





ANEXO I

Estado de Información no Financiera FY24

Grupo Deloitte Advisory, S.L. y sociedades dependientes







Índice

1.	Intro	oducción	4
2.	Neg	ocio	6
į	2.1.	Descripción general	6
	2.2.	Servicios del Grupo Deloitte Advisory en España	
	2.3.	Deloitte en España y en el mundo	
é	2.4.	Estándares de trabajo	
_			
3.	Med	lio ambiente	14
	3.1.	Descripción general	14
-	3.2.	Progresos medioambientales y Estrategia WorldClimate	
	3.3.	Cadena de suministro sostenible y responsable	
3	3.4.	Principales métricas	
:	3.4.1.		
3	3.4.2.	Emisiones de Alcance 2,3 y totales	
-	3.4.3.	Compra y reciclaje de papel.	
***	3.4.4.	Consumo de agua	
		Generación de Residuos	
	3.5.	Notas Metodológicas	
4.	Soci	al	
	.1.	Descripción general	
4	.2.	Prioridades sociales	13
	.2.1.	Atracción y desarrollo del talento	3
	.2.2.	Diversidad, equidad e inclusión (DEI)2	
4	.2.3.	Seguridad y salud	0





CLASE 8.ª

	4.2.4.	Compromiso por el desarrollo sostenible de la sociedad34
	4.3.	
5.	. Gobe	ernanza51
	5.1.	Descripción general51
	5.2.	Liderazgo y gobierno corporativo51
	5.3.	Ética52
	5.4.	Compromiso anticorrupción y soborno
	5.5.	Independencia55
	5.6.	Gestión de riesgos y oportunidades56
6.	Anex	os58
	6.1.	Tabla de Contenidos de la Ley de EINF







1. Introducción

El presente Estado de Información No Financiera (en adelante, "EINF"), correspondiente al periodo del 1 de junio de 2023 al 31 de mayo de 2024 (en adelante, ejercicio fiscal 2024 o FY24), forma parte del Informe de Gestión del Grupo Deloitte Advisory, formado por Deloitte Advisory, S.L. y sus sociedades dependientes, se publica en cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, que 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 relación con la información no financiera y la diversidad.

Este documento describe la actividad del Grupo Deloitte Advisory ("el Grupo" o la "Firma"), que se dedica a prestar servicios profesionales de consultoría y asesoramiento empresarial. En este informe, el término "Organización Deloitte en España" se utilizará para hacer referencia a todas las entidades que componen la Organización en España.

Para la elaboración del presente EINF, se ha seguido una selección de indicadores basados en la guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI), un estándar internacionalmente reconocido, utilizando como referencia la versión más actualizada, GRI Standards.

Asimismo, se ha considerado el contexto y la regulación del sector, así como las principales demandas de los grupos de interés, tales como clientes, empleados, organismos reguladores, sociedad, proveedores y DTTL, junto con las tendencias sectoriales y las mejores prácticas para identificar los aspectos no financieros más relevantes para la Organización Deloitte en España. Como resultado, se han determinado los siguientes aspectos clave:

Compromiso de Gobierno

- Gobernanza del Consejo de Administración
- Seguridad de la información y privacidad de los datos
- Compromiso con las Administraciones Públicas
- 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
- Ecoeficiencia operacional y economía circular







Tras la valoración de los temas relevantes, teniendo en cuenta su importancia interna y externa, se han priorizado los siguientes temas materiales para la Organización Deloitte en España:

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

Para obtener información más detallada y completa sobre el proceso de identificación de los aspectos materiales y la determinación de los grupos de interés relevantes para el Grupo, puede dirigirse a la sección correspondiente en <u>Deloitte-ES-about-deloitte-impact-report-2023.pdf</u>

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







2. Negocio

2.1. Descripción general

Descripción del modelo de negocio

Los clientes y profesionales que forman parte de la Organización Deloitte en España constituyen los pilares fundamentales sobre los cuales se asienta el desarrollo de toda la organización. La búsqueda de la excelencia en el servicio es un principio esencial en cada uno de los proyectos en los que la Firma está involucrada. Para lograr este objetivo, todos los centros de servicio del Grupo Deloitte Advisory. están estructurados de manera que cuenten con el número adecuado de profesionales para atender las necesidades de cada zona. Además, cada centro está dirigido por un socio, capacitado para abordar los requerimientos de los clientes desde una perspectiva global y multidisciplinar, maximizando las ventajas de la proximidad y la comunicación directa con el cliente.

Entre las características que definen el servicio que el Grupo ofrece, y que sustentan su modelo de negocio, destacan las siguientes:

- Compromiso global con la calidad e independencia en los recursos y servicios proporcionados, siempre orientados a generar valor tangible para el cliente.
- Enfoque metodológico innovador y flexible, diseñado para adaptarse de manera eficaz a las particularidades de cada sector en el que operan los clientes, lo que permite un entendimiento profundo de sus necesidades.
- Participación proactiva de los profesionales del Grupo Deloitte Advisory, donde la comunicación, la colaboración y la anticipación de las necesidades del cliente son clave.
- Especialización de los equipos de trabajo, lo que asegura un profundo conocimiento de las mejores prácticas del mercado, aportando un servicio de calidad superior.
- Multidisciplinariedad de los profesionales, lo que permite ofrecer soluciones integradas que cubren una amplia gama de necesidades, abarcando distintos campos de expertise y alineada con nuestra estrategia de liderazgo en *Business Transformation*.

Líneas de negocio, industrias y geografías

En cuanto a las líneas de servicio, industrias y geografías, el Grupo Deloitte Advisory se estructura en tres áreas clave para asegurar que cada cliente reciba un servicio adaptado a sus necesidades: el mercado geográfico en el que opera, la industria a la que pertenece y el tipo de servicio requerido. Esta aproximación, que pone el énfasis en la particularidad del negocio de cada cliente, convierte a los profesionales de Deloitte en verdaderos expertos no sólo en el servicio que prestan, sino también en el sector específico en el que operan, como Banca, Seguros, Energía, Telecomunicaciones, Infraestructuras, Fabricación, Sector Público, entre otros. En un entorno económico cada vez más complejo, los servicios orientados a maximizar la competitividad y la transformación de los clientes adquieren una importancia decisiva. De este modo, el







Grupo ha reforzado sus equipos de trabajo en campos como la consultoría estratégica y de procesos, la gestión del riesgo, entre otros, y todos aquellos relacionados con la maximización del valor.

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. (la "Sociedad") y sus sociedades dependientes, que conforman el Grupo Deloitte Advisory, son un conjunto consolidado de empresas que operan principalmente en España dentro del sector de servicios profesionales. La sociedad matriz de este grupo es Deloitte Advisory, S.L., una sociedad española de responsabilidad limitada inscrita en el Registro Mercantil de Madrid.

El objeto social de la Sociedad incluye las siguientes actividades:

- 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 recursos humanos, 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 auditorias 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, vídeos, 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, por el que se aprueba el Reglamento General de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.







Cuando la actividad social requiera concesiones, licencias o autorizaciones administrativas, éstas serán obtenidas antes del inicio de la operación. Asimismo, las actividades que exijan títulos profesionales o registros públicos serán realizadas por personas que cumplan con los requisitos legales pertinentes.

El Grupo también puede desarrollar su objeto social de manera indirecta mediante la participación en otras sociedades con actividades similares o análogas. No obstante, quedan excluidas aquellas actividades que, por ley, requieran requisitos no cumplidos por la sociedad.

A continuación, se detallan las sociedades dependientes del Grupo Deloitte Advisory y que comparten el mismo ejercicio económico que este último:

Deloitte BPS, S.L.Unipersonal (anteriormente denominada 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, a nivel nacional e 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.

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

PM&S Recursos, S.L. Unipersonal

Esta entidad tiene por objeto la prestación de servicios de asesoramiento, administración y gestión empresarial 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 la realización de actividades que por Ley correspondan a instituciones de inversión colectiva y a sociedades y agencias de valores.

Los servicios que, según la normativa vigente, deben ser realizados por personas físicas con titulación o colegiación específica, la sociedad se limita a actuar como intermediaria entre quienes solicitan dichos servicios y los profesionales que los brindan de manera independiente.

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

Deloitte Abogados y Asesores Tributarios, S.L. Unipersonal (anteriormente denominada 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.







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

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.

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

Deloitte Strategy, Risk & Transactions, S.L. Unipersonal (anteriormente denominada 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.

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

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.

A 31 de mayo de 2024, esta Sociedad se encuentra inactiva y en proceso de liquidación.

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.

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, 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.







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.

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

Deloitte Legal, S.L.

Con fecha 14 de mayo de 2024 la Sociedad Dominante Deloitte Advisory, S.L. ha llevado a cabo una operación de ampliación de capital social mediante la aportación no dineraria de las participaciones sociales de Deloitte Legal, S.L.

Esta entidad tiene por objeto social:

- a. El asesoramiento jurídico a toda clase de personas físicas o jurídicas, españolas o extranjeras.
- b. El asesoramiento tributario a toda clase de personas físicas o jurídicas, españolas o extranjeras.
- c. La asesoría y consultoría científica o técnica en el ámbito jurídico y económico.
- d. La representación de personas físicas o jurídicas, españolas o extranjeras, en todo tipo de proceso, con las limitaciones que imponga la Ley.

Al 31 de mayo de 2024 Deloitte Advisory, S.L. tiene una participación directa del 100% en el capital social de esta sociedad.

Deloitte Engineering Center, S.L.U.

Con fecha 24 de abril de 2024 la Sociedad Dominante del Grupo constituye, como único socio, la sociedad Deloitte Engineering Center, S.L.U. de conformidad con la Ley de Sociedades de Capital, de la cual la Sociedad Dominante es su único accionista.

Esta entidad tiene por objeto la prestación de servicios de consultoría a todo tipo de persona física, jurídica o entidades de derecho público o derecho privado, en el ámbito de las Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones, y en concreto servicios de desarrollo e implantación de estratégicas de sistemas y tecnologías de la información, 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.

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

Deloitte Technology & Transformation, S.L. Unipersonal (anteriormente denominada DTT Technology, S.L. Unipersonal)

Con fecha 24 de abril de 2024 la Sociedad Dominante del Grupo ha constituido la sociedad Deloitte Technology & Transformation, S.L.U. de conformidad con la Ley de Sociedades de Capital, de la cual la Sociedad Dominante es su único accionista.







Esta entidad tiene por objeto la prestación de servicios de consultoría a todo tipo de persona física, jurídica o entidades de derecho público o derecho privado, en el ámbito de las Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones, 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).

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

2.3. Deloitte en España y en el mundo

Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL") y las Firmas que la componen forman una organización de referencia en la prestación de servicios profesionales, tanto en España como a nivel global. La Organización Deloitte en España se distingue por su enfoque en el conocimiento especializado de sus profesionales y la calidad de los servicios que ofrece a sus clientes en diversas áreas. Para asegurar un servicio altamente especializado y adaptado a las necesidades del mercado, DTTL organiza su capital humano según sectores, líneas de servicio y áreas geográficas, lo que le permite proporcionar soluciones personalizadas y de alto valor añadido para cada empresa.

Presencia en España

Al cierre del ejercicio el 31 de mayo de 2024, el Grupo Deloitte Advisory. cuenta con 10.078 profesionales distribuidos en 28 oficinas a lo largo del país, con su sede central ubicada en Madrid. El liderazgo del Grupo, construido sobre más de 40 años de experiencia, le permite ofrecer a las empresas las soluciones que necesitan para crecer de manera constante, equilibrada y sostenible. El objetivo principal de la Firma es alcanzar la excelencia en cada uno de los servicios que ofrece, con el fin de consolidar la confianza de sus clientes y posicionarse como un proveedor único, multidisciplinar y especializado. Esta estrategia se fundamenta en la formación continua, el desarrollo profesional y la potenciación de su capital humano.

Cada área geográfica dentro del Grupo Deloitte Advisory en España cuenta con una dirección que mantiene una relación cercana con sus clientes, lo que permite un acceso inmediato a la experiencia y conocimientos de todos los profesionales dentro de la firma. El Grupo se caracteriza por su equipo de expertos altamente cualificados y con gran experiencia en diversas áreas y sectores. Gracias a esta especialización sectorial, la Firma tiene la capacidad de comprender y anticiparse a las necesidades específicas de las empresas con las que colabora.

Aunque las oficinas centrales del Grupo Deloitte Advisory se encuentran en Madrid, la organización está estructurada geográficamente para estar siempre cerca de sus clientes, ofreciendo asesoramiento rápido, efectivo y basado en un profundo conocimiento del contexto local de cada mercado. La sede social del Grupo está ubicada en Plaza Pablo Ruiz Picasso 1, 28020 Madrid, y sus actividades se extienden a varias localizaciones estratégicas dentro del territorio nacional:





CLASE 8.ª

Alicante	Paseo Explanada de España, nº 11	
Barcelona	Avda. Diagonal, 654	
Barcelona	Avda. Diagonal, 571 - Edif. L'illa Diagonal	
Barcelona	Avda. De Litoral de Mar 12 - Edificio Blue Building	
Bilbao	C/ Ercilla, 24	
Bilbao	C/ Rodriguez Arias, 15	
Bilbao	C/ Elcano, 9	
Huesca	Ed. Félix de Azara - Parque Tecnológico Walqa Crta N-330, Km 566	
La Coruña	C/ Ferrol, 1	
La Coruña	C/ Baños de Arteixo, 43 - Edif. Marineda Business Center	
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	Paseo de la Castellana, 89	
Madrid	C/ Dulce Chacón, 55 - Torre Chamartín	
Málaga	C/ Don Cristian, 2-4 - Edificio Málaga Plaza	
Oviedo	C/ Palacio Valdés, 9 - Edificio Palacio Valdés	
Palma de Mallorca	Avda. Comte Sallent, 3	
Pamplona	Plaza del Castillo, 21	
Salamanca	C/ Rector Lucena, 1-9	
San Sebastián	Pza. Julio Caro Baroja, 2	
Sevilla	Pza. Alcalde Sánchez Monteseirin, 2 - Torre Sevilla	
Sevilla	Avda. República Argentina, 25	
Sta. Cruz de Tenerife	Avda. Bravo Murillo, 5 - Edificio Mapfre	
Valencia	Avda. de Aragón, 30 - Edificio Europa	
Valladolid	Pza. de la Rinconada, 9	
Vigo	Av. García Barbón, 3	
Zaragoza	C/ Maria Zambrano, 31. Edificio World Trade Center	







Presencia en el Mundo

A nivel internacional, DTTL responde a los desafíos de la economía global a través de su extensa red, que abarca más de 150 países. Esta red mundial permite al Grupo Deloitte Advisory coordinar equipos de trabajo desde cualquier parte del mundo, brindando soluciones a las necesidades de sus clientes, sin importar la localización. Gracias a esta estructura global, los clientes multinacionales tienen acceso a equipos que combinan la experiencia local con el respaldo de un conocimiento compartido y los máximos estándares de calidad a nivel mundial.

2.4. Estándares de trabajo

El Grupo Deloitte Advisory se estructura conforme a estándares de trabajo que establecen normas para todas sus áreas de actividad, enfocándose principalmente en tres aspectos clave:

- Aceptación de clientes y proyectos. El Grupo Deloitte Advisory prioriza con especial atención el proceso de aceptación de clientes y encargos, ya que su objetivo es ofrecer servicios de la más alta calidad, evitando cualquier tipo de riesgo profesional.
- 2. **Metodologías de trabajo**. El Grupo cuenta con una metodología de nivel superior que se ajusta a las circunstancias y características específicas de cada caso, centrándose en las necesidades de cada cliente.
- 3. Control de calidad. La búsqueda de la máxima calidad es una prioridad constante en la organización del Grupo Deloitte Advisory. Para garantizarlo, el enfoque de calidad se articula en tres pilares:
 - 1. Capital humano: asignando los recursos más adecuados para cada proyecto.
 - 2. **Metodologías y herramientas**: asegurándose de que las más adecuadas se utilicen en cada caso.
 - Procesos de control de calidad: implementando rigurosos procedimientos de control para asegurar el cumplimiento de los estándares de calidad.







3. Medio ambiente

3.1. Descripción general

Durante el FY24, la Firma empezó el trámite de actualización de la política ambiental para reflejar su compromiso con la mitigación del cambio climático, la preservación del medio ambiente y la reducción de la contaminación, a la vez que busca mejorar constantemente su Sistema de Gestión Ambiental. La política se alinea con la estrategia global WorldClimate de la Firma, que se enfoca en cuatro áreas clave: alcanzar Net Zero en emisiones para 2030, integrar la sostenibilidad en todas las operaciones, gestionar eficientemente el impacto ambiental y capacitar a los empleados para ser agentes de cambio.

Asimismo, la política medioambiental de la Firma junto con el estándar internacional ISO 14001 garantizan el cumplimiento de la legislación ambiental y fomentan la concienciación y formación del personal, subrayando un compromiso integral con la sostenibilidad y liderazgo en prácticas responsables en todas las operaciones. De este modo, la norma ISO 14001 también permite un control riguroso de los aspectos ambientales identificados y asegura un ciclo de mejora continua en su desempeño, aplicando el principio de precaución en sus actividades.

En España, el Grupo cuenta con un departamento de Sostenibilidad que apoya a las empresas en la identificación y gestión de riesgos y oportunidades en este ámbito. Sus servicios van desde el análisis de materialidad hasta el desarrollo de políticas medioambientales, la definición de estrategias y la creación de planes de acción en sostenibilidad. A través de estas iniciativas, la Organización Deloitte en España ayuda a las empresas a gestionar sus negocios de manera más eficiente, midiendo su huella ambiental.

En línea con su compromiso con la sostenibilidad, el Grupo Deloitte Advisory ha implementado en los últimos años una serie de planes para reducir el impacto ambiental de sus operaciones, desarrollando la estrategia WorldClimate, que se explica en el siguiente apartado.

3.2. Progresos medioambientales y Estrategia WorldClimate

Con el fin de intensificar su compromiso con la lucha contra el cambio climático, el Grupo Deloitte Advisory adoptó en 2021 la estrategia **WorldClimate**, alineada con los objetivos de DTTL. Esta estrategia no solo se enfoca en las operaciones internas, sino que también posiciona a Deloitte como agente de cambio a través de colaboraciones con organizaciones como el **World Economic Forum** y en proyectos como el **B7**, **B20**, y la **Asamblea General de las Naciones Unidas (UNGA)**.

WorldClimate se basa en cuatro pilares clave:

- Alcanzar "Net-Zero emissions" con metas concretas para 2030.
- Educar e inspirar a los empleados para actuar contra el cambio climático.
- Alinear políticas y procedimientos internos con las metas climáticas.
- Colaborar con los ecosistemas para abordar el cambio climático.







DTTL ha sido pionera entre las empresas de su sector al publicar un informe conforme a las recomendaciones de la Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD), lo que demuestra su compromiso con la transparencia y la sostenibilidad. En el informe, se detallan los riesgos y oportunidades derivados del Cambio Climático, su modelo de gobierno sobre los mismos, las medidas de adaptación implementadas y los impactos de los riesgos identificados pueden consultarse en el último informe de TCFD publicado en deloitte-tcfd-report.pdf².

Además, DTTL trabaja continuamente en el desarrollo y la mejora de soluciones tecnológicas como:

- Deloitte Decarbonization SolutionsTM es un conjunto de módulos interactivos diseñados para acelerar la implementación de proyectos de descarbonización estratégica y gestión de riesgos climáticos, mediante la evaluación de oportunidades de reducción, análisis de riesgos físicos, trayectorias de emisiones y modelos de escenarios climáticos.
- ClimWise es un marco que integra la gestión global y la identificación de riesgos, utilizando el modelado de escenarios climáticos para ayudar a las partes interesadas financieras a reconocer y gestionar los riesgos económicos asociados con la transición hacia una economía de bajas emisiones de carbono.
- <u>ESG Datalab</u> es una aplicación web con un panel interactivo que permite a las partes interesadas visualizar las puntuaciones ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) de sus activos y carteras financieras. También ofrece la posibilidad de realizar simulaciones de carteras para evaluar su rendimiento en términos ESG.

Durante el FY24 se ha dado seguimiento a las acciones implementadas en años anteriores y se han acometido nuevas acciones en la mayor parte de líneas estratégicas, como resultado de la implicación y compromiso de la Sociedad y de los empleados. Estos avances han sido apoyados y respaldados por el Comité Operativo que se ha reunido mensualmente para evaluar el avance de las áreas. Todo el esfuerzo realizado por la Firma se ve materializado en los 4 ejes de acción del Plan Estratégico WorldClimate, debido a que en todos se han acometido como mínimo el 74% de las acciones.

Mediante el Plan Estratégico WorldClimate, la Organización Deloitte en España ha implementado varias iniciativas relevantes durante el FY24 como:

- La guía de proveedores sostenibles para la organización de reuniones y eventos, que ofrece a los empleados una selección de proveedores que cuentan con certificados medioambientales o políticas de sostenibilidad para las diversas necesidades: espacios, restauración, audiovisuales, entre otros.
- La actualización de la política de viajes en la que se estipula la priorización del tren de alta velocidad frente al avión, además la clase de billete no depende de la categoría profesional del empleado, si no de la duración y tipo de viaje que se vaya a realizar.
- El seguimiento de los estándares de Better Buildings a la hora de realizar renovaciones en las oficinas que ocupamos, que tienen en cuenta la eficiencia del uso de energía y agua, la selección de materiales sostenibles y la minimización de los impactos asociados a las obras.

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







Estas acciones que hemos implementado han contribuido a la reducción de emisiones. En todo caso, y 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.

3.3. Cadena de suministro sostenible y responsable

Teniendo en cuenta la naturaleza del negocio de DTTL, la cadena de suministro representa gran parte de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) generadas. Por este motivo y gracias a la estrategia WorldClimate, año a año se van desarrollando e implementando acciones que permiten mejorar el desempeño ambiental y social a lo largo de la cadena de suministro.

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.

Para la adquisición de bienes o servicios en los que aplique, se establece una relación mediante contrato con el proveedor. Asimismo, DTTL cuenta con un Acuerdo Marco de Proveedores que se adjunta al contrato con el proveedor cuando se requiera por la casuística de los bienes o servicios a contratar y que cuenta con cláusulas específicas de medidas medioambientales y de comportamiento ético. Asimismo, el proveedor también debe cumplir en todo momento con el Código de Conducta para Proveedores que se incluye en el acuerdo marco a través de un link y que va más allá e introduce la temática del respeto de los derechos humanos, las condiciones laborales, la eficiencia de los recursos, la minimización y eliminación de los residuos, el desarrollo de prácticas ambientales innovadoras y la medición y reducción de la contaminación y las emisiones.

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 con las actividades cuya ejecución derive de la celebración del contrato. Con el objetivo de mejorar el proceso se sigue trabajando en la inclusión de criterios medioambientales en la gestión y homologación de proveedores.

Los proveedores de la Organización Deloitte en España comprenden una red extensa, teniendo que dar respuesta a las necesidades de la Firma, respetando y alineándose con los requisitos establecidos en la contratación. Durante el FY24, la Organización Deloitte en España ha requerido los servicios de 5.402 proveedores, de los cuales únicamente el 5% son resultantes de relaciones de negocio (sociedades de Deloitte a nivel nacional e internacional), por lo que el 95% son externos a las sociedades de la Organización







en España. Con respecto al origen de los proveedores, cabe destacar que, durante el FY24, el 88% han sido de carácter local³.

En el FY24, DTTL continúa trabajando en la mejora de sus prácticas de sostenibilidad en la cadena de suministro con los proveedores estratégicos utilizando el mismo procedimiento que en el FY23 (definidos para el análisis como los que facturaron a DTTL más de 1 millón de euros anuales en FY22 y evaluados en el FY23). En primer lugar, el objetivo de este análisis es de observar el estado de madurez en materia de sostenibilidad de las empresas más significativas en nivel de gasto para la Firma. En segundo lugar, se quiere establecer una relación con los proveedores con oportunidades de mejora para que, de cara a futuro, mejoren sus prácticas e impactos en su cadena de valor.

Este año, se ha establecido una matriz de segmentación de proveedores que los ha clasificado en clases según su riesgo sectorial y volumen de facturación a la Firma. En un segundo plano se han empezado a desarrollar cláusulas más específicas para seguir avanzando y que van a tener que introducirse en los contratos de los proveedores de las clases definidas por la Firma.

En este sentido, el la Organización Deloitte en España está trabajando en incorporar criterios de sostenibilidad en los productos de la DStore, una plataforma interna que busca ofrecer una amplia gama de productos de la marca DTTL a nuestros profesionales para uso propio, así como para la selección de merchandising para eventos corporativos. Entre estos criterios destacan el uso de materiales reciclados, como al algodón y el rPET, que buscan reducir el impacto ambiental y disminuir la huella hídrica de los productos.

3.4. Principales métricas

Debido a la naturaleza de su actividad, el Grupo no genera un impacto ambiental directo significativo. Por ello, sus iniciativas ambientales se centran en promover buenas prácticas en sus distintas oficinas. En términos generales, el Grupo no emite grandes cantidades de gases contaminantes, genera pocos residuos orgánicos o no reciclables, y hace un uso limitado de recursos como agua y energía para sus operaciones comerciales. Además, el Grupo no ha recibido multas o sanciones relacionadas con temas ambientales.

Dado que las diferentes entidades de Deloitte en España operan de manera conjunta en oficinas alquiladas, los datos ambientales (consumo, emisiones y generación de residuos) y los objetivos de mejora se establecen y miden de manera unificada para todas las sociedades que integran la Organización Deloitte en España.

3.4.1. Consumo energético (electricidad oficinas y CPDs)

A continuación, se presentan los datos de consumo de energía dentro y fuera de oficinas registrados por las empresas que pertenecen a la Organización Deloitte en España durante el ejercicio FY24, que muestran

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 Organización Deloitte en España es proveedor de servicios/productos. El porcentaje de proveedores locales se ha calculado para todos los proveedores de la Organización Deloitte en España.







un incremento debido, principalmente, al aumento de la superficie ocupada y con una evolución hacia un consumo energético de electricidad íntegramente renovable:

Consumo energético en oficinas	FY24(*)	FY23(*)	FY22	FY21
Electricidad renovable (kWh)	9.246.647	8.372.711	9.035.515	7.072.235
Electricidad no renovable (kVVh)	0	162.938	1.356.825	2.003.909
Consumo energético Total (kWh)	9.246.647	8.535.649	10.392.340	9.076.144

(*) Adicionalmente, en el ejercicio 2024 se ha procedido a estimar el consumo referente a todas las zonas comunes de las oficinas del perímetro en el que la Organización Deloitte en España realiza su actividad, resultando un consumo energético total adicional de 4.336.865 kWh, del que 4.260.915 kWh corresponden a electricidad renovable y 75.950 kWh a electricidad no renovable. Dato que ha disminuido desde el FY23 en el que se consumieron 5.676.260 kWh, de los que 3.377.780 kWh correspondían a electricidad renovables y 2.298.480 kWh a electricidad no renovable).

Consumo energético fuera de oficinas	FY24	FY23	FY22	FY21
Electricidad de los CPDs (kWh)	445.634	515.376	486.112	557.258

La Organización Deloitte en España está comprometida en seguir mejorando la calidad de los datos y a mantener la transparencia en futuros informes, así como en la mejora de la optimización de los consumos energéticos realizados para el desarrollo de nuestros servicios.

3.4.2. Emisiones de 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.

Emisiones indirectas de GEI (Alcance 2) -

En el ejercicio 2024, el volumen de emisiones generado por la electricidad de las oficinas se ha reducido a 20,89 toneladas equivalentes de CO2 (679 ton CO2 eq en el ejercicio 2023, 270 ton CO2 eq, en el ejercicio 2022 y 576 ton CO2 eq, en el ejercicio 2021). La reducción de las emisiones es debida al compromiso y objetivo de la Firma de alcanzar el 100% de electricidad de origen renovable en sus instalaciones. La electricidad propia la Organización Deloitte en España ha pasado a ser 100% de origen renovable. Únicamente se consume electricidad de origen no renovable en algunas zonas comunes de los edificios arrendados, los cuales son clasificados como no renovables a excepción de aquellos que cuentan con garantías específicas por parte de los arrendadores.

Otras emisiones indirectas de GEI (Alcance 3) -

En el ejercicio 2024, el volumen de emisiones derivado de la actividad de 'Compra de productos y servicios' se ha reducido a 19.500 toneladas equivalentes de CO2 (30.706 toneladas equivalentes de CO2 en el ejercicio 2023). Este volumen es calculado considerando el total de las compras de productos







y servicios realizadas durante el año por la Organización Deloitte en España en relación con el total de ingresos en el año de reporte. La reducción de las emisiones es refleja el exhaustivo control llevado por Deloitte Global de la cadena de suministro y la mejora del desempeño de los proveedores con los que cuenta la Firma.

Asimismo, el volumen de emisiones derivado de los desplazamientos en este ejercicio 2024 se ha reducido con respecto al FY23, a 7.182,86 toneladas equivalentes de CO2 (7.194 ton CO2 eq en el ejercicio 2023). Durante el FY24 se ha lanzado la nueva política de viajes sostenibles que prioriza los desplazamientos con menor impacto ambiental, y se está sensibilizando a los empleados sobre su importancia y uso.

Como novedad, en este FY24 se ha hecho una estimación de las emisiones resultantes de los desplazamientos de los empleados desde su casa a la oficina, así como las emisiones relacionadas con el teletrabajo. Las emisiones estimadas son de 6.631,63 toneladas equivalentes de CO2.

3.4.3. Compra y reciclaje de papel

Debido a la naturaleza de las actividades que realiza la Firma, el papel es uno de los recursos más utilizados, lo que implica la medición del impacto ambiental y del seguimiento y monitorización de los stocks. Consciente de la necesidad de mejorar en el reciclaje del papel que se utiliza en el día a día, la Firma ha implementado diversas iniciativas enfocadas en optimizar su uso y promover su correcto reciclaje. Estas medidas buscan concienciar a los profesionales sobre la reducción del consumo de papel mediante el uso de alternativas tecnológicas y fomentar el uso de contenedores específicos para la destrucción y reciclaje del papel, que es gestionado de forma regular por un operador autorizado para su tratamiento adecuado. A continuación, se presentan los datos sobre la compra y reciclaje de papel registrados por la Organización Deloitte en España durante el periodo de reporte:

Compra y reciclaje de papel	FY24	FY23	FY22	FY21
Compra de papel (kg)	94.003	57.245	58.314	59.751
Reciclaje de papel (kg)	67.363	122.564	69.954	100.046

El aumento en la compra de papel del FY24 se debe al incremento del aprovisionamiento realizado en el FY24, debido a la necesidad de rellenar stocks necesarios para su uso durante los próximos años, lo que no implica su consumo durante dicho FY24. La reducción en el reciclaje de papel está relacionada directamente con el menor consumo del mismo, de manera que los procesos de reciclaje también se ven reducidos. 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 FY24, el departamento de compras ha dado continuidad al compromiso de la Firma sobre el consumo responsable con iniciativas como el uso de postit 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

En cuanto al consumo de agua, este recurso se utiliza únicamente en el contexto de las actividades que los profesionales de la Organización Deloitte en España desarrollan en sus instalaciones. Varias oficinas disponen de pequeñas cafeterías de libre acceso, siendo éstas, junto con los baños, los principales puntos







de consumo de agua. Para reducir el impacto ambiental asociado al uso de este recurso, se han llevado a cabo medidas de concienciación que recuerdan a los empleados la importancia de no desperdiciar agua durante su uso.

A continuación, se detallan los datos de consumo de agua correspondientes al período de reporte, cuyo vertido se canaliza completamente a la red pública en las ubicaciones donde opera la Firma en España:

Consumo de agua	FY24(*)	FY23(*)
Consumo de agua (m³)	44.559	50.276

(*) Para ambos años, el 42% del consumo se ha podido verificar directamente a partir de las facturas pagadas, el resto son estimaciones objetivas mediante la aplicación de criterios de proporcionalidad a partir de la superficie ocupada, debido a que los arrendadores no tienen el desglose del consumo por plantas ocupadas o por falta de recibir facturas dentro del periodo de reporting.

A medida que avanzan los años y tras la implantación de la norma internacional ISO 14001, se trabaja en la mejora de la precisión del dato de agua en las oficinas de la Firma. Al depender de los arrendadores en parte de las oficinas, sigue siendo necesario realizar estimaciones para obtener el resultado final del consumo. Asimismo, al haber ampliado en el FY23 la solicitud de datos del consumo de agua a todas las oficinas, los datos no son comparables con los del FY22 y FY21, por lo que se han omitido.

3.4.5. Generación de Residuos

Durante el FY24, la Organización Deloitte en España continuó implementando acciones dentro del marco del Plan Estratégico WorldClimate, estableciendo una serie de procesos de control destinados a incrementar su capacidad de reciclaje, especialmente en lo que respecta a materiales de oficina. La Firma ha puesto a disposición de sus profesionales los recursos necesarios para facilitar el reciclado: contenedores para papel, urnas para pilas usadas y para cápsulas de café, papeleras selectivas para diversos desechos, entre otros. También se han implementado procedimientos para gestionar el reciclaje de materiales más específicos, como tubos fluorescentes y filtros de aire, y se han adoptado políticas para optimizar el consumo de aire acondicionado, calefacción y agua.

Es relevante señalar que, desde hace varios años, se eliminaron los vasos y paletinas de plástico de las máquinas de vending en todas las oficinas del país. En su lugar, se distribuyen botellas de cristal y tazas de café a los empleados para reducir el uso de plásticos desechables. Además, el departamento de logística e infraestructuras promueve la reparación de electrodomésticos para apoyar la economía circular de los recursos.

Con vistas a alcanzar el objetivo de "Cero Residuos" en 2025, establecido en la estrategia global de DTTL WorldClimate, la organización sigue trabajando para ampliar el alcance y mejorar la precisión de los informes sobre la generación de residuos en sus oficinas. Estos futuros reportes incluirán un desglose detallado de los residuos generados, como residuos orgánicos, plásticos y tecnológicos.

En el FY24, la Firma ha ampliado sus iniciativas de reciclaje, aumentando el número de puntos de recogida selectiva en todas sus oficinas y optimizando el proceso de segregación de residuos. Además, se ha realizado una campaña didáctica de comunicación al personal para sensibilizarles sobre los puntos de depósito de residuos y la tipología de residuos correspondiente a cada contenedor.







Con respecto a los residuos tecnológicos, este año se ha continuado colaborando con asociaciones para donar los equipos móviles y ordenadores que no estaban en fin de vida para su posterior utilización por asociaciones y colectivos que no tienen acceso a estos.

3.5. Notas Metodológicas

Proveedores Locales

El 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 Organización Deloitte en España es proveedor de servicios/productos. El porcentaje de proveedores locales se ha calculado para todos los proveedores de la Organización Deloitte en España.

Perímetro de consolidación de datos medioambientales

Los datos relacionados con los consumos de electricidad, agua, papel y emisiones generados están recopilados en base a el consumo de cada oficina que la Organización Deloitte ocupa en España. Con respecto al consumo de agua, se mantiene el perímetro de consolidación de los datos a todas las oficinas que ocupa, ya que anteriormente no se tenían en cuenta para el cálculo las oficinas con menos de 30 empleados.

Metodología para el cálculo de Emisiones GEI

Los alcances estipulados según el Greenhouse Gas Protocol (GHG), que organizan los alcances de la siguiente manera:

- 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 abarca las emisiones indirectas que generan las centrales de producción de electricidad como consecuencia del propio consumo de la entidad. Aunque la compra de electricidad de la Organización Deloitte en España sea de origen renovable, aún cuenta con electricidad de origen no renovable procedente de las zonas comunes de los edificios en los que los propietarios no disponen de electricidad de origen renovable.
- 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, la Organización Deloitte en España reporta sobre las emisiones derivadas del consumo de combustible en coches de alquiler y las emisiones derivadas de las estancias en hoteles, entre otros.







Factores de emisión utilizados en el cálculo de Emisiones GEI

Los factores de emisión utilizados en los cálculos de las emisiones de efecto invernadero han sido aportados por Deloitte Global (DTTL).

Estimaciones realizadas en los cálculos de consumos de electricidad y agua

Debido a la ausencia de datos ofrecidos por ciertos proveedores, se ha procedido a realizar un estimado para poder ofrecer un consumo en:

- Electricidad: El proceso de refacturación por parte de los proveedores energéticos de la firma, que continua desde el año anterior, ha supuesto una paralización inicial de la emisión de ciertas facturas con consumos reales en las oficinas de la Firma para adaptarse a las nuevas normativas que regulan importes, impuestos y bonificaciones. Para las facturas que no se han recibido a tiempo, se han estimado los datos con los consumos de años anteriores.
- Agua: Gracias a la integración de la totalidad de las oficinas en el sistema de gestión ambiental, ISO14001, durante el FY24 se han mejorado la metodología de estimación de los datos no disponibles y la monitorización del consumo.

Aclaraciones sobre el consumo de papel

El consumo de papel reportado hace referencia a la cantidad de papel comprada durante el año fiscal y no al efectivamente consumido, ya que una parte relevante de la compra del FY24 se destina a reponer el stock de papel almacenado para su uso en los años siguientes. En este sentido, además de este papel comprado, la Organización Deloitte en España cuenta con un stock de papel.

Aclaraciones sobre el reciclaje de papel

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. En la medida en la que se reduce el uso de papel, también se reduce, lógicamente, el papel reciclado.







4. Social

4.1. Descripción general

El crecimiento del Grupo Deloitte Advisory como empresa de servicios profesionales se basa en las competencias de su personal, su recurso más valioso, y en su estructura organizativa, diseñada para cumplir con los compromisos hacia sus partes interesadas.

El negocio del Grupo se sustenta en la gestión del conocimiento de su equipo. Durante varios años, la Organización Deloitte en España ha sido reconocida como una de las mejores empresas para trabajar en el país, gracias a sus políticas de Talento, enfocadas en implementar las mejores prácticas en áreas como el desarrollo profesional, la formación, la compensación, el ambiente laboral y los planes de carrera. Además, su enfoque está alineado con la misión y visión de la empresa, que es apoyar tanto a sus empleados como a sus clientes en la búsqueda de la excelencia.

En el Grupo Deloitte Advisory, los profesionales asumen la responsabilidad tanto de su propio desarrollo como del de sus compañeros de equipo. En todas las áreas de servicio, sectores, departamentos corporativos y regiones geográficas, hay un socio encargado que trabaja en conjunto con la dirección del área de Talento, colaborando con todas sus divisiones. De esta manera, se forman equipos que destacan por su conocimiento, habilidades, diversidad y enfoque multidisciplinar.

4.2. Prioridades sociales

4.2.1. Atracción y desarrollo del talento

El Grupo Deloitte Advisory dispone de procesos completos de atracción y seguimiento de candidatos, con el fin de incorporar a los profesionales que la Firma requiere para su crecimiento. Esto responde a la prioridad del Grupo de atraer y desarrollar a los mejores profesionales del mercado. El proceso de captación y selección de los candidatos tiene cuatro fases:

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

Las principales acciones que ha realizado la Firma con respecto a la atracción y desarrollo del talento son las siguientes:

 Actualización de toda la información relacionada con actividades y ferias de empleo en las que se participa, 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. Esta información se comparte de forma pública en la página web de la Firma: www.deloitte.es.







- Acciones con centros universitarios y escuelas de negocio:
 - Presentaciones y foros. La Organización Deloitte en España 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 el Grupo.
 - Participación en bolsas de trabajo. La Organización Deloitte en España 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: se reconoce a aquellos empleados que presenten candidatos con experiencia a los procesos de reclutamiento y que finalmente sean seleccionados y permanezcan en la empresa pasados 6 meses.
- Redes sociales: a través de la gestión de los medios y redes sociales se canalizan las solicitudes de empleo y difunde sus actividades de captación y sus políticas de Talento.

Siempre que el Grupo lleva a cabo procesos de selección, tiene como objetivo buscar futuros profesionales que compartan los valores de la firma, y que además de los conocimientos específicos que se requieran para los diferentes equipos del Grupo Deloitte Advisory, también dispongan de capacidades de trabajo en equipo. A través de los procesos de selección y de las entrevistas de trabajo, la Firma proyecta lo que es y lo que hace, además de comprender las necesidades de los potenciales profesionales que aspiran a incorporarse al Grupo. Los procesos de selección del Grupo Deloitte Advisory cuentan con diversas fases en las que el candidato debe avanzar para completar el proceso de selección, y que culminan con la presentación de la oferta y la contratación definitiva, que se produce como resultado de pasar satisfactoriamente las pruebas y entrevistas.

En el FY24, se han introducido novedades en el área de Talento para asegurar que se continúa contando con los mejores profesionales en la Firma. Se han continuado con los avances en la digitalización de la gestión de los candidatos, de forma que esta resulta más ágil y eficiente a la hora de gestionar las candidaturas. Durante el FY24 se han implementado módulos de referenciados, y un programa de movilidad interna de la Firma. Además, se han realizado modificaciones en la herramienta interna de referenciado SSFF (programa referral y movilidad interna).

El Grupo Deloitte Advisory ha continuado con la ampliación del alcance de las actividades de captación de talento joven en centros de formación profesional, y ha ampliado la comunicación en dichos centros, invitando a estudiantes a formar parte de las iniciativas de captación de talento joven como The Impact Fest.

Desarrollo profesional y de carrera

El desarrollo profesional en el Grupo Deloitte Advisory se focaliza en fomentar un entorno donde las personas puedan alcanzar sus objetivos personales y profesionales a medio y largo plazo. La generación de oportunidades es una de los retos y valores fundamentales dentro de la estrategia de Talento de la Firma.







Plan de Carrera

El plan de carrera profesional está diseñado para atender tanto los objetivos de las personas como los de la Firma en un mercado en constante cambio, global y dinámico. Este entorno exige flexibilidad, innovación y una evaluación personalizada de las habilidades de cada individuo y de su potencial de crecimiento profesional.

En el ámbito del desarrollo profesional, el plan de carrera permite impulsar el avance de los profesionales en su recorrido dentro de la Firma. Cada línea de negocio cuenta con su propio plan de carrera, ajustado a su enfoque y filosofía de trabajo y alineado con los requisitos de la Firma.

El Grupo ofrece programas clave de desarrollo y apoyo para todos sus empleados, en todas las categorías profesionales, como parte esencial de su trayectoria. Estos incluyen tutorías, mentoring y programas específicos destinados a profesionales en momentos cruciales de su carrera, como ascensos a nuevas posiciones. Estos programas se enfocan en un desarrollo personalizado, con la guía de un mentor más experimentado, quien transfiere conocimientos y habilidades para mejorar el rendimiento del profesional, preparándolos y orientándolos como futuros líderes dentro del Grupo.

Evaluación

La Organización Deloitte en España pone a disposición de los empleados diferentes herramientas internas de desarrollo, a través de las cuales pueden conocer su desempeño y definir su trayectoria profesional, a través de posibles opciones de promoción y planes de formación personalizados.

Herramientas como DFeedback o DTalent buscan impulsar el sistema de feedback continuo, impulsando la retroalimentación constante como herramienta clave que, mediante evaluaciones de compañeros y jefes de equipo, impulsa el desarrollo de los profesionales, ayudándoles a reconocer sus fortalezas y áreas de mejora, y proporcionándoles recursos para seguir 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 de la Firma.
- Formar a todos los profesionales en el programa de evaluación.
- 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 Deloitte Advisory, 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 de competencias son:

- Detecta fortalezas y áreas de mejora, tanto a nivel individual como grupal, proporcionando la base para crear e implementar programas de formación y desarrollo que fortalezcan las competencias necesarias.
- Facilita la definición de las habilidades requeridas para cada puesto y el nivel necesario, y ayuda a identificar los perfiles más adecuados para cada rol.
- Previene discriminaciones y desigualdades en las oportunidades.

Desarrollar a nuestros profesionales para que cuenten con las habilidades y competencias que necesitan para hacer realidad nuestro propósito "making an impact that matters" y estrategia "ser líderes en business transformation" es clave. Llevar esto a la práctica conlleva evolucionar y redefinir los procesos de Talento (Selección, Formación, Performance, etc.) guiados por un marco común, el nuevo modelo de Competencias.

Alineado con este cambio, en el FY24 se ha implantado un nuevo modelo de evaluación del desempeño para todos los profesionales de la Firma, jefes de equipo y colaboradores, con foco en identificar y evaluar las skills críticas para la estrategia, conviviendo con los Global Talent Standards definidos a nivel Global y garantizando la valoración global de todos los inputs disponibles (UF, Snapshots) por parte del evaluador, impulsando una valoración 360º e impulsando la objetividad.

Políticas de Compensación y Beneficios

La Firma busca la evolución y mejora constante de su retribución. Los principales objetivos del programa de compensación incluyen: asegurar que los profesionales y candidatos reciban una compensación justa, competitiva y atractiva; proporcionar un tratamiento individualizado y flexible para cada miembro de la Firma; y construir de manera continua una propuesta de recompensa integral que permita atraer y desarrollar a los mejores talentos del mercado. El Plan de Carrera que se ofrece a los profesionales está alineado con los programas de compensación.

Cada año se realiza un exhaustivo análisis de la política de compensación y de los esquemas de retribución fija y variable en correlación con los existentes en la organización, comparándolos con los ofertados en el mercado, y los desarrolla de conformidad con la estrategia y la cultura de la Firma, prevaleciendo en todo momento los principios de igualdad y meritocracia.

Fruto del análisis y diseño de la política de retribución y compensación, surge la estructura salarial aplicable a todos los profesionales del Grupo Deloitte Advisory desde el momento de su incorporación.

Actualmente, el esquema retributivo se compone de (i) una retribución salarial fija, (ii) un plan de retribución variable, atendiendo al desempeño individual de cada profesional y a los resultados de la organización, (iii) un programa de retribución flexible que cuenta con seguro médico, tickets transporte, tickets restaurante,







tickets guardería, formación y un seguro colectivo de ahorro, y (iv) un amplio conjunto de beneficios sociales. Dichos conceptos retributivos son accesibles para todos los profesionales del Grupo Deloitte Advisory.

Además, el Grupo Deloitte Advisory opera bajo un modelo de partnership, donde los socios no solo participan activamente en el negocio, sino que también aportan capital. La política de compensación de los socios está diseñada para ser transparente, objetiva, justa y equitativa.

Los socios denominados "Socios equity" realizan inversiones y financian la Sociedad, y se les asigna un número determinado de participaciones. Su compensación se basa en el número de participaciones que poseen. Anualmente se revisan estas participaciones según diversos factores, como: la calidad, la ausencia de incidentes técnicos, la antigüedad, la gestión del Talento y los cargos de gestión que ocupan en la Firma.

Los socios denominados "Socios non-equity" tienen un esquema de compensación mixto: una parte fija y una parte variable, que se calcula como un porcentaje de la parte fija, basada en la evaluación de su desempeño según parámetros similares a los mencionados anteriormente.

En el proceso de revisión de la compensación de los socios se evalúa:

- La calidad y gestión del riesgo en los trabajos realizados. Estos se definen como la responsabilidad en la prestación de servicios acordes con las políticas de la Firma, cumpliendo estrictamente con la normativa técnica, la gestión de riesgos y la calidad en los trabajos. Este pilar es el que tiene mayor peso a la hora de revisar la variación de las participaciones de los socios equity y la remuneración de los socios non-equity.
- La consecución de los objetivos individuales fijados anualmente y el nivel demostrado de las competencias que se requieren en sus responsabilidades.

Formación

El Grupo Deloitte Advisory prioriza y promueve el desarrollo de todos sus profesionales. Una de las principales metas estratégicas es disponer de talento capacitado para enfrentar los desafíos estratégicos del Grupo. En otras palabras, la estrategia y el entorno actual implican la aceleración del desarrollo de los profesionales para ofrecer un servicio de alta calidad a los clientes en sus retos más complejos. Por ello, se fomenta una cultura de aprendizaje continuo, donde cada persona es responsable de su propio crecimiento personal y profesional, y se ofrece una formación orientada a desarrollar las habilidades clave que tanto Talento como los negocios de la Organización Deloitte en España requieren.

Los profesionales que se incorporan al Grupo cuentan desde el primer día con un plan de desarrollo personalizado en función de su experiencia y de la línea de negocio en la que se incorporan, como parte de la filosofía del Grupo que se basa en el convencimiento de que gran parte del conocimiento se adquiere a través de la experiencia del día a día. Este plan integra competencias de *Leadership, Professional y Technical*, donde también se trabajan "hot skills", por ejemplo, derivadas del entorno tecnológico disruptivo actual.

La Organización Deloitte en España también dispone de diversas iniciativas de apoyo, como programas de buddies, coaching y mentoring, orientadas a los momentos clave de la carrera profesional, como el inicio en la Firma o los cambios de rol, para garantizar que nuestros profesionales se sientan respaldados en esos momentos.







Además de establecer alianzas estratégicas con las principales universidades y escuelas de negocios, la Firma cuenta con la Deloitte University, que no solo ofrece una experiencia de desarrollo excepcional, sino que también brinda la oportunidad de reunir a personas de toda la región en un entorno de aprendizaje y networking de vanguardia.

Y para dar rienda suelta a la curiosidad de todos los profesionales, la Organización Deloitte en España también cuenta con <u>CURA</u>, una plataforma de aprendizaje, donde los empleados disponen de acceso ilimitado a toda la oferta de aprendizaje de Udemy Business, LinkedIn y GetAbstract entre otras. En CURA cada persona decide dónde, cuándo y en qué formarse.

Como novedades en el FY24, con el objetivo de homogeneizar y estandarizar las políticas y procesos de Learning en el Grupo, se ha trabajado en una guía donde quedan recogidas todas ellas. Además, durante el ejercicio, se llevó a cabo el rediseño de la página de Learning de la intranet, utilizada para las formaciones de los profesionales, para alinearla con la nueva estrategia y los nuevos servicios/programas que se ofrecen desde el área de Learning. También se aprovechó la renovación de la página para dar a la plataforma la nueva imagen de marca.

Por otro lado, complementando el itinerario para el desarrollo de las skills de Liderazgo, se ha diseñado e incluido un nuevo programa de liderazgo en la categoría de Senior 2. Cabe destacar también que, en la primavera de 2024, se ha inaugurado la Universidad Corporativa en Paris (Deloitte University Europe (DUE)). DUE permitirá formar anualmente a más de 1.500 profesionales de toda España, permitiéndoles además conectar con el mejor talento de toda Europa y vivir una experiencia de desarrollo inolvidable en un espacio único.

Relaciones sociales

Durante el FY24, todos los empleados del Grupo Deloitte Advisory estuvieron cubiertos por el convenio colectivo del sector⁴.

4.2.2. Diversidad, equidad e inclusión (DEI)

La Organización Deloitte en España adopta medidas que sirven para garantizar la igualdad de oportunidades de todos sus profesionales, tanto desde el punto de vista laboral como desde el punto de vista del desarrollo personal de los profesionales, y que también ayudan a defender la integridad y la calidad de su capital humano. La Firma cuenta con una Política contra la discriminación y el acoso y no permite que 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.

Además, cuenta con una estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión, cuyo objetivo principal es promover la igualdad en todos los niveles y fomentar una cultura inclusiva para asegurar que todos los profesionales tengan las mismas oportunidades.

Este compromiso con mantener un entorno sin discriminación, que promueva el respeto y la diversidad, es uno de los principios fundamentales de la Firma y está claramente establecido en su Código Ético. Este

⁴ La Organización Deloitte en España pertenece a la Asociación española de empresas de consultoría (AEC) y mediante este organismo se realiza, entre otras, 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.







Código detalla el Principio Ético de respeto y trato imparcial, reflejando el compromiso de la Firma con la promoción y valoración de la diversidad y la igualdad de oportunidades para todos.

La Organización Deloitte en España está comprometida con la igualdad y la no discriminación entre mujeres y hombres. Ha implementado un Plan de Igualdad que establece políticas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades, con el fin de prevenir cualquier forma de discriminación profesional, ya sea directa o indirecta, por razón de sexo. Este plan aborda aspectos como el acceso al empleo, la clasificación profesional, la formación, la promoción, la compensación y la organización del tiempo de trabajo, así como la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Continuar consolidando un entorno laboral como el actual, en el que se respeta la dignidad y la no discriminación por razón de sexo es uno de los principales objetivos de la Organización Deloitte en España. Además del Plan de Igualdad que rige la compañía, se ha elaborado un Protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo que recoge las medidas para perseguir y prevenir las situaciones de acoso.

Durante el FY24, no se ha recibido ningún incidente de acoso o discriminación.

Dentro del Plan de Igualdad, se lleva a cabo un análisis de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, el cual se revisa y actualiza regularmente para mejorar las políticas vigentes y evaluar el avance en los objetivos planteados.

Los resultados muestran que las políticas de igualdad no solo cumplen con los requisitos de la Ley de Igualdad, sino también con las propias normas de la Firma en su esfuerzo continuo por evitar la discriminación en su equipo humano.

Además, se ha establecido una Comisión de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación para monitorear y evaluar de manera continua las medidas y acciones del Plan de Igualdad. También se ha formado una Comisión de seguimiento del Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral.

Uno de los mensajes clave dentro de nuestra estrategia de DEI tiene que ver con que cada uno de los profesionales que forman la Firma entiendan que la inclusión depende de ellos, de todos y cada uno de los profesionales. Por ello, a través del lanzamiento de la "Guía de personas aliadas de la DEI", los animamos a ser parte activa de la inclusión. En esta guía, se detallan ejemplos de comportamientos que los profesionales pueden poner en práctica en su día a día para contribuir a hacer de la DEI una realidad en la Firma. Incluye materiales como la guía de comunicación inclusiva, cómo mantener conversaciones sobre salud mental o tips para promover la colaboración en el equipo, entre otros.

Además, la Organización Deloitte en España ya es parte de REDI, la Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI+ en España, una red formada por 272 organizaciones y que llega a más de 850.000 profesionales. REDI es un partner clave que acompaña a la Firma en su camino por el fomento de entornos de trabajo inclusivos y diversos, en el que colectivos como el LGBTI+ se sientan totalmente incluidos. La asociación está compuesta por expertos en materia de diversidad e inclusión LGBTI+ y es un foro de intercambio con otras empresas que informa sobre las best practices LGBTI+ del mercado.







También, a través de la campaña "Historias que nos inspiran", se da voz a profesionales cuya experiencia personal y profesional puede servir de inspiración para otros. Se hace en torno a las 4 fechas clave del calendario de DEI, para asegurar que se comparten historias relacionadas con los pilares prioritarios de la Firma: Día Internacional de la Mujer (8 de marzo), Día del Orgullo LGBTI+ (28 de junio), Día de la Salud Mental (10 de octubre), Día Internacional de las Personas con Discapacidad (3 de diciembre). Se organizan paneles, abiertos a todos los profesionales, en los que se debate sobre los principales avances y retos relacionados con estas temáticas de DEI. Y se comparte, en la intranet, video-píldoras para seguir profundizando en dichos temas. Se complementan con una campaña de comunicación externa (redes sociales), para visibilizar a la Organización Deloitte en España como una Firma comprometida con la DEI.

Por último, como parte del compromiso de la Firma con la promoción de la diversidad y la inclusión, el Grupo Deloitte Advisory cuenta en su plantilla con 42 personas con discapacidad a 31 de mayo de 2024.

Brecha salarial

La Organización Deloitte en España presta especial atención al análisis de cualquier circunstancia que pueda evidenciar la existencia de brecha salarial. Es importante destacar que las escalas salariales en Deloitte están definidas por negocio y estructuradas por categoría y nivel de desempeño, y que anualmente se realizan diferentes análisis y estudios y se revisan las políticas de compensación, para adaptarlas al mercado y a las necesidades y estrategia de la Firma. Todo ello, nos ayuda a garantizar la objetividad de los procesos de retribución, y esto puede observarse en los continuos análisis que llevamos a cabo, demostrando que no existe diferencia salarial debida al género a igualdad de puesto y responsabilidades.

Continuamos trabajando para minimizar la diferencia total entre el salario medio de los hombres y el salario medio de las mujeres y para ello seguimos implantando medidas de flexibilidad, conciliación, formación, desarrollo y compensación que promuevan y faciliten el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad. Estos esfuerzos reflejan nuestro compromiso con la igualdad de género y nuestra determinación en la eliminación de esta brecha.

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.

4.2.3. Seguridad y salud

Gestión de la seguridad y la salud

La Organización Deloitte en España dispone de un Servicio de Medicina en el Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales que comprende 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 los trabajadores del Grupo, el 100% de empleados están formados e 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 mediante el Sistema Integrado de Prevención de Riesgos Laborales (SPRL), una plataforma informática desarrollada internamente que conecta las áreas







específicas establecidas por la ley con los profesionales y el entorno laboral. Su objetivo es cumplir con el Artículo 18 de la Ley 31/95, que garantiza el Derecho a la Información, Consulta y Participación de los trabajadores. Este sistema está disponible para todos los empleados, socios y becarios de la Firma las 24 horas del día, los 365 días del año, a través del portal interno "Intranet", donde se encuentra un enlace para enviar sugerencias o consultas directamente al director del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales.

El SPRL también proporciona información relevante tanto a través de la Intranet como de manera personalizada, y las comunicaciones importantes sobre salud y seguridad, coordinadas con el departamento de Talento, se envían por correo electrónico a todos los empleados. Además, el Grupo Deloitte Advisory cumple con todos los requisitos legales en cuanto a la consulta de trabajadores sobre Seguridad y Salud. Las oficinas cuentan con los planes necesarios de evacuación, simulacros y emergencias, sin haber recibido ningún tipo de apercibimiento administrativo o judicial.

Las empresas adscritas al Servicio de Medicina del Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales mancomunado del Grupo están bajo la cobertura del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de Deloitte. 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 del Grupo, en todas y cada una de las provincias y oficinas de toda España. Los trabajadores no empleados del Grupo pero que desarrollan su actividad dentro de las oficinas del Grupo también son incluidos, al igual que se realiza la coordinación en prevención de riesgos laborales con aquellas empresas a las que se trasladan a los empleados de la Organización Deloitte en España.

Dicho servicio tiene como objetivos:

- Reducir el impacto negativo del entorno de trabajo en la salud.
- Prevenir la enfermedad y los accidentes.
- Fomentar la cultura preventiva.
- Potenciar la mejora continua de los niveles preventivos.
- Integrar la calidad preventiva en la vida diaria de la empresa.
- Establecer los medios para una mejora de los hábitos de salud y seguridad contribuyen al bienestar

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, se pone a disposición de los profesionales un servicio médico con instalaciones en Madrid y Barcelona. Las personas del resto de oficinas pueden ponerse en contacto telefónico o por videoconferencia.

La política del servicio de prevención establece que las buenas prácticas preventivas deben basarse en principios de calidad que ayuden a reducir al mínimo los efectos negativos sobre la salud derivados del entorno laboral. Esto se logra mediante la prevención de enfermedades y accidentes a través de la creación e implementación de protocolos en las cuatro áreas: Medicina del Trabajo, Seguridad, Higiene, y Ergonomía y Psicosociología aplicada. Asimismo, la información y la formación se consideran objetivos fundamentales del servicio de prevención de riesgos laborales.







En los programas médico-sanitarios de carácter individual se lleva a cabo 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 llevan a cabo programas de educación nutricional tanto generales como personalizados mediante consultas nutricionales. Además, se proporcionan recomendaciones sanitarias para viajes internacionales a empleados que deben trasladarse a zonas con posibles riesgos de infecciones, evaluando si es adecuado realizar dichos viajes, con el fin de minimizar los riesgos para los profesionales.

Como novedad, en el FY24, el Grupo Deloitte Advisory ha recibido el reconocimiento de buenas prácticas en la promoción de la salud, otorgado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) O.A.M.P, en colaboración con la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo y la Red Española de Empresas Saludables (REES).

El Grupo mantiene en vigor Planes de Emergencia, que establecen el procedimiento de actuación ante una emergencia, accidente grave, incendio, evacuación o confinamiento, así como información disponible para todos los profesionales en cuanto a formación e información para evitar accidentes de trabajo.

Bienestar

La Organización Deloitte en España se ocupa de garantizar que sus profesionales disfruten de una carrera satisfactoria, a la vez que atienden sus necesidades personales.

El Grupo Deloitte Advisory cuenta con un Reglamento de jornada y política de desconexión digital que afecta a todos sus partners y profesionales en la Firma, y cuyo objetivo es prevenir y limitar el riesgo de sobreexposición tecnológica de los profesionales, evitando a su vez las consecuencias negativas sobre la salud y la seguridad que podrían conllevar. Existe además una Política de Registro Horario, para el registro diario del tiempo de trabajo y de descanso mediante una aplicación de diseño inhouse que ayuda a integrar esta gestión en la rutina diaria. El hecho de contar con estos reglamentos y políticas es reflejo de que la Firma defiende el derecho a no responder correos electrónicos, mensajes y llamadas fuera de la 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 uso razonable de las herramientas tecnológicas para prevenir riesgos de fatiga informática.

El Grupo también implementa una Política de flexibilidad llamada *Being Flexible*, aplicable a todos los socios y profesionales en la firma española, con el objetivo de facilitar la organización diaria del trabajo y fomentar el equilibrio entre la vida personal y profesional. Esta política se sustenta en un modelo de trabajo híbrido y flexible, que permite a los profesionales trabajar tanto de manera presencial como remota, en función de sus propias necesidades, las del cliente, y las de su equipo.

En el FY24 se ha llevado a cabo la implementación del horario flexible para toda la Firma. A partir del 1 de enero de 2024, todos los profesionales de Deloitte España pueden adherirse al horario flexible, que supone que pueden adelantar el inicio de la jornada laboral a cualquier hora entre las 7 y las 10 de la mañana.







Well-Being

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

Body

Con el fin de fomentar y facilitar la actividad física, el descanso y una buena nutrición, además de mantener la energía y la salud de nuestros profesionales tanto en el trabajo como en el hogar y sus entornos, se ofrece lo siguiente:

- Información y formación sobre temas de salud.
- Fomento de un estilo de vida saludable, incluyendo actividades deportivas y de ocio como clubes deportivos y ligas inter-empresa, entre otros.
- Rediseño de los espacios de trabajo para crear entornos colaborativos que promuevan el bienestar y el intercambio de conocimiento.
- Seguro de vida y accidentes para toda la plantilla contratado por el Grupo.
- Gestión y subvención parcial de un seguro médico privado para empleados y sus familiares directos.
- Servicio de Medicina del Trabajo, Enfermería, Fisioterapia y Prevención de Riesgos Laborales, que proporciona asesoramiento médico y nutricional personalizado.
- Programa integral de apoyo a empleados con hijos con discapacidad (Plan Familia Deloitte).

Mind

- Contribuir al bienestar en materia de salud mental de los trabajadores del Grupo, contribuyendo a la mejora en el impacto que pueda tener en el profesional la consecución de la jornada, y fomentando la creatividad en el trabajo y el balance profesional-personal.
- Programa Mindfulness: formación en Mindfulness y en pensamiento positivo. La Organización Deloitte en España facilita sesiones en vivo, podcasts y videoseries temáticas, fast trainings, desafíos, y conocimiento aplicado, 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.







• En el FY24, se ha instaurado el Programa de Apoyo al Profesional. El Programa de Apoyo al Profesional es un servicio telefónico gratuito de atención psicológica 24/7 los 365 días del año tanto para los profesionales de la Firma, como para sus familiares. Los expertos en salud mental ayudan a los profesionales y sus familiares en el manejo de emociones y resolución de situaciones que puedan estar dificultando su equilibrio y bienestar. Además, para casos concretos de especial vulnerabilidad y alta carga emocional, la Firma ofrece a los profesionales sesiones terapéuticas individuales.

4.2.4. Compromiso por el desarrollo sostenible de la sociedad

En un entorno de transformación constante, el Grupo reafirma su compromiso con la sociedad y el desarrollo sostenible, esforzándose por anticipar futuros escenarios para detectar oportunidades que impulsen el crecimiento social y económico. Su responsabilidad no se limita solo a asegurar la rentabilidad o generar valor económico, sino que también se extiende a mantener un firme compromiso con las empresas a las que asesora y con los profesionales que forman parte de su equipo. La Organización Deloitte en España favorece el desarrollo de miles de profesionales y contribuye a la mejora de la competitividad del tejido empresarial y de la sociedad en su conjunto a través de su actividad y del marco de actuación de WorldImpact.

La formación de generaciones de profesionales altamente capacitados que ponen su conocimiento y experiencia al servicio de la sociedad es la principal contribución del Grupo. La formación continua ocupa un lugar mtante, ya que se 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 Deloitte Advisory, a través de la labor profesional de personas que se han formado en él.

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, la Organización Deloitte en España tiene el firme compromiso de actuar en favor de la educación y el acceso al empleo. Se hace mediante el 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 los profesionales de la Firma en los diferentes proyectos formativos, así como mediante la colaboración con organizaciones sociales y redes educativas, pone el conocimiento y recursos al servicio de la sociedad para la mejora de la educación. Se prioriza 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.

Durante el FY24, la Organización Deloitte en España ha seguido involucrada en diferentes iniciativas de acción social, destacando el apoyo a entidades que garantizan la educación y empleo de calidad como parte del compromiso social con las futuras generaciones, habiendo ascendido el importe total de las donaciones monetarias realizadas a fundaciones sin ánimo de lucro a 3,5 millones de euros (1,5 millones de euros en el FY23). Asimismo, se ha contribuido mediante el tiempo de voluntariado y los servicios probono ofrecidos de manera gratuita para mejorar las capacidades y herramientas del Tercer Sector. Tanto las sociedades miembros de la Organización Deloitte en España, como su Fundación, canalizan su contribución, en coordinación con organizaciones sociales expertas, hacia proyectos que provoquen un impacto positivo en la sociedad y especialmente en la comunidad local con la que se relaciona.







Durante el FY24, se ha colaborado en diferentes iniciativas destacando la inversión en educación a través del programa WorldClass. El compromiso de la Firma con la educación y el empleo junto con la voluntad de focalizar el impacto donde exista mayor poder de transformación se refleja en que cerca del 70% de las donaciones se han dirigido a proyectos de educación o empleo y más de la mitad de los fondos se concentran en algunas organizaciones aliadas, estratégicas para lograrlo. Además de los proyectos dirigidos a educación y empleo, Deloitte también ha colaborado con algunos proyectos asistenciales, emergencias y acciones de Cooperación Internacional a través de organizaciones sociales de reconocido prestigio con sede en España.

Los profesionales del Grupo Deloitte en España pueden contribuir al desarrollo de diferentes programas de voluntariado gracias a las políticas de la Firma en este ámbito. Como parte de la estrategia de Acción Social de la Firma, aspira a poner tiempo de los profesionalesa disposición de las actividades de voluntariado que se coordinan localmente (y en ocasiones online) con numerosas ONG. La Firma pone a disposición de los profesionales una plataforma con la oferta y les permite presentar propuestas de voluntariado, así como proyectos sociales a la convocatoria de proyectos Conoce Mi Proyecto que se lleva a cabo anualmente con la nómina solidaria.

Además, Deloitte, como parte esencial de su compromiso con la sociedad, pone a disposición del sector social servicios pro-bono, mediante los cuales pone su talento, herramientas y conocimiento al servicio de las entidades sociales. Mediante los proyectos pro-bono, poniendo los recursos económicos y humanos al servicio de la sociedad con la mayor eficiencia y eficacia, la Firma dedicó más de 10.000 horas de trabajo gratuito a lo largo del FY24.

Para poder continuar involucrados en las diferentes iniciativas de acción social desde el Grupo Deloitte Advisory se mantienen reuniones recurrentes con las principales organizaciones sociales y, además, se participa en foros de Responsabilidad Social Corporativa como Pacto Mundial, SERES, Fundación Lealtad, etc.

- Diálogo social

El Grupo Deloitte Advisory mantiene una comunicación constante con sus grupos de interés, evaluando los temas relevantes para cada uno y respondiendo a ellos mediante su estrategia y su informe de Sostenibilidad. El Impact Report de la Firma en España detalla los canales específicos utilizados para la interacción con todas las partes involucradas. En cuanto a los plazos mínimos de notificación para cambios organizativos, el Grupo sigue lo estipulado por la normativa española, abordando cada situación de manera individual. En el presente ejercicio no se han registrado cambios significativos.

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

Acciones de asociación o patrocinio y alianzas internacionales

Acciones de asociación o patrocinio

La Organización Deloitte en España, ya sea a través de la Firma o a través de alguna otra de las entidades jurídicas del Grupo en España o en el resto del mundo, y como parte de su estrategia de responsabilidad







corporativa, está asociada con varias instituciones de diversos ámbitos. El objetivo es colaborar con organismos sociales y empresariales para promover, entre los empleados y de cara al exterior, la divulgación de sus actividades. Algunos de los vínculos institucionales más relevantes que tiene en España son los siguientes:

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 de 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, 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 miembros 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 que cuentan con la colaboración de DTTL 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, DTTL participa en el programa Global Corporate Citizenship Initiative (GCCI), 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 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 Grupo Deloitte Advisory considera la calidad y la integridad como las claves en el asesoramiento a los clientes. La Organización Deloitte en España pone especial énfasis en contribuir en la mayor medida posible a la mejora de la productividad, eficacia y eficiencia de las actividades de sus clientes. Por ello, la Organización Deloitte en España interpreta sus actividades profesionales como una relación continua de







colaboración y apoyo a la alta dirección en cualquier ámbito que tenga relación con la actividad profesional. Dentro de la metodología de trabajo, Deloitte 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.

Además, el Grupo Deloitte Advisory pretende obtener un profundo conocimiento de la opinión y preocupaciones del cliente, así como de sus necesidades futuras a través del programa Client Service Assessment (CSA). Este consiste en un proceso de entrevistas independientes en las que 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.

Debido a su complejidad y a su designación, el programa CSA es un sistema de valoración que no puede ser aplicado a todas las cuentas de la Organización Deloitte en España. Las cuentas se seleccionan por el equipo de Clientes & Industries, teniendo en cuenta la periodicidad establecida en la aplicación del protocolo y el histórico de entrevistas realizado. Dependiendo del peso del cliente en el Grupo Deloitte Advisory y del segmento al que pertenece, se determinará la periodicidad con el que se realizan las valoraciones.

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)

La Dirección de la Firma sigue los resultados de las entrevistas, realizadas siempre por un socio ajeno al equipo de trabajo, y en al caso de que se identificara un plan de mejora, se elaboraría un informe explicativo en el que se incluiría las acciones correctoras que se van a emprender y que se valorarían por la Dirección, los líderes de industrias o líderes de sector dependiendo del segmento al que pertenezcan 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 estas.







4.3. Principales métricas⁵

Empleados por tipo de contrato, género, edad y categoría profesional, a 31 de mayo de 2024:

Tipo de contrato / Sexo	Mujeres	Hombres	Total FY24	Total FY23	Total FY22
Número de empleados con contrato indefinido	3.981	6.075	10.056	9.473	7.241
Número de empleados con contrato de duración determinada	7	15	22	55	1.353
A 31/05/24	3.988	6.090	10.078	-	-
A 31/05/23 empleados con contrato indefinido	3.653	5.820	-		_
A 31/05/23 empleados con contrato de duración determinada	15	40	-	9.528	-
A 31/05/22 empleados con contrato indefinido	2.843	4.398	-	-	
A 31/05/22 empleados con contrato de duración determinada	464	889	-	_	8.594

Tipo de contrato /	FY24		FY23		FY22	
Sexo	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Promedio del número de empleados con contrato indefinido	99,82%	99,75%	99,60%	99,32%	85,97%	83,19%
Promedio del número de empleados con contrato de duración determinada	0,18%	0,25%	0,40%	0,68%	14,03%	16,81%

⁵ Todos los datos desglosados en este apartado hacen referencia a los empleados del Grupo Deloitte Advisory (véase apartado 2.2).





Tipo de contrato / Edad	<30 años	30-50 años	>50 años	Total FY24	Total FY23	Total FY22
Número de empleados con contrato indefinido	5.969	3.717	370	10.056	9.473	7.241
Número de empleados con contrato de duración determinada	21	1	-	22	55	1.353
A 31/05/24	5.990	3.718	370	10.078	-	-
A 31/05/23 empleados con contrato indefinido	5.746	3.404	323	-		-
A 31/05/23 empleados con contrato de duración determinada	54	1	-	-	9.528	-
A 31/05/22 empleados con contrato indefinido	3.817	3.144	280	-	-	
A 31/05/22 empleados con contrato de duración determinada	1.325	28	-	-	-	8.594

Tipo de contrato / Edad	<30 años	30-50 años	>50 años
Promedio de empleados con contrato indefinido FY24	99,65%	99,97%	100%
Promedio de empleados con contrato de duración determinada FY24	0,35%	0,03%	0%
Promedio de empleados con contrato indefinido FY23	99,07%	99,97%	100%
Promedio de empleados con contrato de duración determinada FY23	0,93%	0,03%	0%
Promedio de empleados con contrato indefinido FY22	74,23%	99,12%	100%
Promedio de empleados con contrato de duración determinada FY22	25,77%	0,88%	0%





Tipo de	1	T					
contrato / Categoría profesional	Directores + Managing Directors	Senior Managers + Gerentes	Jefes de equipo + staff	Áreas corporativas	Total FY24	Total FY23	Total FY22
Número de empleados con contrato indefinido	255	1.608	7.238	955	10.056	9.473	7.241
Número de empleados con contrato de duración determinada	-	-	16	6	22	55	1.353
A 31/05/24	255	1.608	7.254	961	10.078	-	-
A 31/05/23 empleados con contrato indefinido	212	1.424	6.928	909	-		-
A 31/05/23 empleados con contrato de duración determinada	-	-	50	5	-	9.528	-
A 31/05/22 empleados con contrato indefinido	187	1.264	4.993	798	_	-	
A 31/05/22 empleados con contrato de duración determinada	-	-	1.279	73	-	-	8.594





	T			
Tipo de contrato / Categoría profesional	Directores + Managing Directors	Senior Managers + Gerentes	Jefes de equipo + staff	Áreas corporativas
Promedio de empleados con contrato indefinido FY24	100%	100%	99,78%	99,38%
Promedio de empleados con contrato de duración determinada FY24	0%	0%	0,22%	0,62%
Promedio de empleados con contrato indefinido FY23	100%	100%	99,28%	99,45%
Promedio de empleados con contrato de duración determinada FY23	0%	0%	0,72%	0,55%
Promedio de empleados con contrato indefinido FY22	100%	100%	79,61%	91,62%
Promedio de empleados con contrato de duración determinada FY22	0%	0%	20,39%	8,38%

Empleados por tipo de jornada, género, edad y categoría profesional, a 31 de mayo de 2024:

Tipo de jornada / Sexo	Mujeres	Hombres	Total FY24	Total FY23	Total FY22
Número de empleados a jornada completa	3.761	6.062	9.823	9.258	8.334
Número de empleados a jornada parcial	227	28	255	270	260
A 31/05/24	3.988	6.090	10.078	-	-
A 31/05/23 empleados a jornada completa	3.430	5.828	-		-
A 31/05/23 empleados a jornada parcial	238	32	-	9.528	-
A 31/05/22 empleados a jornada completa	3.074	5.260	-	-	
A 31/05/22 empleados a jornada parcial	233	27	-	-	8.594





Tipo de jornada /	FY24		FY23		FY22	
Sexo	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Número de empleados a jornada completa	94,31%	99,54%	93,51%	99,45%	92,95%	99,49%
Número de empleados a jornada parcial	5,69%	0,46%	6,49%	0,55%	7,05%	0,51%

Tipo de jornada / Edad	<30 años	30-50 años	>50 años	Total FY24	Total FY23	Total FY22
Número de empleados a jornada completa	5.969	3.509	345	9.823	9.258	8.334
Número de empleados a jornada parcial	21	209	25	255	270	260
A 31/05/24	5.990	3.718	370	10.078	-	-
A 31/05/23 empleados a jornada completa	5.775	3.182	301	-		-
A 31/05/23 empleados a jornada parcial	25	223	22	-	9.528	-
A 31/05/22 empleados a jornada completa	5.122	2.955	257	-	-	
A 31/05/22 empleados a jornada parcial	20	217	23			8.594





Tipo de jornada / Edad	<30 años	30-50 años	>50 años
Promedio de empleados a jornada completa FY24	99,65%	94,38%	93,24%
Promedio de empleados a jornada parcial FY24	0,35%	5,62%	6,76%
Promedio de empleados a jornada completa FY23	99,57%	93,45%	93,19%
Promedio de empleados a jornada parcial FY23	0,43%	6,55%	6,81%
Promedio de empleados a jornada completa FY22	99,61%	93,16%	91,79%
Promedio de empleados a jornada parcial FY22	0,39%	6,84%	8,21%

Tipo de jornada / Categoría profesional	Directores + Managing Directors	Senior Managers + Gerentes	Jefes de equipo + staff	Áreas corporativas	Total FY24	Total FY23	Total FY22
Número de empleados a jornada completa	251	1.570	7.188	814	9.823	9.258	8.334
Número de empleados a jornada parcial	4	38	66	147	255	270	260
A 31/05/24	255	1.608	7.254	961	10.078		~
A 31/05/23 empleados a jornada completa	210	1.384	6.903	761	-	9.528	-
A 31/05/23 empleados a jornada parcial	2	40	75	153	-		_
A 31/05/22 empleados a jornada completa	184	1.222	6.209	719	-	-	8.594
A 31/05/22 empleados a jornada parcial	3	42	63	152	-	-	3.304





Tipo de jornada / Categoría profesional	Directores + Managing Directors	Senior Managers + Gerentes	Jefes de equipo + staff	Áreas corporativas
Promedio de empleados a jornada completa FY24	98,43%	97,64%	99,09%	84,70%
Promedio de empleados a jornada parcial FY24	1,57%	2,36%	0,91%	15,30%
Promedio de empleados a jornada completa FY23	99,06%	97,19%	98,93%	83,26%
Promedio de empleados a jornada parcial FY23	0,94%	2,81%	1,07%	16,74%
Promedio de empleados a jornada completa FY22	98,40%	96,68%	99,00%	82,55%
Promedio de empleados a jornada parcial FY22	1,60%	3,32%	1,00%	17,45%

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 (incluyendo tanto los conceptos retributivos fijos como los variables) por edad, sexo y categoría profesional, y brecha salarial por categorías profesionales del ejercicio 2024 (la información de los FY23 y FY22 se presenta, única y exclusivamente, a efectos comparativos).

Edad	<30 años	30 – 50 años	>50 años
Remuneración media por grupo de edad (€) -FY24	30.806	63.231	80.040
Remuneración media por grupo de edad (€)- FY23	29.177	60.454	77.955
Remuneración media por grupo de edad (€)- FY22	27.642	57.854	80.487







Remuneración media por sexo y categoría profesional ⁶	Directores + Managing Directors	Senior Managers + Gerentes	Jefes de equipo + staff	Áreas corporativas
Hombres (€)	160.134	84.457	34.278	30.680
Mujeres (€)	153.972	81.687	33.283	29.314
Remuneración media Total (€) FY24	158.660	83.480	33.909	29.719
Remuneración media Total (€) FY23	159.566	81.650	32.240	27.558
Remuneración media Total (€) FY22	159.073	80.956	30.803	26.309

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:

Horas de formación	Directores + Managing Directors	Senior Managers + Gerentes	Jefes de equipo + Staff	Áreas corporativas	Total FY24	Total FY23	Total FY22
Horas de formación FY24	8.174	72.944	331.190	17.652	429.960	-	-
Horas de formación FY23	6.253	56.115	337.503	17.055	-	416.926	-
Horas de formación FY22	3.810	58.491	297.883	14.526	-	-	374.710

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 accidentes, ergonomía, formación emergencias, choques con objetos móviles, manejo de cargas, etc.) por empleado.⁷

⁶ 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).

⁷ Esta información se da de manera consolidada para todas las sociedades de la Firma en España.







Seguridad y Salud

A continuación, se presentan los datos de accidentabilidad registrados en el Grupo durante el año natural 2023⁸, periodo para el cual se elaboran los informes de las mutuas correspondientes; así como el absentismo registrado en el ejercicio fiscal 2024:

Seguridad y Salud	Hombres	Mujeres	Trabajadores que no sean empleados (***)	Total Año 2023	Total Año 2022	Total Año 2021
Accidentes laborales sin baja médica (*) Año 2023	18	21	-	39	-	-
Accidentes laborales sin baja médica (*) Año 2022	16	20	1	-	37	-
Accidentes laborales sin baja médica (*) Año 2021	16	19	1	-	-	36
Número de accidentes laborales con baja médica (*) Año 2023	5	3	-	8	-	-
Número de accidentes laborales con baja médica (*) Año 2022	5	7	1	-	13	-
Número de accidentes laborales con baja médica (*) Año 2021	9	4	-	-	-	13
Número de Accidentes in-itinere (*) Año 2023	4	3	-	7	-	-
Número de Accidentes in-itinere (*) Año 2022	4	6	-	-	10	-
Número de Accidentes in-itinere (*) Año 2021	8	3	-	-	-	11
Jornadas perdidas por accidente laboral con baja Año 2023	82	156	-	238	-	-
Jornadas perdidas por accidente laboral con baja Año 2022	153	122	-	-	275	-
Jornadas perdidas por accidente laboral con baja Año 2021	180	378	-	-	-	558

⁸ Los datos de accidentabilidad son por año natural, ya que el servicio de prevención trabaja con año natural al igual que las mutuas de trabajo y no se dispone de la información intermedia a 31 de mayo de 2024.





Seguridad y Salud	Hombres	Mujeres	Trabajadores que no sean empleados (***)	Total Año 2023	Total Año 2022	Total Año 2021
Fallecimientos Año 2023	-	-	-	-	-	-
Fallecimientos Año 2022	1	-	-	-	1	-
Fallecimientos Año 2021	-	-	-	-	-	-
Índice de incidencia (**) Año 2023	0,17	-	-	0,17	-	-
Índice de incidencia (**) Año 2022	0,204	0,247	-	-	0,223	-
Índice de incidencia (**) Año 2021	0,2	62	-	-	-	0,262
Índice de frecuencia (**) Año 2023	0,09	-		0,09	_	-
Índice de frecuencia (**) Año 2022	0,11	0,14	-	-	0,124	-
Índice de frecuencia (**) Año 2021	0,1	46	-		-	0,146
Índice de gravedad (**) Año 2023	0,003	-	-	0,003	-	-
Índice de gravedad (**) Año 2022	0,001	0,002	-	-	0,001	-
Índice de gravedad (**) Año 2021	0,00	06	-	-	1	0,006
Seguridad y Salud	Hombres	Mujeres	Trabajadores que no sean empleados (***)	Total FY24	Total FY23	Total FY22
Horas de absentismo ^s FY24	146.000	208.448	-	354.448	-	-
Horas de absentismo FY23	106.120	160.232	-	-	266.352	-
Horas de absentismo (**) FY22	262.7	752	-	-	-	262.752

^{*}Los principales tipos de lesiones por accidente laboral han sido Traumatológicas (osteo-musculares).

No se tiene disponibilidad de desglose por sexo para los índices (Año 2021) y para las horas de absentismo (FY22).

^{**} Para el cálculo de los índices se han utilizado las siguientes fórmulas:

Índice de instituces se nan dilizado las siguientes formulas. Índice de incidencia: (Nº de accidentes con baja médica – nº de accidentes in-itinere) / Empleados * 1.000 Índice de frecuencia: (Nº de accidentes con baja médica – nº de accidentes in-itinere) / Horas Trabajadas * 1.000.000 Índice de gravedad: Nº días de baja / Horas Trabajadas * 1.000

^{***} Se corresponden con las personas que trabajan para la Organización Deloitte en España pero no son profesionales de la Firma como por ejemplo los socios y los becarios.

⁹ Se ha realizado una estimación a partir de los días naturales de absentismo (por accidentabilidad y enfermedad común) y considerando 8 horas de absentismo por día natural perdido.





Número de bajas incentivadas (número y desglose por sexo, edad y clasificación profesional):

Número de bajas incentivadas	Mujeres	Hombres	Total FY24	Total FY23	Total FY22
TOTAL FY24	55	107	162	-	-
TOTAL FY23	37	62	-	99	-
TOTAL FY22	30	49	-	-	79

Número de bajas incentivadas / Edad	<30 años	30-50 años	>50 años	Total FY24	Total FY23	Total FY22
TOTAL FY24	86	63	13	162	-	-
TOTAL FY23	55	34	10	-	99	-
TOTAL FY22	27	38	14	-	-	79

Número de bajas incentivadas	Directores + Managing Directors	Senior Managers + Gerentes	Jefes de equipo + Staff	Áreas corporativas	Total FY24	Total FY23	Total FY22
TOTAL FY24	10	22	117	13	162		
TOTAL FY23	5	14	74	6		99	-
TOTAL FY22	2	22	49	6		-	79







Permisos parentales

	1		
Permisos parentales	Mujeres	Hombres	Total
Número total de empleados que se han acogido al permiso parental en 2024	150	285	435
Número total de empleados que se han acogido al permiso parental en 2023	227	150	377
Número total de empleados que se han acogido al permiso parental en 2022	240	159	399
Número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental en 2024	140	265	405
Número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental en 2023	205	136	341
Número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental en 2022	235	159	394







5. Gobernanza

5.1. Descripción general

Una buena gobernanza es esencial para nuestra capacidad de cumplir con nuestras promesas, actuar en beneficio del interés público y consolidar y preservar la confianza que los clientes, nuestro talento y la sociedad depositan en nosotros. La Organización Deloitte en España adopta un enfoque cuidadoso y reflexivo respecto a las empresas con las que colabora, así como los sectores en los que opera, asegurándose de que todas sus decisiones y acciones estén alineadas con sus valores fundamentales y principios éticos.

Además, la Firma está firmemente comprometida con la responsabilidad que conlleva cada una de sus prácticas comerciales, no solo en términos de cumplimiento normativo, sino también en la implementación de estándares elevados de integridad, transparencia y sostenibilidad. La gobernanza efectiva no solo garantiza el éxito a largo plazo, sino que también permite al Grupo desempeñar un papel clave en la promoción de un entorno empresarial más justo y equitativo.

Para ello, se implementan políticas de control y evaluación continua que permiten ajustar las estrategias en tiempo real y responder a las demandas cambiantes del entorno económico y social. Asimismo, el compromiso con la buena gobernanza se extiende a todas las capas de la organización, asegurando que todos los profesionales de la Organización Deloitte en España, desde los niveles más altos hasta los operativos, comprendan la importancia de actuar de manera responsable, promoviendo prácticas éticas que refuercen la confianza de sus stakeholders.

Finalmente, la Firma asume su rol como líder en el sector, no solo en la prestación de servicios de alta calidad, sino también como promotor de prácticas empresariales que tienen un impacto positivo en la sociedad y el entorno en el que opera. Esto incluye un enfoque proactivo en el cumplimiento de las normativas medioambientales, sociales y de gobernanza (ESG), reforzando así su compromiso de generar valor tanto para sus clientes como para la comunidad en general.

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.

La Organización Deloitte en España depende y sigue la estrategia, políticas y procesos implantados en DTTL, que a su vez establece 4 Negocios distribuidos en todo el territorio nacional: Audit & Assurance; Strategy, Risk & Transactions; Tax & Legal 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.

En cuanto a la gobernanza de los temas ESG, la Firma dispone de una estructura claramente definida y comprometida con la gestión y el establecimiento de objetivos en este ámbito, así como con la aprobación de planes de acción. Esta estructura está liderada por los principales responsables del departamento de







Sostenibilidad. Destaca la creación de un Comité de Sostenibilidad, que se encarga de desarrollar una estrategia alineada con los objetivos globales establecidos por la sede para todos los países. Además, este comité es responsable de la formación y concienciación de los empleados en temas de sostenibilidad, así como de gestionar el reporte y las certificaciones relacionadas con la sostenibilidad, que son de gran importancia para los grupos de interés de la Firma.

Dentro de esta estructura, se ha constituido un Comité Operativo que supervisa la ejecución del Plan Estratégico WorldClimate de la Firma. Este comité, que se reúne de manera mensual, incluye a los responsables de las áreas clave, asegurando el seguimiento adecuado de las acciones planificadas.

5.3. Ética

La ética y la independencia profesional son principios fundamentales en el funcionamiento diario de la organización. La Firma ha establecido una serie de políticas y procedimientos diseñados para asegurar que la Firma, sus empleados y socios cumplan con los requisitos éticos y de independencia necesarios. Con el fin de asegurar un comportamiento ético coherente y reforzar nuestro compromiso con la integridad y los valores compartidos, la Organización Deloitte en España cuenta con un Código Ético actualizado y un responsable de Ética formalmente nombrado, soportado por un equipo dedicado.

El Código Ético refleja la adaptación constante de la Firma a los nuevos desafíos. Su objetivo es guiar la toma de decisiones basadas en los valores y principios éticos de la organización, en línea con los siguientes principios:

Valores Compartidos y Principios Éticos de las sociedades miembro

DTTL ha adoptado a nivel global el Código de Conducta Empresarial (Global Principles of Business Conduct), el cual establece los valores y principios éticos que todas las firmas miembros, incluida la Organización Deloitte en España, deben seguir. Estos valores representan los compromisos fundamentales de la organización, mientras que los principios éticos definen el comportamiento esperado de sus profesionales y líderes. De esta manera, los principios éticos son una manifestación concreta de los valores en la práctica diaria.

Los Valores Compartidos por los profesionales son los siguientes:

- · Serve with integrity: Siempre buscamos hacer lo correcto con honestidad y transparencia.
- · Foster inclusion: Promovemos un ambiente de diversidad y apertura.
- · Take care of each other: Valoramos el bienestar y el disfrute en el entorno laboral.
- · Collaborate for measurable impact: El éxito colectivo y el trabajo en equipo son prioritarios.
- · Lead the way: Impulsamos el espíritu innovador y el compromiso con mejorar el mundo.







Los Principios Éticos incluyen:

- 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

Promoción de la Ética y el Cumplimiento

La Organización Deloitte en España refuerza su compromiso con la ética mediante herramientas de formación y comunicación diseñadas para difundir estos valores entre todos los empleados. Además, se implementan sistemas de monitoreo para medir el impacto y la percepción de estos programas, asegurando que se sigan los principios éticos. Los empleados tienen acceso a canales confidenciales para realizar consultas o plantear preocupaciones sobre posibles infracciones éticas. Estos canales son también accesibles por terceros ajenos a Deloitte conforme establece la regulación española.

Cada año, todos los socios, personal profesional y de apoyo deben confirmar que han leído, comprendido y se comprometen a cumplir con el Código de Conducta. También se requiere que informen sobre cualquier situación que pudiera violar los principios éticos de la organización a través de los canales de denuncia confidenciales.

Responsable de Ética (Ethics Officer)

La Organización Deloitte en España alienta a sus profesionales a dirigirse al responsable de Ética cuando tengan dudas sobre si sus acciones o decisiones pueden comprometer los Principios Éticos o los Valores Compartidos. A través de la intranet, los empleados pueden contactar al Ethics Officer por correo electrónico o mediante un canal confidencial de denuncias, **Speak Up**, gestionado por un proveedor externo para garantizar la confidencialidad. Este servicio está disponible las 24 horas del día, todos los días del año, y complementa el sistema tradicional de comunicación interna, estando además abierto a terceros ajenos a Deloitte.







Este enfoque integrado en la ética asegura que la Firma mantenga su reputación y refuerce la confianza con todos sus grupos de interés.

En total, en el FY24 la Organización Deloitte en España recibió 32 comunicaciones, de las que 5 fueron consultas y 27 denuncias, todas ellas resueltas a la fecha de formulación de este informe. La naturaleza de estas consultas y comunicaciones está relacionada, principalmente, con el respeto y el trato justo. En este sentido, no se han producido denuncias por casos graves de vulneración de los derechos humanos ni por temas de acoso sexual o razón de sexo.

Respeto a los Derechos Humanos

La Organización Deloitte en España promueve y defiende activamente los Derechos Humanos, considerándolos un pilar esencial de los valores que conforman su cultura corporativa y su compromiso con la sociedad. Para garantizar el respeto a estos derechos en el desarrollo de sus actividades, el Grupo cuenta con mecanismos y canales adecuados que permiten supervisar y asegurar su cumplimiento en todas las operaciones y relaciones comerciales.

El compromiso del Grupo con los **Derechos Humanos** está reflejado en su **Código Ético** y en sus políticas de gestión del capital humano, donde se establecen directrices claras para promover un entorno laboral justo, respetuoso y diverso. Además, la Organización Deloitte en España ha nombrado un **Responsable de Ética** (**Ethics Officer**), cuya función es aclarar cualquier duda o conflicto relacionado con la interpretación o el cumplimiento de dicho código, ofreciendo a los empleados un espacio seguro para la consulta y resolución de dilemas éticos.

El Código Ético de la organización no solo se basa en principios internos, sino que también ha sido elaborado teniendo en cuenta marcos internacionales de referencia, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Estos documentos han sido fundamentales para asegurar que las acciones de la Organización Deloitte en España se alineen con las mejores prácticas globales en cuanto a ética, derechos humanos y responsabilidad corporativa.

En línea con su compromiso global, la **Organización Deloitte** en **España** es un firme firmante del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas** y participa activamente en el **Pacto Mundial en España**, reafirmando su apoyo a los diez principios fundamentales en áreas como derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción. Cada año, el Grupo elabora y presenta un **Informe de Progreso**, donde se documentan las acciones implementadas y los avances logrados en la adopción de los principios del Pacto Mundial, así como en la contribución a los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**.

Asimismo, la organización trabaja continuamente en integrar estos principios en su día a día, no solo en sus relaciones con empleados, sino también en su cadena de suministro, asegurando que sus proveedores y colaboradores compartan los mismos valores de respeto y protección de los derechos humanos. Este enfoque se refuerza con iniciativas de formación y sensibilización que buscan garantizar que todos los empleados de la Firma comprendan la importancia de estos derechos y actúen en consecuencia, tanto en el ámbito profesional como en sus interacciones con la comunidad.

En definitiva, el compromiso de la **Organización Deloitte en España** con los **Derechos Humanos** no es solo una declaración, sino una práctica activa y continua, que refuerza su responsabilidad como empresa líder y como agente de cambio positivo en la sociedad.







5.4. Compromiso anticorrupción y soborno

En el ámbito de la lucha contra la corrupción y el soborno, la Organización Deloitte en España cuenta con políticas destinadas a asegurar la transparencia y el cumplimiento de las normativas profesionales. Durante el FY24, la totalidad de los miembros de los órganos de gobierno, socios y empleados recibieron formación en políticas y procedimientos anticorrupción. Durante el FY24, el Grupo ha mantenido las certificaciones Corporate Defense (Prevención de Riesgos Penales ISO 19601) y Anticorrupción (ISO 37001), que son la base de la reputación del negocio.

El Grupo Deloitte Advisory también dispone de políticas y procedimientos adecuados en diligencia debida, manejo de información, conservación de documentos, control interno, evaluación y gestión de riesgos, así como en el cumplimiento normativo para prevenir y evitar operaciones relacionadas con el blanqueo de capitales o la financiación del terrorismo. Estas medidas y los órganos de control interno relacionados con estas áreas son revisados anualmente por un experto externo. Además, el Grupo cuenta con canales, comités y herramientas para consultar cualquier tema vinculado con el cumplimiento del Modelo o los Principios de actuación para la Prevención de Riesgos Penales, la Política Anticorrupción y otras normativas internas que pudieran estar asociadas a posibles actos ilícitos. Todos los clientes están sujetos a procesos de evaluación de riesgos, así como todos los servicios que presta el Grupo. Adicionalmente, las relaciones de negocio que se establecen en la actividad profesional del Grupo siguen procesos de aceptación tanto del tercero como de la naturaleza del acuerdo a establecer. Asimismo, todos los procesos se reevalúan al menos de forma anual.

Como novedad, este FY24 la Firma ha definido un Código de Conducta específico para el Comité Ejecutivo con una Guía sobre fiscalidad, cargos e inversiones para informar a los socios sobre las inversiones que pueden realizar sin perjudicar la reputación del Grupo. Además, se ha finalizado la implantación del Plan de Confidencialidad y Privacidad teniendo en cuenta los clientes y la regulación en vigor.

5.5. Independencia

Uno de los pilares fundamentales del Grupo Deloitte Advisory, como conglomerado de sociedades dedicadas a la prestación de servicios profesionales, es su capacidad para generar y mantener la confianza de los diferentes actores sociales en la fiabilidad, calidad y transparencia de los informes y documentos que elabora. Este compromiso con la confianza se refleja en su enfoque riguroso hacia la excelencia y la integridad en cada uno de los servicios que ofrece.

Tanto a nivel internacional como en su filial en España, el Grupo implementa políticas y procedimientos que están diseñados meticulosamente para asegurar que se logre un alto grado de confianza y una seguridad razonable en el cumplimiento de los más estrictos estándares de independencia. Estas normativas no solo buscan garantizar que el personal, los socios y la firma en su conjunto se adhieran a los requerimientos legales y regulatorios vigentes, sino que también aseguran que en cada actuación profesional se mantenga la imparcialidad y objetividad necesarias.

Además de cumplir con los requisitos de independencia aplicables, el Grupo también adopta un enfoque proactivo en la actualización y revisión constante de estos procedimientos, con el fin de adaptarse a los cambios normativos y las mejores prácticas internacionales. Esto refuerza su compromiso no solo con sus clientes, sino también con el conjunto de la sociedad, en la medida en que fomenta la credibilidad y la transparencia en el sector de los servicios profesionales. A través de estos esfuerzos, el Grupo busca







fortalecer las relaciones con sus stakeholders y asegurar que los productos y servicios que ofrece continúen siendo sinónimo de confianza y excelencia.

5.6. Gestión de riesgos y oportunidades

El Grupo Deloitte Advisory se rige en su primer nivel por normas profesionales y Políticas establecidas por la red global a la que pertenece, las cuales son de cumplimiento obligatorio para todos sus profesionales, independientemente de la línea de negocio a la que pertenezcan. Además, existen políticas adicionales que complementan estas normas generales, dirigidas a líneas de servicio, industrias, servicios o mercados con regulaciones específicas. Es responsabilidad de todos los profesionales del Grupo conocer y cumplir con las políticas aplicables.

La gestión de riesgos del Grupo está bajo la responsabilidad del Risk and Reputation Leader y del Comité de Prevención de Riesgos Penales, designado por el Consejo de Administración del Grupo. Este Comité tiene diversas funciones, entre las que se incluyen:

- Fomentar una cultura de prevención en el ámbito penal.
- Garantizar la correcta gestión de denuncias y consultas que puedan tener implicaciones penales.
- Supervisar y dar seguimiento al sistema de control de compliance penal, lo que abarca planes de comunicación y formación, políticas, procedimientos, controles, la monitorización de riesgos y controles, acciones de mejora y planes de acción.
- Proveer los recursos y herramientas necesarios para cumplir con los procedimientos y normativas penales.
- Elaborar anualmente un informe sobre las actividades en materia de prevención de riesgos penales e informar al Consejo de Administración del Grupo Deloitte Advisory.

Este comité ha establecido un sistema de control alineado con la normativa penal vigente en España. Dicho sistema se compone de varios elementos clave, entre los que sobresale una Política de Compliance que es de conocimiento obligatorio para todos los empleados. Esta política complementa al Código Ético del Grupo y otras políticas, y se apoya en una estructura y órganos de gobierno con la autoridad y autonomía necesarias para cumplir sus funciones de manera efectiva.

Como se mencionó anteriormente, el Grupo ha obtenido certificaciones externas otorgadas por un experto independiente, AENOR, en los ámbitos de Corporate Defense (Prevención de Riesgos Penales UNE 19601) y Anticorrupción (Antisoborno ISO 37001). Estas certificaciones, que requieren renovación anual, han sido nuevamente actualizadas este año. Como en años anteriores, Deloitte Advisory, S.L. y su grupo no han tenido ningún caso de incumplimiento de la legislación ni normativo.

Las Normas Profesionales y Políticas del Grupo Deloitte Advisory se dividen en dos áreas principales:

A) Riesgos y Control de Calidad: Abarca las políticas generales aplicables a todas las líneas de servicio, excepto Auditoría, que tiene políticas específicas. Estas políticas son emitidas por el Comité de Gestión de Riesgos (CGR), el Risk & Reputation Leader (RRL) y el Comité de







Confidencialidad y Seguridad de la Información (CCSI), y se centran en la gestión de riesgos, la reputación y la seguridad de la información.

B) Independencia y Verificación de Conflictos: Reúne toda la información relacionada con la independencia que afecta a los profesionales y las sociedades del Grupo, incluyendo aspectos vinculados a inversiones, relaciones comerciales, familiares, laborales y los servicios prestados por el Grupo.

En el FY24, el proyecto a resaltar es el de "Partner Awareness" que tiene como objetivo reforzar el conocimiento de los profesionales sobre los riesgos que pueden impactar la reputación de la Firma, concienciar fundamentalmente a los socios sobre su rol como primera línea de defensa y promover que los socios sean un ejemplo, destacándose la gestión de los riesgos bajo su responsabilidad.







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	4999	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 3-2 GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2, 103-3) GRI 2-23 (Antiguo GRI 102-11) GRI 2-24	2.4 Estándares de trabajo5.6 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. Dre cuestiones medioambientales	GRI 2-12 (Antiguo GRI 102-30) GRI 2-23 (Antiguo GRI 102-11)	5.4 Compromiso anticorrupción y soborno 5.6 Gestión de riesgos y oportunidades Nota 10.5 de Cuentas Anuales					
mormacion sor								
General	Efectos de la actividad de la empresa en el medioambiente, la salud y la seguridad.	GRI 3-3	3.2 Progresos medioambientales y Estrategia WorldClimate					





	Temática	Estándar utilizado	Apartado del Informe
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.	GRI 3-3 (Antiguo GRI 102-11)	3.1 Descripción general
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	GRI 3-3	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 2-27 (Antiguo GRI 307-1) GRI 3-3	3.1 Descripción general 3.4 Principales métricas
Contaminación	Medidas para prevenir la contaminación.	GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2) GRI 305-5	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 306-1 GRI 306-2 GRI 306-3	3.3 Cadena de suministro sostenible y responsable 3.4.3 Compra y reciclaje de papel 3.4.5 Generación de Residuos
Uso sostenible	Consumo de agua.	GRI 303-1 GRI 303-3 GRI 303-5	3.4.4 Consumo de agua
de los recursos	Consumo de materias primas.	GRI 301-2	3.3 Cadena de suministro sostenible y responsable 3.4.3 Compra y reciclaje de papel







	Temática	Estándar utilizado	Apartado del Informe
			3.4.5 Generación de Residuos
	Consumo, directo e indirecto de energía. Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética. Uso de energías renovables.	GRI 103-2)	3.4 Principales métricas 3.4.1 Consumo energético
	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI).	GRI 305-2 GRI 305-3	3.4 Principales métricas 3.4.2 Emisiones de Alcance 2,3 y totales
Cambio Climático	Medidas para adaptarse al Cambio Climático.	GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2 GRI 201-2	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 de Alcance 2,3 y totales
Protección de la	Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad.	GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2) GRI 304-3	No material
biodiversidad	Impactos causados por la actividad.	GRI 304-2	No material
Información so	bre 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 2-7 (Antiguo GRI 102-8)	4.3 Principales métricas





	Temática	Estándar utilizado	Apartado del Informe
	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.		4.3 Principales métricas
	Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.		4.3 Principales métricas
	Brecha Salarial.	GRI 2-19 (Antiguo 102-35)	4.2.2. Equidad, Diversidad e inclusión
		GRI 2-20 (Antiguo GRI 102-36)	4.3 Principales métricas
	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	GRI 202-1 GRI 405-2	4.3 Principales métricas
	Remuneración media de los consejeros y directivos, desagregada por sexo.		4.3 Principales métricas
e-	Medidas de desconexión laboral.	GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2)	4.2.3 Seguridad y salud
	Empleados con discapacidad.	GRI 405-1	4.2.2. Equidad, Diversidad e inclusión
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo.	GRI 2-7 (Antiguo GRI 102-8) GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2)	4.2.1 Atracción y desarrollo del talento
	Número de horas de absentismo.	GRI 403-9	4.3 Principales métricas
	Medidas para facilitar la conciliación.		4.2.1 Atracción y desarrollo del talento





	Temática	Estándar utilizado	Apartado del Informe
		GRI 401-3	
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2) GRI 403-1	
		GRI 403-2 GRI 403-3 GRI 403-7	4.2.3 Seguridad y salud
	Indicadores de siniestralidad desagregados por sexo.	GRI 403-9 GRI 403-10	4.3 Principales métricas
	Enfermedades profesionales.	GRI 403-9 GRI 403-10	4.3 Principales métricas
Relaciones Sociales	Organización del diálogo social.	GRI 2-29 (Antiguo GRI 102-43) GRI 3-3	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 403-3 GRI 403-4	4.2.3 Seguridad y salud
	Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación.	GRI 2-26 GRI 2-29 GRI 2-30	4.2.1 Atracción y desarrollo del talento
Formación	Políticas de formación.		4.2.1 Atracción y desarrollo del talento





	Temática	Estándar utilizado	Apartado del Informe
	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. Equidad, Diversidad e inclusión
lgualdad	Medidas de igualdad entre hombres y mujeres.	GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2)	4.2.2. Equidad, Diversidad e inclusión
	Planes de igualdad.		4.2.2. Equidad, Diversidad e inclusión
	Medidas para promover el empleo.		4.2.2. Equidad, Diversidad e inclusión
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.		4.2.2. Equidad, Diversidad e inclusión
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.		4.2.2. Equidad, 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. Equidad, Diversidad e inclusión
Información so	bbre el respeto de los Derechos Hum	nanos	
Políticas	Enfoque de gestión.	GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2, 103-3) GRI 1	5.3 Ética
Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia.	GRI 2-26 (Antiguo 102-17)	
	Medidas de prevención y gestión de los posibles abusos cometidos.	GRI 3-3 (Antiguo GRI103-2)	5.3 Ética
	Denuncias por casos de vulneraciones de Derechos Humanos.	GRI 2-27 (Antiguo GRI 419-1) GRI 406-1	





	Temática	Estándar utilizado	Apartado del Informe
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT.		5.3 Ética
	La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.		4.2.2. Equidad, Diversidad e inclusión
	La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.		5.3 Ética
	La abolición efectiva del trabajo infantil.		5.3 Ética
Información re	lativa a la lucha contra la corrupción	n y el soborno	,
Políticas	Enfoque de gestión.	GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2, 103-3)	5.4 Compromiso anticorrupción y soborno
		GRI 205-2 GRI 205-3	
	Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2)	5.4 Compromiso anticorrupción y soborno
Corrupción y	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	GRI 205-3	5.4 Compromiso anticorrupción y soborno
soborno		GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2)	4.2.4 Compromiso por el desarrollo sostenible de la sociedad
		GRI 201-1 GRI 2-28	
Información sobre la sociedad			
Políticas	Enfoque de gestión.	GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2, 103-3)	4.2.4 Compromiso por el desarrollo sostenible de la sociedad
Compromisos de la empresa con el	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	GRI 203-1 GRI 203-2	4.2.4 Compromiso por el desarrollo sostenible de la sociedad





	Temática	Estándar utilizado	Apartado del Informe
desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio.		
	Relaciones mantenidas las comunidades locales.	GRI 2-29 (Antiguo GRI 102-43) GRI 413-1	4.2.4 Compromiso por el desarrollo sostenible de la sociedad
	Acciones de asociación o patrocinio.	GRI 2-28 Antiguo GRI 102-13) GRI 201-1 GRI 203-1	4.2.4 Compromiso por el desarrollo sostenible de la sociedad
Subcontrata- ción y proveedores	Inclusión de cuestiones ESG en la política de compras.	GRI 1 (Antiguo GRI 102-9)	3.3 Cadena de suministro sostenible y responsable
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-3) GRI 308-1	3.3 Cadena de suministro sostenible y responsable
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	GRI 407-1 GRI 409-1 GRI 414-2	3.3 Cadena de suministro sostenible y responsable
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	Las reclamaciones y quejas que los clientes puedan tener de los servicios de la Firma se realizan a nivel de Socios del proyecto.







	Temática	Estándar utilizado	Apartado del Informe
			4.2.4 Compromiso por el desarrollo sostenible de la sociedad
Información fiscal	Beneficios obtenidos.	GRI 201-1	Nota 4 de las Cuentas Anuales Consolidadas
	Impuestos sobre beneficios pagados.		Nota 13 de las Cuentas Anuales Consolidadas
	Subvenciones públicas recibidas.	GRI 201-4	Durante el ejercicio fiscal 2024 se han recibido un total de 555.306 euros en subvenciones por parte de la Administración Pública

Formulación de las Cuentas Anuales Consolidadas por el Consejo de Administración

Las presentes cuentas anuales consolidadas integradas por el balance consolidado al 31 de mayo de 2024, la cuenta de pérdidas y ganancias, el estado de cambios en el patrimonio neto, el estado de flujos de efectivo y la memoria todos ellos consolidados y correspondientes al ejercicio anual finalizado a 31 de mayo de 2024 y el informe de gestión consolidado que incluye el estado de información no financiera consolidado (EINF) del ejercicio anual terminado el 31 de mayo de 2024 de Deloitte Advisory, S.L. y Sociedades Dependientes que forma el Grupo Deloitte Advisory han sido formulados por el Consejo de Administración de Deloitte Advisory, S.L. en su reunión de 14 de noviembre de 2024. El balance, la cuenta de pérdidas y ganancias, el estado de cambios en el patrimonio neto, el estado de flujos de efectivo, la memoria, y el informe de gestión consolidados que incluye el EINF, todos ellos están extendidos en 109 folios, páginas de la 0P2275101 a la 0P2275209, firmando esta última todos los Consejeros.

Madrid, 14 de noviembre de 2024	
Jest C	
Héctor Flórez Crespo	Javier Parada Pardo
Antonio Crespo Ybáñez	Carmen Sánchez Tenorio
	Cy P
Senén Touza Touriño	Enrique Gutiérrez de la Rocha
Juan Perez de Ayala Esquivias	

LILLO, AUDITORES ASOCIADOS, S.L.

TEL: (91) 319.42.62 CIF B-81513210 CLAUDIO COELLO, 88 28006 – MADRID

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE DELOITTE ADVISORY, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2024

A los socios de Deloitte Advisory, S.L.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante, EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de mayo de 2024, de Deloitte Advisory, S.L. y sociedades dependientes (en adelante, el Grupo), que forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo.

El contenido del Informe del Gestión Consolidado incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la tabla que se muestra al final del EINF.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de Deloitte Advisory, S.L. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI), en base a una selección de estándares o partes de su contenido, incluyendo al final una tabla de contenidos de la Ley 11/2018 de Información no Financiera.

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

Los Administradores de Deloitte Advisory, S.L. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

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

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de Control 1 (NIGC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

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

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado que se refiere exclusivamente al ejercicio 2024. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

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

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a los diversos departamentos de Deloitte Advisory, S.L. que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos y pruebas que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de Deloitte Advisory, S.L. para conocer el modelo de negocio, las
 políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas
 cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 en función de análisis de materialidad realizado por el Grupo, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF del Grupo correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de mayo de 2024 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI), en base a una selección de estándares o partes de su contenido, de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla de contenidos de la Ley 11/2018 de Información no Financiera, del citado EINF.

Uso y distribución

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

LILLO, AUDITORES ASOCIADOS, S.L.

Mª de la Concepción González Antón 15 de noviembre de 2024

