:

- Promover una cultura preventiva en la materia.
- Garantizar la gestión de denuncias y consultas con trascendencia penal.
- Supervisar el funcionamiento y realizar el seguimiento del sistema de control de compliance penal (incluyendo: planes de comunicación y formación; políticas, procedimientos y controles; monitorización de riesgos y controles; acciones de mejora a acometer; y planes de acción).
- Proporcionar acceso a recursos y medios relacionados con los procedimientos y referencias en materia de cumplimiento penal.

Este comité ha desarrollado un sistema de control conforme a lo recogido en la regulación penal vigente en España. Este sistema se estructura en diferentes elementos, entre los que destaca una Política de Compliance de obligado conocimiento para todos los profesionales que complementa, además de a otras políticas, al Código Ético, así como una estructura y órganos de gobierno con autoridad y autonomía suficientes para el desarrollo de sus funciones.

Como se ha indicado anteriormente el Grupo ha obtenido certificaciones externas por parte de un tercero experto (AENOR) en las materias de Corporate Defense (Prevención de Riesgos Penales UNE 19601) y



CLASE 8.^a

ESTADO ESPAÑOL DE 1977



006590370

Anticorrupción (Antisoborno ISO 37001). Estas certificaciones se tienen que renovar anualmente, habiendo sido actualizadas otro año más.

Concretamente las Normas Profesionales y las Políticas del Grupo Deloitte Advisory, se organizan en dos grandes áreas:

- A) Riesgos y Control de Calidad, que recoge las políticas generales para todas las líneas de servicio distintas de Auditoría emitidas por el Comité de Gestión de Riesgos (CGR), el Risk & Reputation Leader (RRL), y el Comité de Confidencialidad y de Seguridad de la Información (CCSI), en materias de Riesgos, Reputación y Seguridad de la información.
- B) Independencia y Conflict Check que recoge toda aquella información relativa a Independencia que afecte a los profesionales y a las sociedades del Grupo, tanto en cuanto a sus relaciones de inversión, negocio, familiares y empleo, como a todos los servicios que presta el Grupo.



006590371

CLASE 8.ª

6. Anexos

6.1. Tabla de Contenidos de la Ley de EINF

Temática	Estándar utilizado	Apartado del Informe
Modelo de Negocio		
Descripción del modelo de negocio	<ul style="list-style-type: none"> - Descripción del modelo de negocio. - Presencia geográfica. - Objetivos y estrategias. - Principales factores y tendencias que afectan a la evolución futura. 	GRI 1U (Antiguo GRI 102-2, 102-6, 102-7) GRI 2-1 (Antiguo GRI 102-4, 102-15)
		2. Negocio 3.2 Progresos medioambientales y Estrategia WorldClimate
Políticas y Gestión de Riesgos		
Políticas	Políticas que aplica la empresa, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2, 103-3)
		2.4 Estándares de trabajo 5.6 Gestión de riesgos y oportunidades
Principales riesgos	Principales riesgos e impactos derivados de las actividades de la empresa, así como la gestión de los mismos.	GRI 2-23 (Antiguo GRI 102-11) GRI 102-15 GRI 2-12 (Antiguo GRI 102-30)
		5.4 Compromiso anticorrupción y soborno 5.6 Gestión de riesgos y oportunidades Nota 9.5. de Cuentas Anuales
Información sobre cuestiones medioambientales		
General	Efectos de la actividad de la empresa en el medioambiente, la salud y la seguridad.	GRI 102-15 GRI 2-12 (Antiguo GRI 102-29, 102-31)
		3.2 Progresos medioambientales y Estrategia WorldClimate



006590372

CLASE 8.ª

Temática		Estándar utilizado	Apartado del Informe
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.	GRI 3-3 (Antiguo GRI 102-11) GRI 2-12 (Antiguo GRI 102-29, 102-30)	3.1 Descripción general
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	GRI 2-12 (Antiguo GRI 102-29)	3.1 Descripción general 3.2 Progresos medioambientales y Estrategia WorldClimate
	Aplicación del principio de precaución.	GRI 3-3 (Antiguo GRI 102-11)	3.1 Descripción general
	Provisiones y garantías para riesgos ambientales.	GRI 307-1	3.1 Descripción general
Contaminación	Medidas para prevenir la contaminación.	GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2) GRI 302-4 GRI 305-5 GRI 305-7	3.2 Progresos medioambientales y Estrategia WorldClimate 3.4 Principales métricas
Economía Circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención y gestión de residuos.	GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2) GRI 301-1 GRI 301-2 GRI 301-3 GRI 303-3 GRI 306-1 GRI 306-2 GRI 306-3	3.3 Cadena de suministro sostenible y responsable 3.4.3 Consumo y reciclaje de papel 3.4.4 Consumo de agua 3.4.5 Generación de Residuos
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua.	GRI 303-1	3.4.4 Consumo de agua
	Consumo de materias primas.	GRI 301-1	3.3 Cadena de suministro sostenible y responsable



006590373

CLASE 8.ª

(CONTINUA EN LA PAGINA SIGUIENTE)

Temática		Estándar utilizado	Apartado del Informe
		GRI 301-2 GRI 301-3	3.4.3 Consumo y reciclaje de papel 3.4.4 Consumo de agua 3.4.5 Generación de Residuos
	Consumo, directo e indirecto de energía. Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética. Uso de energías renovables.	GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2) GRI 302-1, GRI 302-2 GRI 302-3 GRI 302-4 GRI 302-5	3.4 Principales métricas 3.4.1 Consumo energético
Cambio Climático	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI).	GRI 305-2 GRI 305-3 GRI 305-4	3.4 Principales métricas 3.4.2 Emisiones Alcance 2,3 y totales
	Medidas para adaptarse al Cambio Climático.	GRI 102-15 GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2) GRI 201-2 GRI 305-5	3.2 Progresos medioambientales y Estrategia WorldClimate
	Metas de reducción de emisiones GEI.	GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2)	3.2 Progresos medioambientales y Estrategia WorldClimate 3.4.2 Emisiones Alcance 2,3 y totales
Protección de la biodiversidad	Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad.	GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2) GRI 304-3	No material
	Impactos causados por la actividad.	GRI 304-2	No material



006590374

CLASE 8.^a

Temática		Estándar utilizado	Apartado del Informe
Información sobre cuestiones relativas al personal			
Políticas	Enfoque de gestión.	GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2, 103-3)	4.2 Prioridades sociales
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	GRI 1U (Antiguo GRI 102-7) GRI 2-7 (Antiguo GRI 102-8) GRI 401-1 GRI 405-1	4.3 Principales métricas
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.		4.3 Principales métricas
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.		4.3 Principales métricas
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.		4.2.1. Atracción y desarrollo del talento
	Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.	GRI 2-19 (Antiguo 102-35) GRI 2-20 (Antiguo GRI 102-36) GRI 201-3 GRI 202-1 GRI 405-2	4.3 Principales métricas
	Brecha Salarial.		4.2.2. Igualdad, diversidad e inclusión 4.3 Principales métricas
	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.		4.3 Principales métricas
	Remuneración media de los consejeros y directivos, desagregada por sexo.		4.3 Principales métricas
	Medidas de desconexión laboral.		GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2)
	Empleados con discapacidad.	GRI 405-1	4.2.2 Igualdad, diversidad e inclusión
Organización del tiempo de trabajo.	GRI 2-7 (Antiguo GRI 102-8)	4.2.1 Atracción y desarrollo del talento	



006590375

CLASE 8.ª

Temática		Estándar utilizado	Apartado del Informe
Organización del trabajo		GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2)	
	Número de horas de absentismo.	GRI 403-2	4.3 Principales métricas
	Medidas para facilitar la conciliación.	GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2)	4.2.1 Atracción y desarrollo del talento
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2)	4.2.3 Seguridad y salud
	Indicadores de siniestralidad desagregados por sexo.	GRI 403-2 GRI 403-3	4.3 Principales métricas
	Enfermedades profesionales.	GRI 403-2 GRI 403-3	4.3 Principales métricas
Relaciones Sociales	Organización del diálogo social.	GRI 2-29 (Antiguo GRI 102-43) GRI 402-1 GRI 403-1	4.2.4 Compromiso por el desarrollo sostenible de la sociedad
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo.	GRI 2-30 (Antiguo GRI 102-41)	4.2.1 Atracción y desarrollo del talento
	Balance de los convenios colectivos en el campo de la salud y seguridad en el trabajo.	GRI 403-1 GRI 403-4	4.2.3 Seguridad y salud
Formación	Políticas de formación.	GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2) GRI 404-2	4.2.1 Atracción y desarrollo del talento
	Horas totales de formación por categorías profesionales.	GRI 404-1	4.3 Principales métricas
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2)	4.2.2 Igualdad, diversidad e inclusión
Igualdad	Medidas de igualdad entre hombres y mujeres.	GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2)	4.2.2 Igualdad, diversidad e inclusión
	Planes de igualdad.		4.2.2 Igualdad, diversidad e inclusión



006590376

CLASE 8.ª

Temática		Estándar utilizado	Apartado del Informe
	Medidas para promover el empleo.		4.2.2 Igualdad, diversidad e inclusión
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.		4.2.2 Igualdad, diversidad e inclusión
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.		4.2.2 Igualdad, diversidad e inclusión
	Política contra la discriminación y gestión de la diversidad.	GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2) GRI 406-1	4.2.2 Igualdad, diversidad e inclusión
Información sobre el respeto de los Derechos Humanos			
Políticas	Enfoque de gestión.	GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2, 103-3) GRI 412-2	5.3 Ética
Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia.	GRI 2-26 (Antiguo 102-17) GRI 3-3 (Antiguo GRI103-2) GRI 419-1	5.3 Ética
	Medidas de prevención y gestión de los posibles abusos cometidos.		
	Denuncias por casos de vulneraciones de Derechos Humanos.		5.3 Ética
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT.		4.2.2 Igualdad, Diversidad e inclusión
	La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.		5.3 Ética
	La abolición efectiva del trabajo infantil.		5.3 Ética
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno			



006590378

CLASE 8.^a

INDICADOR DE ESG

Temática		Estándar utilizado	Apartado del Informe
Subcontratación y proveedores	Inclusión de cuestiones ESG en la política de compras.	GRI 1U (Antiguo GRI 102-9)	4.2.4 Compromiso por el desarrollo sostenible de la sociedad
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-3) GRI 407-1	4.2.4 Compromiso por el desarrollo sostenible de la sociedad
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	GRI 409-1 GRI 414-2	4.2.4 Compromiso por el desarrollo sostenible de la sociedad
Consumidores	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores.	GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2) GRI 416-1 GRI 416-2 GRI 417-1	Por la naturaleza de los servicios ofrecidos por el Grupo Deloitte Advisory, los clientes no están expuestos a peligros para su salud o su seguridad como consumidores.
	Sistema de gestión de reclamaciones y quejas recibidas.	GRI 2-26 (Antiguo GRI 102-17) GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2) GRI 418-1	4.2.4 Compromiso por el desarrollo sostenible de la sociedad
Información fiscal	Beneficios obtenidos por país.	GRI 201-1	Nota 4 de las Cuentas Anuales
	Impuestos sobre beneficios pagados.		Nota 12 de las Cuentas Anuales
	Subvenciones públicas recibidas.	GRI 201-4	Durante el ejercicio fiscal 2022 se han recibido un total de 364,6 miles de euros en subvenciones por parte de la Administración Pública.