

# **ANEXO I**

**Estado de Información no Financiera**

**Deloitte, S.L.**

## Índice

1. Introducción.....	1
2. Modelo de Negocio .....	2
3. Políticas y gestión de riesgos.....	4
4. Información sobre cuestiones relativas al personal .....	8
4.1 Atracción y desarrollo del talento .....	11
4.2 Salud, seguridad e higiene laboral.....	18
4.3 Igualdad.....	19
5. Información sobre cuestiones medioambientales.....	20
5.1 Energía y Cambio Climático.....	21
5.2 Uso de recursos y Economía Circular .....	24
6. Información sobre la sociedad .....	25
6.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible .....	25
6.2 Subcontratación y proveedores .....	27
6.3 Clientes .....	28
7. Tablas Contenidos de la Ley 11/2018 de Información no Financiera .....	30

## **1. Introducción**

El presente informe de Estado de Información No Financiera (en adelante, "EINF"), correspondiente al ejercicio comprendido entre el 1 de junio de 2019 y el 31 de mayo de 2020 (en adelante, ejercicio fiscal 2020 o FY20), y que forma parte integrante del Informe de Gestión de Deloitte, S.L., se publica en cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, al Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y a la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Este documento hace referencia a la actividad de Deloitte, S.L., ("Deloitte" o la "Firma") dedicada a la prestación de servicios profesionales de Auditoría y asesoramiento general a empresas.

Para la elaboración del presente Estado de Información no Financiera se ha tomado como estándar de reporting una selección de indicadores, o parte de su contenido, establecidos en la guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI), estándar reconocido internacionalmente, siguiendo los principios y contenido definidos por la versión de la guía más actualizada, GRI Standards.

Asimismo, se ha tenido en cuenta el contexto y la regulación del sector, así como las principales demandas de los grupos de interés, las tendencias sectoriales y las mejores prácticas para determinar cuáles son los aspectos no financieros relevantes de Deloitte. De esta forma, se han identificado como principales aspectos relevantes los siguientes:

- Experiencia diferencial y soluciones integrales a los retos más complejos
- Cultura corporativa
- Ética e Integridad
- Desarrollo personal y profesional
- Compromiso social
- Innovación
- Buen Gobierno Corporativo
- Diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades
- Seguridad y confidencialidad de la información
- Salud y bienestar de los profesionales
- Estabilidad y flexibilidad
- Impacto medioambiental

Para más información acerca del proceso de identificación de los aspectos materiales y los grupos de interés para Deloitte se puede consultar en <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/es/Documents/acerca-de-deloitte/Deloitte-y-sus-grupos-de-interes-Impact-Report-2019-.pdf>

## **2. Modelo de Negocio**

### **Estructura jurídica y objeto social de Deloitte, S.L.**

Deloitte, S.L. es una sociedad española de responsabilidad limitada, con actividad principalmente en España, inscrita en el Registro Mercantil de Madrid y con número de Registro Oficial de Auditores de Cuentas S0692.

La sociedad tiene como objeto social:

- A) Realizar toda clase de auditorías, totales o parciales, de cuentas económicas, financieras, informáticas, de transacciones y saldos en internet, de gestión y operativas, en el ámbito nacional e internacional, para cualquier persona física o jurídica, del sector privado, así como para cualquier administración pública, ajustándose, en su caso, a la Normativa de Auditoría.
- B) Realizar aquellos trabajos que corresponden a los auditores de cuentas, conforme a lo dispuesto en el RDL 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital.
- C) Efectuar auditorías y asesorías medioambientales y consultoría en gestión de patrimonios y proyectos inmobiliarios, así como auditorías y evaluaciones externas de sistemas de prevención de riesgos laborales.
- D) 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, externalización 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.
- E) 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.
- F) Prestar toda clase de Servicios en el ámbito de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, y en concreto:
  - i) 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-;
  - ii) servicios de captura de información por medios electrónicos, informáticos y telemáticos;
  - iii) servicios de desarrollo y mantenimiento de programas de ordenador;
  - iv) servicios de telecomunicaciones;

- v) servicios de explotación y control de sistemas informáticos e infraestructuras telemáticas;
- vi) servicios de certificación electrónica;
- vii) servicios de evaluación y certificación tecnológica; así como
- viii) 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.

### **Descripción del modelo de negocio**

El modelo de negocio de la Firma en todo el mundo se basa en prestar un servicio excelente a las empresas a través del asesoramiento de los mejores profesionales. Estos dos pilares, clientes y profesionales, son la base del desarrollo de toda la organización. La excelencia en el servicio es una máxima en todos los proyectos en los que la Firma está involucrada. Así, todos los centros de servicios de Deloitte están estructurados para contar con el número de profesionales adecuado para su zona de actuación y están dirigidos por un socio capaz de atender las necesidades con un enfoque global y multidisciplinar, aprovechando la comunicación que permite la cercanía con el cliente.

Algunas de las características del servicio que proporciona la Firma, tanto en España como en el resto del mundo, y que determinan todo su modelo de negocio, son las siguientes:

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

### **Líneas de servicio, industrias y geografías**

Ayudar a las empresas en su proceso de mejora de la competitividad y la rentabilidad es un objetivo primordial para Deloitte al que la Firma contribuye mediante un enfoque integral en la prestación de servicios, con el compromiso de proporcionar una atención continua con un alto nivel de exigencia. La Firma queda estructurada en tres ámbitos que hacen posible que todos los clientes reciban un asesoramiento específico: el mercado geográfico en el que opera, la industria a la que pertenece y el tipo de servicio que requiere. La aproximación de Deloitte a sus clientes, basada en el acercamiento a la particularidad de sus negocios, convierte a los profesionales de la Firma en expertos no sólo de cada tipo de servicio, sino de un sector en particular (Banca, Seguros, Mercado de Capitales, Energía, Telecomunicaciones, Medios de Comunicación, Infraestructuras, Fabricación, Sector Público, Bienes de Consumo y Distribución, Transporte y Turismo, Servicios y Sanidad). En un entorno económico complejo, los servicios enfocados a la maximización de la competitividad se convierten en decisivos.

La Sociedad tiene su domicilio social en Plaza Pablo Ruiz Picasso 1, 28020 Madrid y desarrolla sus actividades en:

La Coruña	C/ Ferrol, 1
Alicante	Pº Explanada de España, 11
Barcelona	Avda. Diagonal, 654
Bilbao	C/Ercilla, 24
Granada	C/ Acera del Darro, 10
Las Palmas	C/ Muelle de las Palmas, 10
Madrid	Pza. Pablo Ruiz Picasso 1, Torre Picasso
Málaga	C/Don Cristian, 2 Ed. Málaga Plaza
Murcia	Avda. Teniente Montesinos, 10 Ed. Torre Godoy
Oviedo	C/Palacio Valdés, 9 Ed. Palacio Valdés
Palma de Mallorca	Avda. Conde Sallent, 3
Pamplona	Plaza del Castillo, 21
San Sebastián	Pza. Julio Caro Baroja, 2
Sevilla	C/ Gonzalo Jimenez de Quesada, 2 Torre Sevilla
Sta. Cruz de Tenerife	Avda. Bravo Murillo, 5, Edif. Mapfre
Valencia	Avda. de Aragón, 30 Ed. Europa
Valladolid	Pza. de la Rinconada, 9
Vigo	Avda. García Barbón, 106
Zaragoza	C/María Zambrano, 31 Ed. World Trade Center

### 3. Políticas y gestión de riesgos

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

Concretamente las Normas Profesionales y las Políticas de Deloitte se organizan en dos grandes áreas:

- A) Riesgos y Control de Calidad, que recoge las políticas generales para todas las líneas de servicio distintas de Auditoría emitidas por el Comité de Gestión de Riesgos (CGR), el Risk & Reputation Leader (RRL), y el Comité de Confidencialidad y de Seguridad de la Información (CCSI), en materias de Riesgos, Reputación y Seguridad de la Información.
- B) Independencia y Conflict Check que recoge toda aquella información relativa a Independencia que afecte a los profesionales de la Firma y a la propia Firma, tanto en cuanto a sus relaciones de inversión, negocio, familiares y empleo, como a todos los servicios que presta la Firma. Además, analiza los posibles conflictos de interés de acuerdo con las políticas de la Firma, y facilita herramientas y links con información necesaria para rellenar el cuestionario de Conflict Check.

#### Control de Calidad

##### *Organización del sistema de calidad*

Deloitte ha desarrollado e implantado un conjunto de políticas y procedimientos internos que conforman un sistema de calidad del que participa la totalidad de la Firma. 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. Deloitte tiene establecidos distintos gestores de calidad que permanentemente aseguran el máximo nivel de calidad a los clientes.

El sistema de Control de Calidad de la Firma 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.
- Recursos Humanos.
- Realización de los encargos.
- Seguimiento.

#### *Medida de la satisfacción del cliente*

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

- La capacidad de respuesta y la gestión de los recursos y el tiempo.
- El entendimiento del negocio y de la actividad del cliente.
- La calidad de nuestros servicios.
- La capacidad técnica y de relación del equipo profesional.
- La capacidad de comunicación.
- El comportamiento íntegro y ético de los profesionales.
- La aportación de valor ante situaciones complejas.

Además, se solicita la valoración de cliente en cuanto al enfoque y al alcance material y humano del proyecto, así como el impacto que ha tenido la ejecución del proyecto en su organización. Los resultados de las entrevistas, realizadas siempre por un socio ajeno al equipo de trabajo, son seguidos por la Dirección de la Firma y, en el caso de que identificara un área de mejora, se elaboraría un informe explicativo junto con las acciones correctoras que se van a emprender. El socio entrevistador supervisa también la implantación de las acciones correctoras definidas, enviando un informe con el resultado conseguido a la Dirección de la Firma para su control.

### **Estándares de trabajo, Gestión de Riesgos e Independencia**

#### *Estándares de trabajo*

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

1. Aceptación de clientes y trabajos. Deloitte le otorga máxima prioridad a todo lo que tiene que ver con la aceptación de clientes y trabajos, debido a que el objetivo final de la Firma es prestar servicios de máxima calidad evitando incurrir en riesgos profesionales de cualquier naturaleza.
2. Metodologías de trabajo. Deloitte dispone de una metodología de primer nivel para Auditoría. Se trata de una metodología, acorde a la legislación aplicable, que se adapta a la situación y a las

características de cada caso, enfocando los riesgos potenciales de cada cliente. En el caso de Auditoría es muy importante disponer de una metodología que asegure que se consideran todos los riesgos convenientemente y que se documentan todas las evidencias para que el auditor pueda soportar su opinión.

3. Control de calidad. Alcanzar la máxima calidad es una de las grandes preocupaciones de Deloitte, por lo que dicho aspecto está presente constantemente en su forma de organizarse. De este modo, la Firma articula la calidad de acuerdo a tres aspectos:
  - a. Capital Humano: asignando los recursos más adecuados a cada trabajo.
  - b. Metodologías y herramientas: asegurando que las que se utilizan son las más adecuadas para cada caso.
  - c. Procesos de control de calidad: Deloitte dispone de exhaustivos procesos de control de calidad.

#### *Gestión de Riesgos*

En el control de los riesgos, la Firma desea orientarse hacia una doble estructura: nacional y global. Por un lado, en cada país existe una persona con responsabilidad total en cuestiones de Riesgo y Reputación. Junto a ellos, están los responsables nacionales, que trabajan para la Firma de manera transversal.

#### *Independencia*

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

#### **Ética**

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

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

#### *Valores Compartidos y Principios Éticos de las firmas miembro de Deloitte*

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

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



Los Valores Compartidos por los profesionales de Deloitte son los siguientes:

- Integridad
- Excelencia
- Compromiso
- Diversidad
- Generosidad

Los Principios Éticos de Deloitte son los siguientes:

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

Por otra parte, Deloitte refuerza su compromiso con la ética y la integridad a través del desarrollo e implantación de herramientas de comunicación y aprendizaje. Asimismo, tiene desarrollados procesos de cumplimiento y sistemas de medición que facilitan el seguimiento de la percepción de los programas implantados para la difusión de los principios y valores Éticos de la Firma a todos los empleados. La Firma tiene canales específicos y confidenciales para que los empleados efectúen las consultas que consideren oportunas.

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

### *Comité de Ética*

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

A lo largo del ejercicio se han recibido un total de 9 consultas y 9 comunicaciones a través del canal de comunicación interna de las firmas que forman la organización Deloitte en España, todas ellas resueltas a la fecha del presente informe. La naturaleza de estas consultas y comunicaciones están relacionadas con la integridad, el compromiso y la fortaleza desde la diversidad.

### *Respeto a los Derechos Humanos*

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

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

Deloitte es socio firmante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y participa en el Pacto Mundial en España a través de la declaración de apoyo de sus principios. Además, Deloitte 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.

### *Lucha contra la corrupción y el soborno*

En el ámbito de la lucha contra la corrupción y el soborno, la Firma dispone de políticas para garantizar la transparencia y el cumplimiento de las normas profesionales. Asimismo, dispone de canales, comités y herramientas a través de los cuales se puede consultar cualquier aspecto relacionado con el cumplimiento del Modelo o de los Principios de actuación para la Prevención de Riesgos Penales y de Cumplimiento y de la Política de Anti-corrupción o de cualesquiera otras políticas internas y normas profesionales de la Firma que pudieran constituir actos presuntamente ilícitos o delictivos.

## **4. Información sobre cuestiones relativas al personal**

La evolución de Deloitte como Firma de servicios profesionales depende de la capacidad de su equipo humano, su principal activo, y de su estructura organizativa, encaminada a cumplir los compromisos adquiridos con sus grupos de interés. Su negocio se basa en la gestión del conocimiento de las personas que integran la Firma, líder del sector en España. Desde hace años, Deloitte ha sido reconocida como una de las mejores empresas para trabajar en España por sus políticas de Recursos Humanos, que buscan

sobre todo llevar a cabo las mejores prácticas en ámbitos como el desarrollo profesional, la formación, la compensación, el entorno laboral o los planes de carrera. Por su parte, la organización de Deloitte está orientada a cumplir con la Misión y Visión de la compañía: ayudar a las personas que integran Deloitte y a sus clientes a alcanzar la excelencia. En Deloitte, los profesionales son responsables de su propio desarrollo y el de los miembros de su equipo y en todas las líneas de servicio, industrias, funciones internas y áreas geográficas, existe un socio responsable que está coordinado con la dirección de RRHH y colabora con todas sus áreas. Así, logramos equipos que se caracterizan por su conocimiento, sus capacidades, su diversidad y su multidisciplinariedad.

A continuación, se exponen los principales datos cuantitativos de la plantilla<sup>1</sup>:

**Empleados por tipo de contrato, género, edad y categoría profesional:**

	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total FY20</b>	<b>Total FY19</b>
<i>Número de empleados con contrato indefinido</i>	409	331	740	740
<i>Número de empleados con contrato de duración determinada</i>	212	189	401	382
<b>TOTAL FY20</b>	<b>621</b>	<b>520</b>	<b>1.141</b>	<b>-</b>
<b>TOTAL FY19</b>	<b>604</b>	<b>518</b>	<b>-</b>	<b>1.122</b>

	<b>&lt;30</b>	<b>30-50</b>	<b>&gt;50</b>	<b>Total FY20</b>	<b>Total FY19</b>
<i>Número de empleados con contrato indefinido</i>	438	277	25	740	740
<i>Número de empleados con contrato de duración determinada</i>	401	0	0	401	382
<b>TOTAL FY20</b>	<b>839</b>	<b>277</b>	<b>25</b>	<b>1.141</b>	<b>-</b>
<b>TOTAL FY19</b>	<b>804</b>	<b>297</b>	<b>21</b>	<b>-</b>	<b>1.122</b>

	<b>Directores</b>	<b>Gerentes y Supervisores</b>	<b>Jefes de equipo</b>	<b>Staff</b>	<b>Total FY20</b>	<b>Total FY19</b>
<i>Número de empleados con contrato indefinido</i>	77	129	426	108	740	740
<i>Número de empleados con contrato de duración determinada</i>	0	0	5	396	401	382
<b>TOTAL FY20</b>	<b>77</b>	<b>129</b>	<b>431</b>	<b>504</b>	<b>1.141</b>	<b>-</b>
<b>TOTAL FY19</b>	<b>80</b>	<b>129</b>	<b>422</b>	<b>491</b>	<b>-</b>	<b>1.122</b>

<sup>1</sup> Datos de plantilla a cierre del ejercicio (31 de mayo de 2020).

Los contratos que aparecen clasificados como “de duración determinada” en las tablas anteriores, corresponden en su práctica totalidad a contratos laborales de carácter formativo o en prácticas, los cuales se encuentran regulados en la normativa laboral española con la finalidad de permitir a los jóvenes recién licenciados o titulados, obtener la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación que hayan cursado, favoreciendo, por tanto, su incorporación al mercado laboral. La duración máxima de estos contratos no excede, en ningún caso, del período de dos años y a su finalización, la práctica totalidad de los mismos se convierten en contratos laborales de carácter indefinido.

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

	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total FY20</b>	<b>Total FY19</b>
<i>Número de empleados a jornada completa</i>	567	517	1.084	1.059
<i>Número de empleados a jornada parcial</i>	54	3	57	63
<b>TOTAL FY20</b>	<b>621</b>	<b>520</b>	<b>1.141</b>	<b>-</b>
<b>TOTAL FY19</b>	<b>604</b>	<b>518</b>	<b>-</b>	<b>1.122</b>

	<b>&lt;30</b>	<b>30-50</b>	<b>&gt;50</b>	<b>Total FY20</b>	<b>Total FY19</b>
<i>Número de empleados a jornada completa</i>	838	227	19	1.084	1.059
<i>Número de empleados a jornada parcial</i>	1	50	6	57	63
<b>TOTAL FY20</b>	<b>839</b>	<b>277</b>	<b>25</b>	<b>1.141</b>	<b>-</b>
<b>TOTAL FY19</b>	<b>804</b>	<b>297</b>	<b>21</b>	<b>-</b>	<b>1.122</b>

	<b>Directores</b>	<b>Gerentes y Supervisores</b>	<b>Jefes de equipo</b>	<b>Staff</b>	<b>Total FY20</b>	<b>Total FY19</b>
<i>Número de empleados a jornada completa</i>	72	117	422	473	1.084	1.059
<i>Número de empleados a jornada parcial</i>	5	12	9	31	57	63
<b>TOTAL FY20</b>	<b>77</b>	<b>129</b>	<b>431</b>	<b>504</b>	<b>1.141</b>	<b>-</b>
<b>TOTAL FY19</b>	<b>80</b>	<b>129</b>	<b>422</b>	<b>491</b>	<b>-</b>	<b>1.122</b>

## 4.1 Atracción y desarrollo del talento

### *Atracción del talento*

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

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

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

- Información en la página web: [www.deloitte.es](http://www.deloitte.es).  
Contiene información actualizada sobre actividades y ferias de empleo en las que participa la Firma, 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 Recursos Humanos.
- Acciones con centros universitarios y escuelas de negocio:
  - Presentaciones y foros. Deloitte colabora activamente con aquellos centros de formación que promueven acciones destinadas a poner en contacto a los alumnos con el mundo de la empresa.
  - Talleres formativos. Se imparten sesiones teóricas y se llevan a cabo casos prácticos donde los estudiantes experimentan la sensación de trabajar en Deloitte.
  - Participación en bolsas de trabajo. Deloitte 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: Deloitte reconoce a aquellos empleados que presenten candidatos con experiencia a los procesos de reclutamiento y que finalmente sean seleccionados y permanezcan en la Firma pasados 6 meses.
- Redes sociales: a través de la gestión de los medios y redes sociales la Firma canaliza las solicitudes de empleo y difunde sus actividades de captación y sus políticas de Recursos Humanos.

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

## ***Desarrollo profesional y de carrera***

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

### Plan de Carrera

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

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

Como parte esencial de la carrera de cada persona, Deloitte cuenta con programas de desarrollo y acompañamiento a disposición de sus empleados en todas las categorías profesionales: programas de tutorías y mentoring, programas específicos dirigidos a profesionales que se encuentran en los dos años previos a su promoción a gerente, en su primer año de gerente, etc. Estos programas se basan en el desarrollo individualizado y en el acompañamiento por parte de una persona más senior en su trayectoria profesional, para transferir conocimientos y habilidades que permitan al profesional mejorar su desempeño, y con el fin de guiarles y prepararlos como líderes del futuro de la Firma.

### Evaluación

Existe un sistema de evaluación que permite conocer la trayectoria y la evolución de cada persona en todo momento y determinar las posibles propuestas de promoción y planes personalizados de formación. El Programa de Evaluación de Deloitte 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 Recursos Humanos de Deloitte participa en todo el proceso de evaluación de la Firma 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 de la Firma.
- Gestionar conjuntamente 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 la Firma 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.

Ventajas del modelo de evaluación por competencias:

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

### Formación

Una de las prioridades de Deloitte en la gestión de su Capital Humano es proporcionar a sus profesionales oportunidades de formación y mejora continua. En este sentido, el propósito último de la Firma es que sus empleados sean considerados profesionales de referencia por sus clientes y por el mercado. Para ello, la Firma dispone de un completo programa de formación técnica y de gestión, integrado por cursos tanto presenciales como online. Los planes de formación de Deloitte cumplen varios objetivos, desde la motivación de los profesionales hasta la reducción de los riesgos inherentes al negocio de los servicios profesionales. Este Plan de Formación se estructura en función del nivel competencial, cubriendo las exigencias de cada grupo, y contempla los planes estratégicos de la Firma. Así pues, las características de los cursos que se imparten se deciden de acuerdo con los parámetros establecidos por el Comité de Formación, que conectan con el plan de negocio de Deloitte.

Los profesionales, a la hora de incorporarse a la Firma, tengan o no experiencia laboral previa, comparten jornadas de trabajo con profesionales de otras líneas de servicio durante los cursos de formación. Dentro del primer curso, denominado "Programa On Boarding", se ofrece a los nuevos profesionales una aproximación a la Firma, a su estructura, a sus valores, a las normas de conducta profesional, a los principios éticos, a la normativa de independencia, de confidencialidad, etc., así como un primer contacto con las herramientas técnicas de su profesión. Tras esta formación, el nuevo empleado irá profundizando, a través de otros cursos monográficos, en sus conocimientos técnicos, así como en los valores corporativos. El Plan de Formación de Deloitte está en continua revisión y actualización. Los profesionales de la Firma que se incorporan en el área de Auditoría, Riesgos y Transacciones cuentan además con el Máster de Auditoría y Desarrollo Directivo.

Los objetivos de Deloitte en cuanto a la formación de sus profesionales son:

- Dotar de los conocimientos y habilidades que necesitan en cada uno de los niveles de su carrera profesional.
- Mantener sus capacidades y competencias en todos los niveles profesionales y en todas las funciones que desempeñen.
- Satisfacer las demandas que surjan en los proyectos en los que participen y responder ante los cambios e imprevistos surgidos a lo largo de su ejecución.

- Detectar las áreas de mejora de los clientes en cualquiera de los campos en los que trabajen y proporcionarles recomendaciones que superen sus expectativas.

A continuación, se recogen los datos de formación a empleados de Deloitte obtenidos durante el ejercicio 2020:

	<b>Directores y Seniors Managers</b>	<b>Gerentes y Supervisores</b>	<b>Jefes de equipo</b>	<b>Staff</b>	<b>Total FY20</b>	<b>Total FY19</b>
<b>TOTAL HORAS FORMACION</b>	<b>691</b>	<b>13.546</b>	<b>29.788</b>	<b>34.834</b>	<b>78.859</b>	<b>120.719</b>

Durante los últimos meses del ejercicio fiscal se adaptó el plan de formación a las extraordinarias circunstancias motivadas por la pandemia del COVID-19, lo que imposibilitó la impartición de ciertas acciones formativas previstas para el ejercicio y, por tanto, la disminución de las horas totales de formación registradas durante el año. La prioridad de la Firma es la protección de la salud de sus profesionales, por lo que en línea con las medidas de protección y prevención de la pandemia dictadas por el Gobierno (distanciamiento social y restricciones de movilidad, entre otras), las acciones formativas han simultaneado la asistencia presencial y virtual de cara a garantizar que los profesionales sigan recibiendo la formación crítica necesaria para el correcto desarrollo de sus carreras.

Este nuevo contexto supone un desafío, pero también una oportunidad para el impulso de la transformación de la formación en el seno de la Firma. En este sentido, se ha potenciado la formación en el uso de herramientas digitales (*Teams, Zoom, Skype, MentiMeter*, entre otras); de buenas prácticas para el trabajo en remoto, o técnicas de formación en entornos virtuales (*Foundations of Virtual Facilitation*) como ejemplo de estas acciones.

Además, la inversión en plataformas digitales para fomentar avances en virtualización, gamificación o herramientas móviles permiten elevar y completar la experiencia de aprendizaje de nuestros profesionales. Como ejemplo de esta transformación cobran especial relevancia las acciones formativas relacionadas con herramientas que empleen data analytics, blockchain o big data aplicadas a la auditoría para el entendimiento y tratamiento de datos, dada la creciente conciencia acerca de la utilidad de este tipo de aplicaciones en los trabajos desempeñados por los profesionales de la Firma.

Todo ello desde el enfoque de la construcción de un liderazgo inclusivo, ya que, como Firma, tiene la oportunidad y también la responsabilidad de preparar a los líderes de la misma para que sean modelos en comportamiento inclusivo.

#### Políticas de Compensación y Beneficios

La Firma mantiene en permanente evolución y mejora sus políticas de retribución.

Entre los objetivos más destacados del programa de compensación destacan: obtener la máxima garantía de que los profesionales y candidatos perciben una compensación justa, competitiva y atractiva; procurar el tratamiento individualizado y flexible para cada una de las personas de la Firma y construir permanentemente una propuesta de recompensa total sólida que permita a la Firma atraer y desarrollar a los mejores profesionales del mercado.

Los programas de compensación de Deloitte están alineados al Plan de Carrera que ofrece la Firma a sus profesionales.



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 de la Firma.

Se presentan a continuación los datos de retribución media por edad, sexo y categoría profesional, y brecha salarial por categorías profesionales del ejercicio 2020 (la información del ejercicio 2019 se presenta única y exclusivamente a efectos comparativos):

	<b>&lt;30</b>	<b>30 - 50</b>	<b>&gt;50</b>
<i>Remuneración media por grupo de edad (€)- FY20</i>	29.844	64.135	52.652
<i>Remuneración media por grupo de edad (€)- FY19</i>	29.768	62.304	51.617

<i>Remuneración media por sexo y categoría profesional</i>	<i>Directores y Seniors Managers</i>	<i>Gerentes y Supervisores</i>	<i>Jefes de equipo</i>	<i>Staff</i>
<i>Hombres (€)</i>	105.987	66.881	35.524	23.998
<i>Mujeres (€)</i>	101.167	64.214	35.224	25.071
<b>Total (€) - FY20</b>	<b>103.858</b>	<b>65.537</b>	<b>35.373</b>	<b>24.650</b>
<b>Total (€) - FY19</b>	<b>99.321</b>	<b>66.302</b>	<b>35.183</b>	<b>24.797</b>

Tal y como se indica en la Nota 15.3 de la Memoria, 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 específica alguna en concepto de retribución variable, dietas, indemnizaciones, pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo ni cualquier otra remuneración de ningún tipo por esta función.

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

Finalmente, cabe señalar que, gracias a las prácticas de la Firma y las políticas aplicadas en materia de retención del talento de nuestros profesionales, comentadas anteriormente, durante el presente ejercicio se han registrado únicamente 19 bajas no voluntarias<sup>2</sup> en la Firma y se han realizado 297 incorporaciones.

#### **Otros elementos de compensación y beneficios. Bienestar**

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

Si bien la Firma no dispone de una política de desconexión laboral, tiene establecidos programas de flexibilidad (maternidad, paternidad, reducción de jornada laboral) a lo largo de la carrera del profesional. Este concepto de flexibilidad se gestiona de manera individualizada, en cada equipo de trabajo y atendiendo a los objetivos a alcanzar en cada cliente. De esta forma logramos cumplir de manera integrada las expectativas de los clientes y de los empleados.

	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
<i>Número total de empleados que se han acogido al permiso parental</i>	22	21
<i>Número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental</i>	22	20

#### Well-Being

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

##### *Body*

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

- Información y formación sobre salud
- Descuentos en gimnasios afiliados
- Estilo de vida saludable (club deportivo y de ocio: competiciones, running...)

---

<sup>2</sup> En total durante el FY20 se registraron 19 bajas no voluntarias de las cuales 9 han sido de hombres y 10 de mujeres; 12 menores de 30 años, 7 de entre 30 y 50 años y 0 mayores de 50; correspondiendo 4 a la categoría de Directores y Senior Managers, 3 a la categoría de Gerentes y Supervisores, 3 a la categoría de Jefes de Equipo y 9 a la categoría de Staff.

- Rediseño de los espacios físicos con el objetivo de crear entornos colaborativos, donde el bienestar y el conocimiento sean un beneficio compartido.
- Subvención del 100% de un seguro de vida y accidentes
- Gestión y subvención parcial de un seguro médico privado para el empleado y sus familiares directos.
- Servicio de Medicina del Trabajo, Enfermería, Fisioterapia y Prevención de Riesgos Laborales a través del cual se puede recibir asesoramiento médico y nutricional personalizado.
- Programa de apoyo y acompañamiento integral a empleados con hijos con minusvalías (Plan Familia Deloitte).

#### *Mind*

Orientado a proveer a nuestros profesionales de fortaleza mental con el objetivo de que respondan positivamente en su día a día y así fomentar su creatividad en el trabajo y que esto también se refleje en su vida personal.

- Programa Mindfulness: formación en Mindfulness y en pensamiento positivo. Deloitte facilita tres niveles de Mindfulness Live en ciclos de ocho sesiones, instruyendo semanalmente en la práctica de la atención plena y el entrenamiento de la emoción, lo que constituye un soporte inestimable para el día a día de nuestros profesionales.
- Apoyo a la familia: talleres sobre la educación, orientación en momentos específicos del ciclo vital, etc.
- Programas de formación sobre gestión del tiempo, estados emocionales adversos, work life balance, agile work, etc.
- Sensibilización y soporte en el ciclo de vida del profesional: formación, mentoring, on-boarding, en definitiva, programas de acompañamiento y tutorización a lo largo de la carrera.
- Flexibilidad: encaminada a seguir impulsando nuevas formas de trabajo y conciliación.

#### *Purpose*

- Orientado a impulsar el “propósito, valores y carácter social” de Deloitte
- Voluntariado
- Refuerzo en educación y formación (p.e. sesiones en fundaciones)
- Compromiso con el tercer sector y actividad en la sociedad
- Iniciativa de valores
- Cerca de 3.000 horas pro-bono al año.

## 4.2 Salud, seguridad e higiene laboral

Deloitte dispone de un Servicio de Medicina en el Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales que asume las cuatro especialidades recogidas en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos laborales - Medicina, Higiene, Seguridad y Ergonomía y toda la normativa reguladora de la misma. Toda la actividad de la Firma relacionada con este aspecto se gestiona a través del Sistema Integrado de Prevención de Riesgos Laborales, una herramienta informática desarrollada internamente por Deloitte que genera una conexión entre las mencionadas áreas específicas previstas por la ley, los profesionales y el ambiente de trabajo. Junto a ello, Deloitte tiene constituidos diversos Comités de Seguridad y Salud compuestos de forma paritaria por representantes de la compañía y de los profesionales, según la normativa legal vigente, cuyas decisiones amparan a la totalidad de la plantilla, y cuya misión es dialogar sobre temas de salud y seguridad laboral de interés para todos los colectivos. Las oficinas de Deloitte gozan de los preceptivos planes en materia de evacuación, simulacros y emergencias sin que se haya realizado ningún apercebimiento de tipo administrativo o judicial. 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, Deloitte tiene a disposición de sus profesionales un servicio médico con instalaciones en Madrid y Barcelona. Las personas del resto de oficinas pueden ponerse en contacto telefónico.

Respecto a los programas médico-sanitarios de carácter individual, se lleva a cabo una medicina personalizada donde se incluyen como parte novedosa estudios genéticos de los pacientes, orientados a la prevención de diversas enfermedades, así como a la adecuación de los tratamientos farmacéuticos (farmacogenómica). También se realizan programas de educación nutricional generales y personalizados a través de las consultas nutricionales. Asimismo, se da asesoramiento sanitario para viajes internacionales a aquellos empleados que deben desplazarse a lugares con riesgos infectocontagiosos.

Como consecuencia de la pandemia ocasionada por el COVID-19, el servicio médico ha realizado las siguientes actuaciones:

- a. Plan de actuación frente al SARS CoV-2, actualizado periódicamente y primer plan realizado el 11 de febrero coordinado al máximo nivel de dirección de la Firma que incluye:
  1. Medidas preventivas sobre las personas
  2. Medidas medioambientales (sistemas de climatización)
  3. Coordinación con proveedores
  4. Coordinación con clientes
- b. Desarrollo de una aplicación informática en colaboración servicio médico-tecnología- área de operaciones y logística para:
  - i. Monitorización del estado de salud en relación al COVID:
    1. Casos y estratificación del riesgo ante síntomas
      - a. Alto riesgo de COVID
      - b. Riesgo medico
      - c. Bajo nivel de riesgo
    2. Estudio de contactos mediante códigos QR
    3. Gestión de espacios de trabajo
- c. Desarrollo de un procedimiento sanitario a cargo de médicos y enfermeros para:
  - i. Seguimiento médico de casos confirmados.
    1. Estudio de contactos
    2. Video consultas
  - ii. Coordinación con salud pública
  - iii. Seguimiento por enfermería de contactos estrechos
- d. Programa de información en colaboración con RRHH
- e. Desarrollo de una network con los directores médicos de las principales empresas del país.

- f. Mantenimiento de la actividad asistencial presencial y por video consulta durante todo momento incluido el período del estado de emergencia atendiendo:
1. Consultas médicas de agudos
  2. Seguimiento de pacientes crónicos (hipertensos, diabéticos, dislipémicos...)

### Seguridad integral

Junto a la salud, la seguridad y la higiene son los otros dos grandes campos de actuación del Servicio de Medicina del Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales. En cuanto a la seguridad, Deloitte mantiene en vigor procesos para la evacuación en caso de emergencia o incendio, así como información disponible para todos los profesionales en cuanto a métodos para evitar accidentes de trabajo. Como ya se ha indicado, los controles sobre la higiene del entorno de trabajo se realizan periódicamente, tanto sobre cuestiones ambientales (calidad del aire, del agua, presencia de ácaros en moquetas, etc.) como sobre alimentos y bebidas a disposición de los profesionales. Durante el ejercicio finalizado no se han detectado casos de enfermedades profesionales ni fallecimientos.

A continuación, se presentan los datos de accidentabilidad registrados en la Sociedad durante el año natural 2019, periodo para el cual se elaboran los informes de las mutuas correspondientes; así como el absentismo registrado en el ejercicio fiscal 2020:

Sexo	Hombres	Mujeres
Índice de frecuencia <sup>3</sup>	0	0,43
Índice de gravedad <sup>4</sup>	0	0,004
Horas de absentismo <sup>5</sup>	42.736	

Asimismo, se muestran los datos correspondientes al ejercicio fiscal 2019

Sexo	Hombres	Mujeres
Índice de frecuencia <sup>3</sup>	0,448	0,448
Índice de gravedad <sup>4</sup>	0,0062	0,0125
Horas de absentismo <sup>6</sup>	67.376	

### 4.3 Igualdad

Para defender la integridad y la calidad de su capital humano, Deloitte adopta medidas que sirven para garantizar la igualdad de oportunidades de todos sus profesionales, tanto desde el punto de vista laboral como en cuanto al desarrollo personal. La Firma no permite que en su seno se lleve a cabo ningún tipo de

<sup>3</sup> Índice de frecuencia calculado como el número de accidentes (excluidos los accidentes in itinere) dividido por el nº de horas trabajadas, por 10<sup>6</sup>.

<sup>4</sup> Índice de gravedad calculado como el número total de días de trabajo perdidos por mil, dividido entre el número total de horas-hombre trabajadas.

<sup>5</sup> Dato calculado en base al registro de días de absentismo, que comprenden las ausencias por enfermedad común, accidente no laboral, accidente, maternidad, paternidad y lactancia desde el 01/06/2019 hasta el 31/05/2020

<sup>6</sup> Dato calculado en base al registro de días de absentismo, que comprenden las ausencias por enfermedad común, accidente no laboral, accidente, maternidad, paternidad y lactancia desde el 01/06/2018 hasta el 31/05/2019.

discriminación por motivo de raza, origen nacional o regional, religión, discapacidad, género, orientación sexual, participación en sindicatos o afiliación política. En total a cierre del ejercicio fiscal 2020 hay 4 personas con discapacidad.

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

La Firma tiene como uno de sus objetivos prioritarios continuar procurando la consolidación de un entorno laboral como el actual, en el que se respeta la dignidad y la no discriminación por razón de sexo, de forma que, adicionalmente al Plan de Igualdad, ha elaborado un Protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo que recoge medidas destinadas a evitar situaciones de acoso.

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

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

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

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

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

## **5. Información sobre cuestiones medioambientales**

La Firma está comprometida con un viaje hacia la sostenibilidad a largo plazo, en el cual se gestionan los impactos ambientales propios y se asesora a los clientes que quieran llevar sus compromisos en el mismo sentido.

Para ello, Deloitte cuenta con una Política de Medio Ambiente de cara a impulsar la conciencia medioambiental de sus trabajadores y para fomentar hábitos responsables en la utilización de los recursos naturales. Asimismo, la gestión de los aspectos ambientales para alguna de las sociedades en España está certificada bajo el estándar internacional ISO 14001, que permite llevar un exhaustivo control sobre los

aspectos ambientales identificados y mantener un ciclo de mejora continua del desempeño en este sentido, aplicando el principio de precaución en las actividades que desarrolla.

Por la naturaleza de su actividad, la Firma no tiene un impacto directo significativo en el medio ambiente, por lo que las diferentes iniciativas en materia medioambiental se focalizan en impulsar buenas prácticas en las diferentes oficinas. No obstante, la Firma contribuye a la reducción de sus impactos indirectos con la prestación de servicios en Sostenibilidad a sus clientes.

Desde su Departamento de Sostenibilidad, Deloitte ayuda a identificar y gestionar los riesgos y oportunidades en Sostenibilidad de las empresas con trabajos que incluyen desde el análisis de materialidad, al desarrollo de políticas relacionadas con el medio ambiente, estrategias y planes de acción en Sostenibilidad. La Firma consigue ayudar y maximizar la eficiencia en la gestión de los negocios mediante la medición de la huella ambiental, de carbono e hídrica de sus clientes y cuyo resultado les sirve no sólo para evaluar y conocer su punto de partida, sino como medición periódica de un desempeño sostenible. Asimismo, Deloitte comunica a los clientes que lo soliciten la huella de carbono derivada de la prestación de sus servicios para contribuir al cálculo de las emisiones (alcance 3 de sus clientes).

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

En el marco de su estrategia de Responsabilidad Corporativa, Deloitte ha creado a lo largo de los últimos años una serie de planes de actuación con el fin de minimizar la influencia de sus actividades en el medio ambiente. La Firma ha establecido una serie de procesos de control, destinados fundamentalmente a aumentar su capacidad de reciclado de todo tipo de residuos, especialmente de material de oficina. Deloitte tiene a disposición de sus profesionales cuantos recursos son necesarios para facilitar el reciclado de materiales: contenedores de papel, urnas para el almacenaje de pilas usadas, papeleras selectivas para el depósito de desechos, entre otros. Además, ha establecido procedimientos de trabajo con el fin de controlar y cumplir con el reciclaje de materiales más específicos, tales como tubos fluorescentes y filtros de aire y cuenta con políticas de racionalización del consumo en aire acondicionado, calefacción y agua.

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

## **5.1 Energía y Cambio Climático**

Deloitte utiliza la electricidad como recurso natural fundamental para el ejercicio de su actividad (iluminación, ordenadores, impresoras, CPDs, entre otras). Es por ello que muchas de las acciones para mitigar el impacto ambiental de las actividades de la Firma se orientan a maximizar la eficiencia energética, minimizando el consumo de este recurso y el impacto asociado al mismo.

Además de las labores de concienciación y formación a empleados y usuarios de las oficinas, Deloitte toma desde hace tiempo otras medidas, como la utilización de bombillas de bajo consumo y la instalación en los aseos de interruptores temporizados y detectores de presencia. Además, las ventanas de varios de los edificios donde trabajan los profesionales de la Firma cuentan con paneles reflectores en el exterior, de modo que la luz alcanza igualmente el interior dejando fuera el calor o el frío, aumentando así el rendimiento de la calefacción y el aire acondicionado, lo que reduce el consumo de energía. A esta actuación se le suma que los edificios cuentan con temporizadores que lo desconectan al finalizar la jornada laboral. Adicionalmente, Deloitte viene trabajando en los últimos años en la implantación de diseños interiores de sus oficinas, que buscan el máximo aprovechamiento de la luz natural.

A continuación, se presentan los datos de consumo de energía registrados por la Firma durante el ejercicio de reporte<sup>7</sup>:

<b>Consumo energético</b>	<b>FY20</b>	<b>FY19</b>	<b>FY18</b>
<i>Electricidad oficinas (kw)</i>	<i>7.127.455</i>	<i>7.776.073</i>	<i>6.489.815</i>
<i>Electricidad CPDs (kw)</i>	<i>583.484</i>	<i>350.780</i>	<i>553.082</i>

Como se aprecia en los mismos, el consumo de electricidad ha sufrido una disminución respecto a los datos registrados en el FY anterior. En esta disminución ha influido el hecho de que durante los meses de mitad de marzo a mitad de junio de 2020, las oficinas permanecieron parcialmente cerradas debido al confinamiento generalizado que sufrió el país a causa de la situación de emergencia sanitaria. No obstante, se han seguido implementando estrategias de optimización del uso de energía y la minimización del gasto innecesario de electricidad, de cara a poder cumplir nuestros objetivos de eficiencia mitigando el impacto del crecimiento de la compañía.

Entre estas medidas destaca la firma de un acuerdo de suministro de energía verde con la empresa distribuidora de energía de la mayor parte de oficinas de la Firma, por el cual se garantiza que el 100% de la energía proporcionada a las instalaciones en las que la Firma desarrolla su actividad proviene de fuentes de energía renovables y/o de cogeneración de alta eficiencia. Este acuerdo entró en vigor en marzo de 2020, por lo que la electricidad suministrada a partir de ese momento a las oficinas mencionadas se puede considerar como "libre de emisiones de CO<sub>2</sub>" asociadas a su generación.

En este sentido, en Deloitte también se miden las emisiones generadas a la atmósfera por el desarrollo de su actividad. Estas emisiones provienen en gran medida de los desplazamientos de empleados, aspecto sobre el que se está trabajando para desarrollar una mayor concienciación acerca de la huella de carbono generada por los mismos.

A continuación, se presentan los datos de las emisiones de alcance 2 y 3 generadas por la Firma en España durante el ejercicio de reporte<sup>8</sup>:

<b>Emisiones</b>		<b>FY20</b>	<b>FY19<sup>9</sup></b>	<b>FY18</b>
<i>Emisiones indirectas de GEI (Scope 2)</i>	<i>Electricidad oficinas (Tn CO<sub>2</sub> eq)</i>	<i>2.209,51</i>	<i>2.332,82</i>	<i>1.837,07</i>
<i>Otras emisiones indirectas de GEI (Scope 3)</i>	<i>Electricidad CPDs (Tn CO<sub>2</sub> eq)</i>	<i>180,88</i>	<i>105,23</i>	<i>156,56</i>
	<i>Desplazamientos (Tn CO<sub>2</sub> eq)</i>	<i>10.376,62</i>	<i>13.955,55</i>	<i>10.837,17</i>
	<i>Consumo de papel (Tn CO<sub>2</sub> eq)</i>	<i>63,44</i>	<i>101,90</i>	<i>109,95</i>
<b>Total Emisiones Generadas (Tn CO<sub>2</sub> eq)</b>		<b>12.830,45</b>	<b>16.495,50</b>	<b>12.940,75</b>

<sup>7</sup> Consumos generados por el total de las sociedades de Deloitte que operan en España (Deloitte S.L. supone el 23% del total de las sociedades).

<sup>8</sup> Emisiones generadas por el total de las sociedades de Deloitte que operan en España (Deloitte S.L. supone el 23% del total de las sociedades).

<sup>9</sup> Los datos del FY19 han sido revisados para corregir estimaciones y actualizar factores de emisión



Al igual que en el caso del consumo energético, se ha registrado un marcado descenso de las emisiones derivadas de la actividad de la Firma, en una parte relevante, por las restricciones de movilidad causadas por la situación excepcional de la pandemia, sin embargo, esta disminución ha sido mayor debido también a las medidas tomadas por la Firma para la reducción de emisiones derivadas de los desplazamientos de sus profesionales. En este sentido, durante el FY20 se ha implementado la Política de Viajes Sostenibles de Deloitte, que incluye las siguientes iniciativas:

- Priorización del tren de alta velocidad (AVE) frente al uso del avión.
- Selección de las tarifas restringidas o promocionales que existan en la tarifa “Turista” para vuelos europeos inferiores a 5 horas.
- Acuerdo con hoteles que posean una cadena de suministro completamente sostenible, es decir, aquellos que poseen algún tipo de certificación sostenible como las certificaciones LEED, GreenKey, BREEAM, Hoteles más verdes, entre otras
- Acuerdos con proveedores de transporte por carretera que posean flota de coches eléctricos
- Recomendación, siempre que se pueda, del uso de las herramientas de videoconferencia con el objetivo de reducir viajes innecesarios

Adicionalmente, la Firma tiene a nivel España un Plan de Ecoeficiencia en marcha que marca la hoja de ruta para la implementación de acciones que permitan reducir la huella ambiental generada por las actividades que se desarrollan en el seno de la misma, que será actualizado en el próximo ejercicio fiscal para alinearlo con los nuevos objetivos de reducción de emisiones marcados por Deloitte Global en su ambición por reducir el impacto ambiental de la Firma en todo el mundo.

En línea con esta ambición, durante el presente ejercicio fiscal, Deloitte Global ha desarrollado una iniciativa llamada *World Climate*. El principal objetivo de esta iniciativa es mostrar el firme compromiso que tiene la Firma a nivel Global para abordar el cambio climático. Esta iniciativa se sustenta en cuatro pilares fundamentales:

- Lograr “Net- Zero emissions” para 2030
- Educar e inspirar al personal de la Firma a actuar sobre el cambio climático
- Abordar las políticas y procedimientos internos de Deloitte para alinearse con sus ambiciones climáticas
- Comprometerse con los ecosistemas para abordar el cambio climático

Estas ambiciones servirán como hoja de ruta para Deloitte Global de cara a la próxima década

Deloitte ha presentado un nuevo Código de conducta para proveedores aplicable a toda la organización. El código establece una línea base consistente para hacer negocios con Deloitte y establece expectativas en torno a aspectos como son los derechos humanos, trabajo, medio ambiente, integridad, ética y anticorrupción. Algunas de las medidas ambientales que fomenta el Código son mejorar la eficiencia de los recursos, minimizar y eliminar los residuos, desarrollar prácticas ambientales innovadoras y medir y reducir la contaminación y las emisiones.

Por primera vez, Deloitte Global ha delineado formalmente los principios de negocio responsable en los que cree y los compromisos que Deloitte ha asumido a través de la guía “*Nuestro Compromiso con las prácticas*”

de *negocio responsable*". El principal objetivo es reducir el impacto ambiental de sus propias operaciones, lograr metas de reducción de emisiones de carbono y apoyar iniciativas de sostenibilidad.

Siguiendo la ruta del anterior ejercicio fiscal, las emisiones derivadas de los desplazamientos en avión realizados por Deloitte Global han sido compensadas por medio de la compra de Créditos de Carbono verificados por un tercero externo y se está planificando la compra de una combinación de energía renovable o compensaciones para abordar las emisiones del año fiscal 2020.

## 5.2 Uso de recursos y Economía Circular

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

Los datos de consumo y reciclaje de papel registrados durante el ejercicio de reporte por la Firma en España han sido los siguientes<sup>10</sup>:

<b>Uso y reciclaje de papel</b>	<b>FY20</b>	<b>FY19</b>	<b>FY18</b>
Consumo de papel (kg)	69.004	106.958	126.054
Reciclaje de papel (kg)	161.598	148.204	194.214

En parte debido al cierre de las oficinas por las circunstancias de la pandemia, pero también gracias a las medidas de optimización del uso del papel en las oficinas de la Firma, en el FY20 se ha conseguido una reducción de uso del 35% respecto al año anterior, acumulando una reducción del consumo por empleado desde 2018 del 55%. Este dato demuestra el firme compromiso de Deloitte en el cuidado y el respeto por los recursos naturales, promoviendo la eficiencia en el uso de recursos entre sus profesionales centradas en la disminución del consumo del material más relevante para el desarrollo de nuestras actividades.

Respecto al reciclaje de papel, destaca el aumento respecto al ejercicio anterior en un 9% gracias al compromiso de la Firma con el uso sostenible de los recursos y la firme presencia de la Economía circular en todos los procesos de la Firma. Además, cabe señalar que la totalidad de este residuo es retirada de las oficinas de Deloitte por un gestor autorizado que procede a su destrucción y posterior reciclaje.

Respecto al consumo de agua, Deloitte sólo hace uso de este recurso en el marco del desarrollo de su actividad por parte sus profesionales en las instalaciones en las que desempeñan su trabajo. Diversas oficinas de la Firma cuentan en sus instalaciones con pequeñas cafeterías de libre acceso, siendo éstos junto con los aseos los principales centros de consumo de agua. Para minimizar el impacto ambiental que se pudiese derivar del consumo de este recurso tan necesario en el día a día, Deloitte cuenta con carteles recordatorios que animan a los profesionales a no desperdiciar el agua cuando hacen uso de ella. A

<sup>10</sup> Consumos y residuos generados por el total de las sociedades de Deloitte que operan en España (Deloitte S.L. supone el 23% del total de las sociedades).

continuación, se presentan los datos de consumo de agua del ejercicio de reporte<sup>11</sup>, cuyo vertido se realiza íntegramente a la red pública de las localizaciones en las que Deloitte está presente en la geografía española:

<b>Consumo de agua</b>	<b>FY20</b>	<b>FY19</b>	<b>FY18</b>
<i>Consumo de agua (m<sup>3</sup>)</i>	<b>40.961</b>	<b>42.547</b>	<b>41.359</b>

Como ocurre con el resto de los datos de desempeño ambiental, el consumo de agua ha disminuido un 3,7% en términos absolutos durante este FY20 parcialmente a causa de las medidas de restricción de movilidad y cierres de oficinas causados por el COVID, aunque también se han de destacar la continuidad en las medidas de ahorro de agua vigentes en las oficinas de la Firma, que anualmente se reflejaban en una disminución de la intensidad del consumo de agua por empleado.

A pesar de la difícil situación económica y sanitaria que atraviesa la sociedad, la Firma sigue apostando por la sostenibilidad en el uso de recursos, en este caso mediante el lanzamiento del programa "Think Green". Se trata de una iniciativa que permite monitorizar el impacto en el ecosistema, así como concienciar a los profesionales de la Firma sobre la importancia de incorporar prácticas sostenibles en el entorno profesional. Entre las principales acciones llevadas a cabo por esta iniciativa son la reducción de plásticos (vasos y paletinas individuales) tanto en las máquinas de vending como en los puestos en cafetería y montajes en reuniones, así como la eliminación de las botellas de plástico de las reuniones y sustitución por botellas de cristal. La implementación de dichas acciones fue pausada durante el confinamiento, pero han ido siendo retomadas en las diferentes oficinas de la Firma conforme la situación sanitaria lo ha ido permitiendo.

## **6. Información sobre la sociedad**

### **6.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible**

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

#### ***Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo, en el desarrollo local, en las poblaciones locales y en el territorio***

Deloitte mantiene un diálogo permanente con todos sus grupos de interés, analizando los aspectos relevantes para cada uno de ellos y tratando de darles respuesta a través de su estrategia de RSC.

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

<sup>11</sup> *Consumos generados por el total de las sociedades de Deloitte que operan en España (Deloitte S.L. supone el 23% del total de las sociedades).*

Así, durante el FY20, la Sociedad ha seguido involucrada en diferentes iniciativas de acción social, destacando la proactividad en proyectos en el campo de la educación, pilar fundamental del programa World-Class que lleva a cabo Deloitte Global.

Las donaciones realizadas por la Sociedad que están destinadas a fundaciones o entidades sin ánimo de lucro, han ascendido durante el FY20 a un total de 205.699,43 euros, de los cuales 89.104,43 fueron donados a la Fundación Deloitte, a través de la cual las sociedades miembros de la Organización Deloitte en España canalizan su contribución a proyectos que provoquen un impacto positivo sobre la sociedad y las comunidades locales con las que se relaciona.

### ***Acciones de asociación o patrocinio***

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

#### El Pacto Mundial de Naciones Unidas

Deloitte es firmante del Pacto Mundial en España a través de la declaración de apoyo de sus diez principios. Además, Deloitte 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.

### ***Alianzas internacionales***

A escala global, Deloitte 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 Deloitte, con la que la Firma en España está plenamente identificada, 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 empresas multinacionales. Las instituciones internacionales más destacadas que cuentan con la colaboración de Deloitte son las siguientes:

#### World Economic Forum

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

#### World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)

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

#### Boao Forum For Asia

El Boao Forum For Asia es una organización líder y sin ánimo de lucro, dedicada exclusivamente a tratar aspectos que implican a las empresas y a los gobiernos asiáticos. Deloitte colabora, como socio, en el

desarrollo de programas para el crecimiento sostenible de las empresas y países destacados en este continente.

#### 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. Deloitte se sumó al IBLF en octubre de 2003. La pretensión de Deloitte 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. Deloitte tiene un papel destacado en el GRI, puesto que forma parte del Consejo Directivo de la organización

#### **Fundación Deloitte**

La Fundación es una entidad de carácter benéfico que se rige por la Ley 50/2002 de 26 de diciembre de Fundaciones. Tiene como fines contribuir a la acción social de colectivos con dificultades de integración social y desarrollar la educación y cultura a través de instituciones culturales. Durante el año 2019 ha dedicado 409 mil euros a dichos fines.

En las actividades de la Fundación del año 2020, ha tenido especial relevancia las aportaciones económicas y de material sanitario para unidades de cuidados intensivos realizadas a hospitales y organizaciones humanitarias y sin ánimo de lucro para mitigar los impactos negativos para la sociedad española derivados de la pandemia Covid-19.

#### **6.2 Subcontratación y proveedores**

Con el fin de que Deloitte pueda mantener su nivel de actividad y compromiso de calidad, dispone de una red extensa de proveedores que conocen la organización y son capaces de dar respuesta a los compromisos adquiridos. La relación que Deloitte mantiene con sus proveedores, colaboradores y aliados estratégicos resulta fundamental para el adecuado funcionamiento de la Firma y la consecución de sus objetivos, donde lo primordial es superar las expectativas de sus clientes.

Deloitte entiende la relación con sus proveedores como de beneficio mutuo a largo plazo, en el que ambas partes obtienen el retorno esperado al inicio de la relación comercial. Es una relación basada en el comportamiento ético y en una confianza mutua. Deloitte busca en estos aliados estratégicos a empresas que sean capaces de incrementar constantemente la calidad de su trabajo y que cuenten con la flexibilidad requerida en el entorno actual para hacer frente a los cambios que demanda el mercado. Por lo tanto, la política de selección de proveedores se fundamenta en la calidad, el precio, la variedad y la distribución de productos y servicios, y el respeto a los principios éticos, dentro de los límites que establecen las normas de independencia de Deloitte. La Firma gestiona de manera centralizada y automatizada la relación con la

mayor parte de sus proveedores, lo que hace que esta sea una gestión eficiente donde los procesos de calidad quedan asegurados. Deloitte desarrolla su actividad en España y trabaja con proveedores locales. Por la naturaleza de su actividad, los principales proveedores de la Firma son de espacio, tecnología, telefonía, material de oficina y servicios relacionados con la gestión de viajes.

Uno de los principios éticos de Deloitte hace referencia a una cadena de suministros responsable, donde no se tolera ningún tipo de comportamiento ilícito o inmoral por parte de nuestros proveedores, contratistas o socios de alianzas.

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

La política de Compras aplica a todas las compras que realiza la Firma, tanto realizadas por las áreas internas especializadas (Organizaciones de Compras) como por las líneas de negocio.

Los principales objetivos de la política son: transformar las compras en una función estratégica y potenciar su posicionamiento, adecuar los procesos y estructuras de compras a las necesidades del negocio, aportar valor a los clientes internos mejorando resultados sin reducir calidades y optimizar la gestión interna.

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

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

La Firma 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 definido por la Firma y que se utiliza como regla general en la formalización de contratos con proveedores, incluye una cláusula por la que el proveedor se obliga expresamente al cumplimiento de cuanta legislación de contenido medioambiental le sea de aplicación, en relación a las actividades cuya ejecución derive de la celebración del contrato.

## **6.3 Clientes**

### **Estándares globales de Servicio al Cliente**

Los estándares internacionales de servicio al cliente de Deloitte Touche Tohmatsu llevan más de una década formando parte de la cultura de la Firma. Dichos estándares, junto con los valores compartidos de la Firma, constituyen el marco que guía el compromiso de excelencia de Deloitte en el servicio al cliente. El decálogo de estándares de servicio al cliente refleja este equilibrio.

### **Calidad y satisfacción del cliente**

El compromiso de calidad e integridad es la clave en el asesoramiento a los clientes. La Firma pone especial énfasis en contribuir a la mejora de la productividad, eficacia y eficiencia de las actividades de sus clientes. Este enfoque lleva a la Firma a concebir su trabajo como una relación continua de colaboración y apoyo a la alta dirección de sus clientes en cualquiera de los campos relacionados con su actividad profesional. Dentro de la metodología de trabajo, 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.

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

El programa CSA es un sistema de valoración que, tanto por su complejidad como por su dedicación, no puede ser aplicado a todas las cuentas de la Firma. Las cuentas se seleccionan por el equipo de Clients&Industries, teniendo en cuenta la periodicidad establecida en la aplicación del protocolo. A los clientes globales se aplica anualmente, a los de mayor peso en la actividad una vez cada dos años y al resto una vez cada tres años.

## 7. Tablas Contenidos de la Ley 11/2018 de Información no Financiera

		Estándar utilizado	Apartado del Informe
<b>Modelo de Negocio</b>			
Descripción del modelo de negocio	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Descripción del modelo de negocio.</li> <li>- Presencia geográfica.</li> <li>- Objetivos y estrategias.</li> <li>- Principales factores y tendencias que afectan a la evolución futura.</li> </ul>	GRI 102-2, GRI 102-4, GRI 102-6, GRI 102-7, GRI 102-15	2. Modelo de Negocio
<b>Políticas y Gestión de Riesgos</b>			
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 103-2, 103-3	3. Políticas y gestión de riesgos
Principales riesgos	Principales riesgos e impactos derivados de las actividades de la empresa, así como la gestión de los mismos.	GRI 102-11, GRI 102-15, 102-30	3. Políticas y gestión de riesgos
<b>Información sobre cuestiones medioambientales</b>			
General	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Efectos de la actividad de la empresa en el medioambiente, la salud y la seguridad.</li> </ul>	GRI 102-15, GRI 102-29, GRI 102-31	5. Información sobre cuestiones medioambientales
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.</li> </ul>	GRI 102-11, GRI 102-29, GRI 102-30	5. Información sobre cuestiones medioambientales
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.</li> </ul>	GRI 102-29	5. Información sobre cuestiones medioambientales
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aplicación del principio de precaución.</li> </ul>	GRI 102-11	5. Información sobre cuestiones medioambientales
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Provisiones y garantías para riesgos ambientales.</li> </ul>	GRI 307-1	5. Información sobre cuestiones medioambientales
Contaminación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Medidas para prevenir la contaminación.</li> </ul>	GRI 103-2, GRI 302-4, GRI 302-5, GRI 305-5, GRI 305-7	5.1 Energía y Cambio Climático



		<b>Estándar utilizado</b>	<b>Apartado del Informe</b>
Economía Circular y prevención y gestión de residuos	- Medidas de prevención y gestión de residuos.	GRI 103-2, GRI 301-1, GRI 301-2, GRI 301-3, GRI 303-3, GRI 306-1, GRI 306-2, GRI 306-3	5.2 Uso de recursos y Economía Circular
Uso sostenible de los recursos	- Consumo de agua.	GRI 303-1	5.2 Uso de recursos y Economía Circular
	- Consumo de materias primas.	GRI 301-1, GRI 301-2, GRI 301-3	5.2 Uso de recursos y Economía Circular
	- Consumo, directo e indirecto de energía. - Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética. - Uso de energías renovables.	GRI 103-2, GRI 302-1, GRI 302-2, GRI 302-3, GRI 302-4, GRI 302-5	5.1 Energía y Cambio Climático
Cambio Climático	- Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI).	GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 305-4	5.1 Energía y Cambio Climático
	- Medidas para adaptarse al Cambio Climático.	GRI 102-15, GRI 103-2, GRI 201-2, GRI 305-5	5.1 Energía y Cambio Climático
	- Metas de reducción de emisiones GEI.	GRI 103-2	5.1 Energía y Cambio Climático
Protección de la biodiversidad	- Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad.	GRI 103-2, GRI 304-3	No material
	- Impactos causados por la actividad.	GRI 304-2	No material
<b>Información sobre cuestiones relativas al personal</b>			
Políticas	- Enfoque de gestión.	GRI103-2, GRI 103-3	4. Información sobre cuestiones relativas al personal
Empleo	- Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	GRI 102-7, GRI 102-8, GRI 401-1, GRI 405-1	4. Información sobre cuestiones relativas al personal

		Estándar utilizado	Apartado del Informe
	- Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.		4. Información sobre cuestiones relativas al personal
	- Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.		4. Información sobre cuestiones relativas al personal
	- Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.		4.1 Atracción y desarrollo del talento
	- Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.	GRI 102-35, GRI 102-36, GRI 201-3, GRI 202-1, GRI 405-2	4.1 Atracción y desarrollo del talento
	- Brecha Salarial.		4.1 Atracción y desarrollo del talento
	- Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.		4.1 Atracción y desarrollo del talento
	- Remuneración media de los consejeros y directivos, desagregada por sexo.		4.1 Atracción y desarrollo del talento
	- Medidas de desconexión laboral.	GRI 103-2	4.1 Atracción y desarrollo del talento
	- Empleados con discapacidad.	GRI 405-1	4.3 Igualdad
Organización del trabajo	- Organización del tiempo de trabajo.	GRI 102-8, GRI 103-2	4.1 Atracción y desarrollo del talento
	- Número de horas de absentismo.	GRI 403-2	4.2 Salud, seguridad e higiene laboral
	- Medidas para facilitar la conciliación.	GRI 103-2	4.1 Atracción y desarrollo del talento
Salud y seguridad	- Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	GRI 103-2	4.2 Salud, seguridad e higiene laboral
	- Indicadores de siniestralidad desagregados por sexo.	GRI 403-2, GRI 403-3	4.2 Salud, seguridad e higiene laboral

		<b>Estándar utilizado</b>	<b>Apartado del Informe</b>
	- Enfermedades profesionales.	GRI 403-2, GRI 403-3	4.2 Salud, seguridad e higiene laboral
Relaciones Sociales	- Organización del diálogo social.	GRI 102-43, GRI 402-1, GRI 403-1	En lo relativo a periodos mínimos de preaviso relativos a cambios organizativos, Deloitte se rige por lo establecido en la legislación española, analizando caso por caso. En este ejercicio no se han producido cambios significativos.
	- Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo.	GRI 102-41	El 100% del total de los empleados están cubiertos en los acuerdos de negociación colectiva
	- Balance de los convenios colectivos en el campo de la salud y seguridad en el trabajo.	GRI 403-1, GRI 403-4	4.2 Salud, seguridad e higiene laboral
Formación	- Políticas de formación.	GRI 103-2, GRI 404-2	4.1 Atracción y desarrollo del talento
	- Horas totales de formación por categorías profesionales.	GRI 404-1	4.1 Atracción y desarrollo del talento
Accesibilidad	- Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	GRI 103-2	4.3 Igualdad
Igualdad	- Medidas de igualdad entre hombres y mujeres.	GRI 103-2	4.3 Igualdad
	- Planes de igualdad.		4.3 Igualdad
	- Medidas para promover el empleo.		4.3 Igualdad
	- Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.		4.3 Igualdad
	- Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.		4.3 Igualdad

		<b>Estándar utilizado</b>	<b>Apartado del Informe</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Política contra la discriminación y gestión de la diversidad.</li> </ul>	GRI 103-2, GRI 406-1	4.3 Igualdad
<b>Información sobre el respeto de los Derechos Humanos</b>			
Políticas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Enfoque de gestión.</li> </ul>	GRI 103-2, GRI 103-3 GRI 412-2	3. Políticas y gestión de riesgos
Derechos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aplicación de procedimientos de debida diligencia.</li> </ul>	GRI 102-17, 103-2, GRI 419-1	3. Políticas y gestión de riesgos
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Medidas de prevención y gestión de los posibles abusos cometidos.</li> </ul>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Denuncias por casos de vulneraciones de Derechos Humanos.</li> </ul>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT.</li> </ul>		3. Políticas y gestión de riesgos
<b>Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno</b>			
Políticas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Enfoque de gestión.</li> </ul>	GRI 103-2, GRI 103-3, GRI 205-2	3. Políticas y gestión de riesgos
Corrupción y soborno	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Medidas para prevenir la corrupción y el soborno</li> </ul>	GRI 103-2	3. Políticas y gestión de riesgos
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.</li> </ul>		3. Políticas y gestión de riesgos
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.</li> </ul>	GRI 103-2, GRI 201-1, GRI 203-3, GRI 415-1	6.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible
<b>Información sobre la sociedad</b>			
Políticas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Enfoque de gestión.</li> </ul>	GRI 103-2, GRI 103-3	6.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.</li> </ul>		

		<b>Estándar utilizado</b>	<b>Apartado del Informe</b>
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	- Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio.	GRI 203-1, GRI 203-2, GRI 204-1, GRI 413-1, GRI 413-2	6.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible
	- Relaciones mantenidas las comunidades locales.	GRI 102-43, GRI 413-1	6.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible
	- Acciones de asociación o patrocinio.	GRI 102-13, GRI 203-1, GRI 201-1	6.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible
Subcontratación y proveedores	- Inclusión de cuestiones ESG en la política de compras.	GRI 102-9, GRI 103-3, GRI 407-1, GRI 409-1, GRI 414-2	6.2 Subcontratación y proveedores
	- Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.		6.2 Subcontratación y proveedores
	- Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.		6.2 Subcontratación y proveedores
Consumidores	- Medidas para la salud y seguridad de los consumidores.	GRI 103-2, GRI 416-1, GRI 416-2, GRI 417-1	6.3 Clientes
	- Sistema de gestión de reclamaciones y quejas recibidas.	GRI 102-17, GRI 103-2, GRI 418-1	6.3 Clientes
Información fiscal	- Beneficios obtenidos por país.	GRI 201-1	Nota 3 de las Cuentas Anuales
	- Impuestos sobre beneficios pagados.		Nota 11.1 de las Cuentas Anuales
	- Subvenciones públicas recibidas.	GRI 201-4	Durante el ejercicio fiscal 2020 se han recibido un total de 205 miles de euros en subvenciones por parte de la Administración Pública.