



CLASE 8.^a



006581594

ANEXO I

Estado de Información no Financiera

Deloitte, S.L.



CLASE 8.^a

006581595



006581595

Índice

1. Introducción	4
2. Negocio	6
2.1. Descripción general	6
2.2. Servicios de Deloitte en España	7
2.3. Deloitte en España y en el mundo	8
2.4. Estándares de trabajo	10
3. Medio ambiente	12
3.1. Descripción general	12
3.2. Progresos medioambientales y Estrategia WorldClimate	12
3.3. Cadena de suministro sostenible y responsable	14
3.4. Principales métricas	16
3.4.1. Consumo energético (electricidad oficinas y CPDs)	16
3.4.2. Emisiones Alcance 2,3 y totales	17
3.4.3. Consumo y reciclaje de papel	18
3.4.4. Consumo de agua	19
3.4.5. Generación de Residuos	19
4. Social	20
4.1. Descripción General	20
4.2. Prioridades sociales	20
4.2.1. Atracción y desarrollo del talento	20
4.2.2. Igualdad, diversidad e inclusión	24
4.2.3. Seguridad y salud	26
4.2.4. Compromiso por el desarrollo sostenible de la sociedad	30
4.3. Principales métricas	36
5. Gobernanza	41
5.1. Descripción general	41



006581596



CLASE 8.^a

5.2.	Liderazgo y gobierno corporativo.....	41
5.3.	Ética.....	42
5.4.	Compromiso anticorrupción y soborno	45
5.5.	Independencia	45
5.6.	Gestión de riesgos y oportunidades	46
6.	Anexos	47
6.1.	Tabla de Contenidos de la Ley de EINF	47



CLASE 8.^a



006581597

1. Introducción

El presente Estado de Información no Financiera (en adelante, "EINF"), correspondiente al ejercicio que va del 1 de junio de 2021 al 31 de mayo de 2022 (en adelante, ejercicio fiscal 2022 o FY22), y que forma parte integrante del Informe de Gestión 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, el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Este documento hace referencia a la actividad 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 EINF se ha tomado como estándar de reporting una selección de indicadores, o parte de su contenido, establecidos en la guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI), estándar reconocido internacionalmente, tomando como referencia los principios y contenidos definidos por la versión de la guía más actualizada, GRI Standards.

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

Compromiso de Gobierno

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

Compromiso Social

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

Compromiso Ambiental

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



CLASE 8.^a



006581598

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

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

Para más información acerca del proceso de identificación de los aspectos materiales y los grupos de interés para la Firma se puede consultar en [Deloitte y la Responsabilidad Corporativa | Deloitte España | Conócenos¹](#)

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



CLASE 8.^a



006581599

2. Negocio

2.1. Descripción general

Descripción del modelo de negocio

Los clientes y profesionales de Deloitte representan los pilares sobre los que asienta las bases del desarrollo de toda la organización. La excelencia en el servicio es una máxima en todos los proyectos en los que la Firma está involucrada. Así, todos los centros de servicios de Deloitte S.L. 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 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 S.L.: 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 S.L. ofrecer al cliente una amplia gama de soluciones integradas.

Deloitte S.L. ha desarrollado un modelo multidisciplinar (MMD), que ha supuesto una importante contribución para la prestación de auditorías de la máxima calidad. Entre las ventajas que ofrece el modelo multidisciplinar de auditoría, cabe destacar las siguientes:

- Posibilidad de desarrollar conocimientos sobre la industria a través de múltiples perspectivas, lo que refuerza la comprensión del auditor de los riesgos de negocio pertinentes para la realización de auditorías.
- Acceso inmediato de la práctica de auditoría a recursos especializados en otras líneas de negocio. Esto contribuye a la calidad de la auditoría, puesto que los auditores pueden aprovechar los conocimientos y la experiencia de asesores profesionales competentes en áreas que van más allá de auditoría y assurance.
- Una organización diversificada contribuye a atraer y retener el mejor talento
- Disponibilidad del capital intelectual en el seno de la red para innovar en los procesos y las tecnologías de auditoría, etc.



CLASE 8.^a



006581600

- Las áreas de nuestro negocio se desarrollan a diferentes ritmos en los distintos periodos y mercados. El modelo multidisciplinar brinda una cobertura frente a la volatilidad del mercado, lo que es importante para la viabilidad a largo plazo de la red y hace posibles importantes inversiones en pro de la calidad y la innovación de las auditorías, incluso en un contexto caracterizado por la presión financiera existente sobre este negocio.

Líneas de servicio, industrias y geografías

Deloitte S.L. queda estructurado en tres ámbitos que hacen posible que todos los clientes reciban un servicio 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 S.L. a sus clientes, basada en el acercamiento a la particularidad de sus negocios, convierte a los profesionales de Deloitte S.L. 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.

2.2. Servicios de Deloitte en España

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 Talento, planificación estratégica, gestión de calidad, gestión



CLASE 8.^a



006581601

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;
 - viii) así como cualquier otro servicio informático o de telecomunicaciones no incluido en las categorías anteriores, incluyendo 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.

2.3. Deloitte en España y en el mundo

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



CLASE 8.^a



006581602

En España

Deloitte S.L. cuenta con una plantilla de 1.036 profesionales en España repartidos en 19 oficinas, con sede central en Madrid. El liderazgo de Deloitte, sustentado en más de cuatro décadas de experiencia, le permite aportar a las empresas a las que presta servicios profesionales las soluciones necesarias para crecer de forma continuada, equilibrada y sostenible. El objetivo de la Firma en España es alcanzar la excelencia en cada uno de los servicios que presta a sus clientes para, de este modo, reforzar su confianza y ser considerada como un proveedor de servicios único, multidisciplinar y especializado. Para ello, basa toda su estrategia en la formación, en el desarrollo y en el impulso de su capital humano.

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

Las oficinas centrales de Deloitte S.L. se encuentran en Madrid, aunque la organización se estructura geográficamente para estar lo más cerca posible de sus clientes y poder ofrecer así un asesoramiento ágil, eficaz y conocedor de las particularidades de cada mercado local. En concreto, la Firma tiene su domicilio social en Plaza Pablo Ruiz Picasso 1, 28020 Madrid y desarrolla sus actividades en las siguientes localizaciones:

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/PalacioValdés, 9 Ed. Palacio Valdés
Palma de Mallorca	Avda. Conde Sallent, 3
Pamplona	Plaza del Castillo, 21
San Sebastián	Pza. Julio Caro Baroja, 2
Sevilla	Pza. Alcalde Sanchez Monteseirin, 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



CLASE 8.^a



006581603

En el mundo

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

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

2.4. Estándares de trabajo

Los estándares de trabajo que marcan la pauta de profesionalización de los servicios de auditoría de Deloitte S.L. se basan en una serie de políticas y procedimientos para asegurarse que la Firma, su red, su personal y sus socios, cumplen los requerimientos de independencia necesarios en cada situación concreta.

Estas políticas recogen, por un lado, los requerimientos de independencia establecidos en la normativa de auditoría de cuentas en vigor en España, y, por otro lado, en las políticas globales de independencia (basadas en las secciones A y B del Código del IESBA para Auditores de Cuentas - "Code of Ethics for Professional Accountants"), aplicándose para cada situación, según corresponda, la norma más restrictiva.

Con el objeto de identificar y gestionar de forma adecuada las amenazas a las que se expone la independencia profesional, la Firma cuenta con un sistema global de control interno que se articula en torno a:

- Las políticas y procedimientos detallados en materia de independencia, que se comunican a todo el personal. En estas políticas se establecen con claridad las relaciones que pueden suponer causas de incompatibilidad, prohibiciones o causas de abstención, así como amenazas a la independencia y los procedimientos a seguir en su caso. Anualmente el personal confirma que ha cumplido con dichas políticas.
- Existencia de bases de datos de consulta obligatoria y programas informáticos de monitorización y gestión de procesos: buscadores Deloitte Entity Search and Compliance (DESC) y Base de Entidades, Global Independence Monitoring System (GIMS), SRM (Service Request Management), así como otras herramientas desarrolladas localmente, como son Cumplimentación Automatizada Declaración de Independencia (CADI) y Documentación Amenazas y Salvaguardas (DAS), como parte del Master Agreement Platform (MAP). Asimismo, se utiliza la herramienta global Deloitte Conflict Check System (DCCS) para la resolución de conflictos transfronterizos.
- El proceso de consulta al socio responsable del cliente de auditoría, el cual puede recabar la ayuda de un grupo de profesionales especializados, liderados por un socio y dedicados a la gestión de los procesos de independencia y a la resolución de las consultas planteadas por el personal de servicio al cliente (en adelante personal profesional). La organización cuenta con herramientas para asistir en la realización de este proceso de consulta.



CLASE 8.^a

006581604



006581604

- Un procedimiento de conflict check para identificar conflictos de independencia o comerciales, que forma parte del proceso de aceptación y continuidad de relaciones con clientes y encargos específicos.
- Un plan de formación especializado en temas de independencia, dirigido a los socios y al personal profesional.
- Procesos internos de revisión para verificar el cumplimiento de las políticas de independencia.
- Una política disciplinaria, en caso de detectarse incumplimientos a las políticas con una graduación de las faltas desde leve a muy grave.

Adicionalmente de forma centralizada, se llevan a cabo determinados procedimientos, como parte del sistema global de control interno, que facilitan que la información y la consulta al socio responsable de la entidad auditada, en su caso, se realicen.

Todo lo anterior reforzado por la debida implicación de la dirección al máximo nivel de la Firma para transmitir el mensaje necesario dirigido a asegurar que sus Socios y profesionales estén completamente identificados con el objetivo de observar y mantener nuestra independencia y objetividad.



CLASE 8.^a



006581605

3. Medio ambiente

3.1. Descripción general

La organización Deloitte cuenta con una política de Medio Ambiente para impulsar la conciencia medioambiental de sus trabajadores y para fomentar hábitos responsables en la utilización de los recursos naturales necesarios para el desempeño de la actividad.

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

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

3.2. Progresos medioambientales y Estrategia WorldClimate

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

Esta estrategia Global se basa en cuatro pilares fundamentales:

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

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



CLASE 8.^a



006581606

riesgos identificados pueden consultarse en el último informe de TCFD publicado en [gx-deloitte-global-impact-report-tcdf-reporting.pdf](#)²

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

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

Estas ambiciones e iniciativas también servirán como hoja de ruta de cara a la próxima década. El ejercicio 2022 ha supuesto un punto de inflexión en la estrategia para afrontar los desafíos presentes y futuros del cambio climático de la Firma en España y en abril de 2022 se aprobó el Plan Estratégico de WorldClimate de Deloitte España. Este Plan cuenta con 14 líneas estratégicas y 23 iniciativas asociadas a acometer en el periodo FY22-FY30 e incluye 151 acciones. Asimismo, para garantizar el seguimiento del Plan, se ha establecido un Comité Operativo que da seguimiento de manera mensual a las acciones del mismo.

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

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

Desde el FY20 la Organización Deloitte en España cuenta con una Política de Viajes Sostenibles que se encuentra disponible en la intranet de Viajes para todos los empleados y que, entre otras iniciativas, prioriza

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



CLASE 8.^a



006581607

el uso de del tren de alta velocidad (AVE) frente al uso del avión. Actualmente se está trabajando en actualizar dicha política para incluir más recomendaciones que contribuyan a disminuir las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI).

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

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

3.3. Cadena de suministro sostenible y responsable

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

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

Actualmente, Deloitte S.L. dispone de una red extensa de proveedores que conocen la organización y son capaces de dar respuesta a los compromisos adquiridos, lo que le ayuda a mantener su nivel de actividad y el compromiso de calidad. Esta relación que mantiene con los proveedores, colaboradores y aliados estratégicos resulta fundamental para el adecuado funcionamiento y la consecución de los objetivos, donde lo primordial es superar las expectativas de los clientes. La gestión de compras es descentralizada y cada Organización de Compras es responsable de la contratación en función de su especialización. Adicionalmente, existe un Departamento de Compras que coordina las actuaciones de las Organizaciones de Compras. La Firma desarrolla su actividad en España y trabaja con proveedores locales principalmente. Por la naturaleza de su actividad, los principales proveedores son de espacio, tecnología, telefonía, material de oficina y servicios relacionados con la gestión de viajes y en la medida de lo posible se fomenta la contratación de proveedores locales. Durante el FY22, el 93% de los proveedores contratados han sido locales³.

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

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



CLASE 8.^a



006581608

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

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

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

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

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

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



CLASE 8.^a



006581609

3.4. Principales métricas

Por la naturaleza de su actividad, Deloitte S.L. 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. En términos generales, la Firma 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 no se ha recibido ninguna multa o sanción por temas medioambientales.

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

3.4.1. Consumo energético (electricidad oficinas y CPDs)

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

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

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

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

⁴ Consumos generados por el total de las sociedades de la Organización Deloitte que operan en España (Deloitte S.L. tiene un porcentaje de aportación del 13,31% de acuerdo a los metros totales ocupados por la Sociedad en todas las oficinas de España a 31/05/2022).

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



CLASE 8.^a



006581610

consumo estimado, se ha realizado una proyección de los metros de oficina contratados aplicando proporcionalmente los Kws consumidos.

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

3.4.2. Emisiones Alcance 2,3 y totales

A continuación, se presentan los datos de las emisiones de alcance 2 y 3 generadas por las empresas de la Organización Deloitte en España durante el ejercicio de reporte⁶.

Emisiones		FY22	FY21 ⁷	FY20 ⁷
Emisiones indirectas de GEI (Alcance 2)	Electricidad oficinas (Tn CO2 eq)	270	576	2.443
Otras emisiones indirectas de GEI (Alcance 3)	Compra de productos y servicios (Tn CO2 eq)	25.325	41.499	50.223
	Desplazamientos (Tn CO2 eq)	2.893	1.051	7.429
Total Emisiones Generadas (Tn CO2 eq)		28.488	43.126	60.095

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

⁶ Alcances estipulados según el Green House Gas Protocol (GHG):

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

-El Alcance 2 son las emisiones indirectas que generan las centrales de producción de electricidad como consecuencia del propio consumo de la entidad. En este caso, Deloitte reporta sobre las emisiones derivadas del consumo energético en sus oficinas.

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

Consumos generados por el total de las sociedades de la Organización Deloitte que operan en España (Deloitte S.L. tiene un porcentaje de aportación del 13,31% de acuerdo a los metros totales ocupados por la Sociedad en todas las oficinas de España a 31/05/2022).

⁷ Los datos de emisiones del FY21 y FY20 se han actualizado con los datos publicados y aprobados en el Impact Report de FY21.



CLASE 8.^a



006581611

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

Como hito del FY22 se ha alcanzado un acuerdo con la principal agencia de alquiler de vehículos con la que la Organización Deloitte en España trabaja para poner a disposición de la Firma coches eléctricos e híbridos a la misma tarifa que los coches tradicionales⁸ con lo que se espera disminuir las emisiones de alcance 3 de desplazamientos por viajes de negocio en los próximos años y mejorar el reporting de indicadores que van a permitir dar seguimiento a estas medidas.

3.4.3. Consumo y reciclaje de papel

Por la naturaleza de las actividades que desarrolla Deloitte S.L., una de las variables de mayor magnitud a la hora de evaluar el impacto medioambiental del mismo es el consumo de papel. Siendo conscientes de las necesidades de mejora que tiene que acometer en el reciclaje del material utilizado en su día a día, Deloitte S.L. dispone de varias iniciativas para fomentar la optimización de su uso y su correcto reciclaje que están orientadas a concienciar a los profesionales para reducir su consumo en las actividades diarias por medio de la utilización de alternativas tecnológicas; así como el fomento de la utilización de los contenedores de papel para su destrucción y reciclado, que periódicamente retira un gestor autorizado para su correcto tratamiento. Los datos de consumo y reciclaje de papel registrados durante el ejercicio de reporte por las empresas de la Organización Deloitte en España han sido los siguientes⁹:

Uso y reciclaje de papel	FY22	FY21	FY20
Consumo de papel (kg) ¹⁰	58.314	59.751	69.004
Reciclaje de papel (kg) ¹¹	69.954	100.046	161.598

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

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

⁸ Sujeto a disponibilidad de flota.

⁹ Consumos y residuos generados por el total de las sociedades de la Organización Deloitte que operan en España (Deloitte S.L. tiene un porcentaje de aportación del 13,31% de acuerdo a los metros totales ocupados por la Sociedad en todas las oficinas de España a 31/05/2022).

¹⁰ El consumo de papel reportado hace referencia a la cantidad de papel comprado durante el año fiscal. Además de este papel comprado, Deloitte cuenta con un stock de papel.

¹¹ El reciclaje de papel reportado hace referencia a los kg de papel reciclados a través de los contenedores que hay en las oficinas y de destrucción de documentos fruto del expurgo anual que se lleva a cabo en los archivos externos.



CLASE 8.^a



006581612

3.4.4. Consumo de agua

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

A continuación, se presentan los datos de consumo de agua del ejercicio de reporte¹², cuyo vertido se realiza íntegramente a la red pública de las localizaciones en las que las empresas de la Organización Deloitte están presentes en la geografía española:

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

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

3.4.5. Generación de Residuos

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

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

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

¹² Consumos generados por el total de las sociedades de la Organización Deloitte que operan en España (Deloitte S.L. tiene un porcentaje de aportación del 13,31% de acuerdo a los metros que de todas las oficinas de España a 31/05/2022).



CLASE 8.^a



006581613

4. Social

4.1. Descripción General

La evolución de Deloitte S.L. como empresa 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 la integran. Desde hace años, la Organización Deloitte en España ha sido reconocida como una de las mejores empresas para trabajar en España por sus políticas de Talento, que buscan sobre todo llevar a cabo las mejores prácticas en ámbitos como el desarrollo profesional, la formación, la compensación, el entorno laboral o los planes de carrera. Por su parte, está orientada a cumplir con la misión y visión de las compañías: ayudar a las personas que integran la compañía y a sus clientes a alcanzar la excelencia. En Deloitte S.L., los profesionales son responsables de su propio desarrollo y el de los miembros de su equipo y en todas las líneas de servicio, industrias, áreas corporativas y áreas geográficas, existe un socio responsable que está coordinado con la dirección del área de Talento y colabora con todas sus áreas. Así, logramos equipos que se caracterizan por su conocimiento, sus capacidades, su diversidad y su multidisciplinariedad.

4.2. Prioridades sociales

4.2.1. Atracción y desarrollo del talento

Dado que la Firma tiene entre sus prioridades el atraer y desarrollar a los mejores profesionales del mercado, Deloitte S.L. 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 tiene cuatro fases:

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

Las acciones más habituales que se llevan a cabo en este ámbito son las siguientes:

- Información en la página web: www.deloitte.es. Contiene información actualizada sobre actividades y ferias de empleo en las que se participa, ofertas de trabajo y artículos de interés, además de un formulario a través del cual los candidatos pueden ponerse en contacto con los profesionales de Talento.
- Acciones con centros universitarios y escuelas de negocio:
 - Presentaciones y foros. La Organización Deloitte en España colabora activamente con aquellos centros de formación que promueven acciones destinadas a poner en contacto a los alumnos con el mundo de la empresa.



006581614



CLASE 8.^a

- Talleres formativos. Se imparten sesiones teóricas y se llevan a cabo casos prácticos donde los estudiantes experimentan la sensación de trabajar en la Firma.
- Participación en bolsas de trabajo. La Organización Deloitte en España forma parte de los programas de inserción profesional de las principales universidades, escuelas de negocio y colegios profesionales del país.
- Acuerdos con portales de empleo: canalización de ofertas y demandas de empleo en diversos portales.
- Acciones con empleados: se reconoce a aquellos empleados que presenten candidatos con experiencia a los procesos de reclutamiento y que finalmente sean seleccionados y permanezcan en la empresa pasados 6 meses.
- Redes sociales: a través de la gestión de los medios y redes sociales se canalizan las solicitudes de empleo y difunde sus actividades de captación y sus políticas de Talento.

En todos los casos, los procesos de selección buscan a futuros profesionales que compartan los valores, que tengan capacidad de trabajo en equipo y, en función del puesto, otras capacidades específicas. Las entrevistas de selección 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 S.L. 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 dentro de la empresa. En general, el Plan de Carrera establece el periodo para que un profesional sin experiencia alcance la categoría de socio. Cada una de las líneas de servicio dispone de su propio plan, adaptado a su filosofía de trabajo.

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



CLASE 8.^a



006581615

Evaluación

Existe un sistema de evaluación que permite conocer la trayectoria y la evolución de cada persona en todo momento y determinar las posibles propuestas de promoción y planes personalizados de formación. Además, se ha implantado en la Firma el feedback constante como una palanca clave que impulse, a través de check-ins constantes, el desarrollo de nuestros profesionales, ayudándoles a identificar fortalezas y áreas de desarrollo y facilitándole herramientas para continuar creciendo. El Programa de Evaluación es un modelo por competencias cuyo objetivo es gestionar el desempeño y la contribución de sus profesionales, así como identificar sus puntos fuertes, sus áreas de mejora y su potencial de desarrollo.

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

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

Las ventajas del modelo de evaluación por competencias son:

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



CLASE 8.ª



006581616

Políticas de Compensación y Beneficios

Deloitte S.L. 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 atraer y desarrollar a los mejores profesionales del mercado.

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

Adicionalmente, Deloitte S.L. tiene una organización basada en el *partnership*, gracias a la cual el colectivo de socios participa activamente en el negocio al mismo tiempo que aporta capital. La política de compensación de los socios está diseñada con el objetivo de ser transparente, objetiva, justa y equitativa.

Los socios denominados "Socios *equity*" aportan inversión y financiación a la sociedad y tienen asignados un número de participaciones. Toda su retribución está referenciada al número de participaciones asignadas. Cada dos años se revisan las participaciones en función de diversos parámetros, entre los que destacan la calidad en la ejecución de auditorías, la ausencia de incidentes técnicos, su antigüedad, la gestión de Talento y los cargos de gestión que ocupan en la Firma.

Los socios denominados "Socios *non-equity*" tienen un esquema de retribución mixta: una parte fija y otra variable (como un porcentaje de la anterior) en función de la evaluación de su desempeño medida en términos similares a los parámetros citados anteriormente. En el caso de los directores con capacidad de firma su esquema retributivo se comporta de forma similar a los socios denominados "*non-equity*".

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

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

La política de retribución de socios establece expresamente que los socios de auditoría no podrán ser evaluados ni compensados por la venta o prestación de servicios de no auditoría en sus clientes de auditoría.

Formación

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

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

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



006581617

CLASE 8.^a

- Incorporación de formación específica en "hot skills" – por ejemplo, derivadas del entorno tecnológico disruptivo actual (Cloud, IA, SAP, criptomonedas, etc.)
- **Re-skilling de profesionales**, formándoles en conocimientos/herramientas más demandadas en el mercado.
- Mejora y enriquecimiento de nuestra plataforma interna de formación (conocida como **CURA**), que nos ayuda a potenciar el learnability de los profesionales. Esta herramienta está basada en inteligencia artificial y permite al profesional la personalización de su experiencia de aprendizaje, diseñando sus propios itinerarios de formación y eligiendo cursos específicos a diversos niveles de especialización.
- Evolución de la **digitalización en el área de formación**, incorporando plataformas de formación digital (Flip, podcasting, etc) para potenciar la cultura de aprendizaje continuo y favorecer un entorno híbrido, que combina formación presencial y online. Además, hemos incorporado medidas de *Data Analytics* en la gestión y seguimiento de la formación, ayudándonos a analizar y anticipar las necesidades de los profesionales.
- Fortalecimiento de **alianzas con universidades y/o escuelas de negocio** de reconocido prestigio para facilitar la participación de los profesionales en másters y programas ejecutivos en múltiples ámbitos de especialización.
- En relación con la formación competencial, hemos continuado evolucionando los programas que ya ofrecíamos en *profesional skills*. Es decir, en las competencias más vinculadas a nuestra profesión y a la gestión de proyectos. Adicionalmente, nuestro foco ha sido el desarrollo de un **programa de Liderazgo** pensado para todos los profesionales (desde el inicio de la carrera) y adaptado en función del nivel de responsabilidad y *expertise* de cada uno. El objetivo es fomentar la capacidad de influencia e impacto tanto en los clientes como en el equipo, a la vez que nos ayudan a fortalecer nuestra cultura dentro y fuera de la compañía. Este programa está compuesto de cursos, formaciones y sesiones de acompañamiento (coaching, mentoring, ...)

En los próximos meses, se va a inaugurar la Deloitte University en París. Cada año, este centro reunirá a profesionales de Europa, Oriente medio y África, permitiéndoles vivir experiencias de desarrollo diferenciales. Se trata del lugar donde nos reunimos para desarrollar los líderes del futuro y formarles para dar respuesta a los retos más complejos y transformacionales de nuestros clientes. Como hito destacable del FY22, la apertura de la Academia de Liderazgo y el Hub Global de formación sectorial y el lanzamiento del Master in Assurance & Business Analytics con el objetivo de impulsar competencias en analytics, habilidades de liderazgo 360º y Assurance.

Relaciones sociales

Durante el FY22, todos los empleados de Deloitte S.L. estuvieron cubiertos por convenio de sector¹³.

4.2.2. Igualdad, diversidad e inclusión

Para defender la integridad y la calidad de su capital humano, la Firma 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 cuenta con una Política contra la discriminación y el acoso y no permite que se lleve a cabo ningún tipo de discriminación por motivo de raza, origen nacional o regional, religión, discapacidad, género, orientación sexual, participación en sindicatos o afiliación política.

¹³ Deloitte España pertenece a la Asociación española de empresas de consultoría (AEC) y mediante este organismo se realiza la negociación del convenio de los trabajadores. Se cuenta con un convenio de sector del cuál el 100% del total de los empleados forman parte y están cubiertos por dicho convenio de sector.



CLASE 8.^a



006581618

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

Este compromiso 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 Firma y, como tal, se establece en el Código Ético.

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, se 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 en materia de igualdad cumplen plenamente no sólo los requisitos establecidos por la Ley de Igualdad, sino las propias exigencias de la Firma en su compromiso constante por la no discriminación entre las personas que conforman su Capital Humano.

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

Por último, como parte del compromiso de la firma con la promoción de la diversidad y la inclusión, durante el FY22, Deloitte S.L. contó en su plantilla con 3 personas con discapacidad.¹⁴

- Brecha salarial

La Organización Deloitte en España 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

¹⁴ A cierre de 31 de mayo de 2022



CLASE 8.^a



006581619

por género a igualdad de puesto, debido a que desde hace años se viene trabajando en medidas de flexibilidad, conciliación, formación, desarrollo y compensación que promuevan y faciliten el acceso de la mujer a puestos directivos; además de en medidas de control que sigan garantizando la homogeneidad y objetividad de los procesos.

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

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

4.2.3. Seguridad y salud

- Gestión de la seguridad y la salud

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

Toda la actividad relacionada con este aspecto se gestiona a través del Sistema Integrado de Prevención de Riesgos Laborales (SPRL), una herramienta informática desarrollada internamente que genera una conexión entre las mencionadas áreas específicas previstas por la ley, los profesionales y el ambiente de trabajo. El objeto es cumplir con el Art.18 de la Ley 31/95 sobre el Derecho a la Información, Consulta y Participación de los trabajadores, con el alcance a todo empleado, socio, becario de la firma, y que puede realizarse las 24h al día, 365 días al año, a través del portal interno de la Firma "Intranet", donde existe un enlace para el envío de sugerencias o dudas. Estas llegan directamente a la persona que las gestiona, el director del Departamento Prevención de Riesgos Laborales. Igualmente, el propio SPRL da información y comunicación importante a través de la Intranet o de forma personalizada. También son enviadas comunicaciones importantes de salud y seguridad coordinadas con el departamento de Talento a través de email a todos los empleados de la Firma. Junto a ello, Deloitte S.L. cumple con todos los requerimientos legales en relación con la consulta de trabajadores en materia de Seguridad y Salud¹⁵. Las oficinas gozan de los preceptivos planes en materia de evacuación, simulacros y emergencias sin que se haya realizado ningún apercibimiento de tipo administrativo o judicial.

Nuestro Servicio de Prevención de Riesgos Laborales da cobertura y alcance a todas las empresas adscritas al Servicio de Medicina del Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales mancomunado de la Firma. Se garantizará una protección especial a los trabajadores/as sensibles por causa de sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la

¹⁵ El equipo de Prevención mantiene de manera recurrente comités para mejorar el servicio de prevención que se da en Deloitte España y se cumple con la normativa legal vigente, cuyas decisiones amparan a la totalidad de la plantilla, y cuya misión es dialogar sobre temas de salud y seguridad laboral de interés para todos los colectivos.



CLASE 8.^a



006581620

situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, a todos los empleados y socios de la firma, en todas y cada una de las provincias y oficinas de toda España. También se tiene en cuenta aquellos trabajadores, no empleados de la Firma pero que desarrollan su actividad dentro de nuestras oficinas, al igual que se realiza la coordinación en prevención de riesgos laborales con aquellas empresas a las que se trasladan nuestros empleados.

Además, la asistencia médica abarca los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y las patologías por enfermedades comunes o accidentes no laborales. En caso de consultas médicas no urgentes, se pone a disposición de los profesionales un servicio médico con instalaciones en Madrid y Barcelona. Las personas del resto de oficinas pueden ponerse en contacto telefónico o por videoconferencia.

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 dan recomendaciones sanitarias para viajes internacionales a aquellos empleados que deben desplazarse a lugares con potenciales riesgos infectocontagiosos para determinar la conveniencia o no de su realización, reduciendo así el riesgo para nuestros profesionales.

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

- Bienestar

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

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

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



CLASE 8.^a



006581621

Well-Being

Los ámbitos relacionados con el bienestar de la persona son cada vez más relevantes en la gestión del talento. 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, se ofrece:

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

Mind

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



CLASE 8.^a



006581622

- Flexibilidad: encaminada a seguir impulsando nuevas formas de trabajo y conciliación.

Purpose

- Orientado a impulsar el "propósito, valores y carácter social".
 - Voluntariado
 - Refuerzo en educación y formación (p.e. sesiones en fundaciones)
 - Compromiso con el tercer sector y actividad en la sociedad
 - Iniciativa de valores
- Gestión Covid-19

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

1. Actuaciones sobre medioambiente (calidad de aire)
 - a. Niveles de CO₂, revisión de oficinas en temas de seguridad orientados a COVID.
2. Generación de red profesional (directores de servicio médico de las 30 principales empresas del país):
 - a. Elaboración de procedimientos de consenso
 - b. Reuniones periódicas (semanales en los 6 primeros meses de pandemia) mensuales en el momento actual
3. Formación de personal sanitario nuestro:
 - a. sesiones clínicas semanales
 - b. Envío periódicos, al menos una vez en semana a todos los sanitarios de información actualizada publicada en revistas de gran impacto científico: Nature, New England JM, Lancet, Jama...
 - c. Canal abierto permanente sobre paciente complejos COVID
4. Elaboración de protocolos en relación a COVID:
 - a. Preventivos
 - b. Asistenciales
 - i. Manejo clínico de empleados (y en muchas ocasiones familiares) con COVID extrahospitalarios:
 1. En función de edad
 2. En función de biopatografía del paciente
5. Potenciación de las videoconsultas médicas.



006581623

CLASE 8.^a

6. A lo anterior se unió el desarrollo e implantación de la plataforma OBA-COVID que facilitó la:
 - a. Gestión de casos
 - b. Gestión de contactos
 - c. Gestión de espacios
7. Contactos periódicos con salud pública de las principales comunidades autónomas, de forma especial en Madrid.
8. Continuación con las campañas de vacunación antigripal.
9. Capacidad de diagnóstico ampliada mediante la realización de:
 - a. PCR con determinación del umbral de ciclo
 - b. Test de antígenos
 - c. Serología de anticuerpos:
 - i. Ig G discriminando al dominio S-RBD y a la proteína N, si fuese preciso.
 - ii. Ig M
 - d. Inicio de estudios de inmunidad celular específica frente al COVID
 - e. Test rápidos de anticuerpos (en desuso actual)
10. Implantación en la base de datos médicas de un formato específico COVID, con acceso múltiple por médicos y enfermeros que permite acceder a datos relacionados con COVID de un paciente concreto independientemente de que un facultativo u otro vea la historia.

4.2.4. Compromiso por el desarrollo sostenible de la sociedad

En un contexto de cambio, la Firma 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, la Firma favorece el desarrollo de miles de profesionales y contribuye a mejorar la competitividad del tejido empresarial y de la sociedad en su conjunto.

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

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



CLASE 8.^a



006581624

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

Así, durante el FY22, la Organización Deloitte en España ha seguido involucrado en diferentes iniciativas de acción social, destacando el apoyo a entidades que garantizan educación y empleo de calidad como parte del compromiso social con las futuras generaciones.

Las donaciones realizadas por la Firma que están destinadas a fundaciones o entidades sin ánimo de lucro, han ascendido durante el FY22 a un total de 107.628 euros, de los cuales 97.183 euros fueron donados a la Fundación Deloitte, quien a su vez apoyó proyectos sociales de carácter humanitario, educativo y/o medioambiental. Tanto las sociedades miembros de la Organización Deloitte como su Fundación en España canalizan su contribución, en coordinación con organizaciones sociales expertas, hacia proyectos que provoquen un impacto positivo en la sociedad y las comunidades locales con las que se relaciona,

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

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

Ejemplo de una colaboración destacable durante el FY22 es la colaboración con una fundación dedicada a empoderar a las personas, especialmente a las mujeres en situación de vulnerabilidad o en riesgo de exclusión social, como víctimas de violencia de género, mujeres migrantes, madres solteras, etc., fortaleciendo sus habilidades y actitudes, proporcionándoles herramientas para afrontar con éxito el proceso de selección y la entrevista de trabajo. Dicha colaboración fue un proyecto integral que implicó una donación, voluntariado y un proyecto pro bono. Como otros años hemos elaborado un barómetro del Tercer Sector junto con la Fundación Lealtad y la Asociación Española de Fundraising y hacemos el informe Seres de Impacto Social de las Empresas¹⁶.

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

¹⁶ Para el Informe Seres se emplearon horas de empleados de Deloitte RA y PMS (Grupo Advisory) pero se trata de un informe de la Fundación Deloitte y Deloitte S.L. realizó casi toda su donación a dicha Fundación.



CLASE 8.ª



006581625

- Diálogo social

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

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

- Acciones de asociación o patrocinio y alianzas internacionales

Acciones de asociación o patrocinio

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

Pacto Mundial de Naciones Unidas

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

Alianzas internacionales

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

World Economic Forum

DTTL es socio estratégico del World Economic Forum, con el que contribuye activamente a través de la participación en sus reuniones anuales y en la consecución de las iniciativas relacionadas con el Liderazgo innovador en la Globalización, el Rendimiento Corporativo y el programa 'Pioneros en Tecnología'. Además, DTTL participa en el programa Global Corporate Citizenship Initiative (GCCCI), en el que están involucrados más de 40 miembros del Forum, tanto empresas privadas como otras organizaciones e instituciones. Sus



CLASE 8.^a



006581626

objetivos se enmarcan en el incremento de la visibilidad, el compromiso y el apoyo de las grandes multinacionales para incorporar la Responsabilidad Corporativa como estrategia en sus negocios.

World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)

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

International Business Leaders Forum (IBLF)

El International Business Leaders Forum (IBLF) es una organización sin ánimo de lucro que promueve la responsabilidad social en las empresas. El compromiso del IBLF es conseguir la participación de las compañías en las políticas de desarrollo, con especial hincapié en las economías emergentes y en vías de desarrollo. DTTL se sumó al IBLF en octubre de 2003. La pretensión de DTTL es ejercer su responsabilidad social allí donde opere, por lo que diversos líderes de la Firma han participado en las reuniones del International Business Leaders Forum para buscar nuevas fórmulas de cooperación, así como aprovechar la red del IBLF, sus proyectos y experiencias. Entre los programas llevados a cabo se encuentra el "IBLF Engage", que persigue acercar las empresas a las comunidades en las que desarrollan sus negocios.

Global Reporting Initiative (GRI)

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

- Clientes

Deloitte cuenta con un sistema de control de calidad interno diseñado de acuerdo con el contenido de la Norma de Control de Calidad Interno de los auditores de cuentas y sociedades de auditoría que entró en vigor en España el 1 de enero de 2013, que resulta de una adaptación de la traducción de la Norma Internacional de Control de Calidad (International Standard on Quality Control – ISQC1, emitida por la International Federation of Accountants- IFAC), que actualmente se encuentra en proceso de transición hacia la nueva Norma de Gestión de Calidad (ISQM1) publicada por el IAASB en diciembre 2020.

Los organismos reguladores y emisores de normas en España y a nivel global también se centran en impulsar mejoras adicionales en los sistemas de control de calidad de las firmas, requiriendo la evolución de los sistemas desde el control de calidad hacia la gestión de la calidad, con un enfoque más proactivo y dinámico que el que tradicionalmente se contemplaba en la normativa. En esta línea, en diciembre de 2020, el IAASB publicó su nuevo y revisado conjunto de normas de gestión de calidad, que incluía la Norma Internacional de Gestión de Calidad 1 («ISQM 1») cuyo contenido se centra en la gestión de la calidad a nivel firma y otras dos normas complementarias que regulan la gestión de la calidad a nivel de encargo. Las



CLASE 8.^a



006581627

nuevas normas de gestión de la calidad tienen una entrada en vigor con efecto a partir del 14 de diciembre de 2022. En España, actualmente se están adaptando los sistemas existentes a la normativa española relacionada, llevando a cabo las modificaciones necesarias para asegurar la compatibilidad de su contenido con el marco regulatorio de auditoría en vigor y en especial con los nuevos requerimientos de organización interna recogidos por el Reglamento de Desarrollo de la Ley de Auditoría de Cuentas publicado mediante el R.D. 02/2021 de 12 de enero publicado el pasado 30 de enero de 2021 y cuya aplicación efectiva en esta materia esta requerida para las auditorías de ejercicios iniciados con posterioridad al 1 de julio de 2022.

En este sentido, las actividades de implantación de la ISQM 1 y normas complementarias por parte de Deloitte están en marcha, con involucración tanto de DTTL, como de la dirección de la Firma española y en coordinación con el resto de la red, para mejorar aún más el enfoque proactivo de gestión de la calidad de los trabajos realizados, identificando y afrontando los riesgos que condicionan la calidad de la auditoría e impulsando continuos avances en los procesos de control de calidad.

En línea con la cultura de Deloitte de mejora continua e innovación, estas actividades de desarrollo de normas ofrecen la oportunidad de examinar las áreas en las que es posible ofrecer más soporte y transformar el sistema de control de calidad. La calidad de la auditoría siempre es protagonista y los procesos estables de supervisión y medición de la calidad desempeñan un papel fundamental en la capacidad de mejora constante.

El objetivo que persigue el sistema de control de calidad de Deloitte es proporcionar seguridad razonable de que:

- La Firma y su personal cumplen las normas profesionales y los requisitos normativos aplicables
- Los informes de auditoría de cuentas emitidos son adecuados a las circunstancias

Por último, cabe mencionar que el sistema de control de calidad de Deloitte está organizado teniendo en cuenta a los siguientes elementos:

- a) Responsabilidades de liderazgo para el funcionamiento del sistema de calidad
- b) Requerimientos éticos y de independencia aplicables
- c) Proceso de aceptación y continuidad de relaciones con clientes y de encargos específicos
- d) Talento
- e) Realización de los encargos
- f) Seguimiento

Calidad y satisfacción del cliente

El compromiso de calidad e integridad es la clave en el asesoramiento a los clientes. Deloitte España pone especial énfasis en contribuir a la mejora de la productividad, eficacia y eficiencia de las actividades de sus clientes. Este enfoque lleva a Deloitte España 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.



CLASE 8.^a



006581628

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

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

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

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

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

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



006581629

CLASE 8.ª

4.3. Principales métricas¹⁷

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

	Mujeres	Hombres	Total FY22	Total FY21
Número de empleados con contrato indefinido	364	311	675	685
Número de empleados con contrato de duración determinada	201	160	361	334
TOTAL FY22	565	471	1.036	-
TOTAL FY21	559	460	-	1.019

	<30	30-50	>50	Total FY22	Total FY21
Número de empleados con contrato indefinido	375	264	36	675	685
Número de empleados con contrato de duración determinada	360	1	0	361	334
TOTAL FY22	735	265	36	1.036	-
TOTAL FY21	710	274	35	-	1.019

	Directores y Senior Managers	Gerentes y Supervisores	Jefes de equipo	Staff	Total FY22	Total FY21
Número de empleados con contrato indefinido	75	123	350	127	675	685
Número de empleados con contrato de duración determinada	0	0	1	360	361	334
TOTAL FY22	75	123	351	487	1.036	-
TOTAL FY21	78	122	379	440	-	1.019

¹⁷ Todos los datos desglosados en este apartado hacen referencia a los empleados de Deloitte SL en España.



006581630

CLASE 8.^a

PERSONAL

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

	Mujeres	Hombres	Total FY22	Total FY21
Número de empleados a jornada completa	513	470	983	960
Número de empleados a jornada parcial	52	1	53	59
TOTAL FY22	565	471	1.036	-
TOTAL FY21	559	460	-	1.019

	<30	30-50	>50	Total FY22	Total FY21
Número de empleados a jornada completa	732	222	29	983	960
Número de empleados a jornada parcial	3	43	7	53	59
TOTAL FY22	735	265	36	1.036	-
TOTAL FY21	710	274	35	-	1.019

	Directores y Senior Managers	Gerentes y Supervisores	Jefes de equipo	Staff	Total FY22	Total FY21
Número de empleados a jornada completa	69	114	337	463	983	960
Número de empleados a jornada parcial	6	9	14	24	53	59
TOTAL FY22	75	123	351	487	1.036	-
TOTAL FY21	78	122	379	440	-	1.019



006581631

CLASE 8.^a**Retribución media por edad, sexo y categoría profesional. Brecha salarial**

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

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

	<30	30 - 50	>50
Remuneración media por grupo de edad (€) - FY22	29.513	64.535	56.282
Remuneración media por grupo de edad (€) - FY21	29.175	61.956	55.607

Remuneración media por sexo y categoría profesional	Directores y Senior Managers	Gerentes	Jefes de equipo	Staff
Hombres (€)	105.563	65.003	35.823	23.983
Mujeres (€)	107.967	67.550	36.003	25.355
Remuneración media Total (€) FY22	106.525	66.183	35.917	24.811
Remuneración media Total (€) FY21 ¹⁸	102.902	63.841	34.345	24.557

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 alguna en concepto de retribución variable, dietas, indemnizaciones, pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo ni remuneración de ningún tipo.

¹⁸ Los datos de remuneraciones reportadas en el EINF de FY21 han sido revisados para su publicación en este informe debido a que se ha realizado una modificación debido a la revisión de los modelos de carrera para agrupar la categoría de Supervisor (es una categoría con representación reducida) con el colectivo de jefes de equipo en lugar de con los gerentes.



006581632

CLASE 8.^a**Horas de formación por categoría profesional:**

	Directores y Senior Managers	Gerentes y Supervisores	Jefes de equipo	Staff	Total FY22	Total FY21
TOTAL HORAS FORMACION	4.256	12.623	50.066	56.367	123.312	133.597

Adicionalmente el departamento de Seguridad y Salud ha confirmado que se han proporcionado 2,5 horas de formación en temática de seguridad y salud (incluyendo prevención de accidente, ergonomía, formación emergencias, choques con objetos móviles, manejo de cargas, etc.) por empleado.¹⁹

Seguridad y Salud

A continuación, se presentan los datos de accidentabilidad registrados en el Deloitte S.L. durante el año natural 2021²⁰, periodo para el cual se elaboran los informes de las mutuas correspondientes; así como el absentismo registrado en el ejercicio fiscal 2022:

Seguridad y Salud FY22	Hombres	Mujeres	Total
Accidentes laborales sin baja médica (*)	2	7	9
Número de accidentes laborales con baja médica (*)	2	3	5
Número de Accidentes in-itinere (*)	2	3	5
Jornadas perdidas por accidente laboral con baja	171	44	215
Horas de absentismo ²¹	24.464		24.464
Fallecimientos	0		0
Índice de incidencia (**)	0		
Índice de frecuencia (**)	0		
Índice de gravedad (**)	0		

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

Seguridad y salud FY21	Hombres	Mujeres
Horas de absentismo	6.907	

¹⁹ Esta información se da de manera consolidada para todas las sociedades de la Firma en España.

²⁰ Los datos de accidentabilidad son del año natural 2021, ya que el servicio de prevención trabaja con año natural al igual que las mutuas de trabajo y no se dispone de la información a 31 de mayo de 2021.

²¹ Se ha realizado una estimación a partir de los días naturales de absentismo y considerando 8 horas de absentismo por día natural perdido.



006581633

CLASE 8.^a

CONTRATO FORMALIZADO EN 2021

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

	Mujeres	Hombres	Total FY22	Total FY21
Número de bajas incentivadas	3	8	11	39
TOTAL FY22	3	8	11	-
TOTAL FY21	26	13	-	39

	<30	30-50	>50	Total FY22	Total FY21
Número de bajas incentivadas	-	10	1	11	39
TOTAL FY22	-	10	11	11	-
TOTAL FY21	32	7	-	-	39

	Directores y Senior Managers	Gerentes y Supervisores	Jefes de equipo	Staff	Total FY22	Total FY21
Número de bajas incentivadas	-	1	1	9	11	39
TOTAL FY22	-	1	1	9	11	-
TOTAL FY21	2	3	6	28	-	39

Permisos parentales

Permisos parentales	Hombres	Mujeres	Total
Número total de empleados que se han acogido al permiso parental en 2022	17	24	41
Número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental en 2022	16	23	39



CLASE 8.^a



006581634

5. Gobernanza

5.1. Descripción general

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

5.2. Liderazgo y gobierno corporativo

Los órganos de gobierno de Deloitte S.L. son la Junta de Socios y el Consejo de Administración. La Junta de Socios es el órgano soberano de la Firma en el que la voluntad de los socios se manifiesta por mayoría en aquellos asuntos que son de su competencia, según la ley y los estatutos de la Firma. Al Consejo de Administración le corresponde la gestión, administración y representación de la Firma. El consejo actual está compuesto por cinco miembros, todos auditores de cuentas en ejercicio inscritos en el Registro Oficial de Auditores de Cuentas, según se muestra en la siguiente tabla:

Deloitte S.L. – Consejo de Administración

Ana Torrens Borrás: Presidente y Consejero Delegado, Socio Director de Auditoría, Socio de Auditoría y Assurance

Cleber Henrique Beretta Custodio: Vocal y Socio Director de la Práctica Profesional, Socio de Auditoría y Assurance

Tadea Zayas Carvajal: Vocal, Socia de Auditoría y Assurance

José Luis Daroca Vázquez: Vocal, Socio de Auditoría y Assurance

Antonio Sánchez-Covisa Martín-González: Vocal, Socio de Auditoría y Assurance

Adicionalmente, el Director de Asesoría Jurídica, Luis Fernando Martínez, actúa como secretario no consejero del Consejo de Administración.

El Consejo de Administración tiene delegadas todas sus facultades de actuación delegables en su presidente como consejero-delegado.

Las reuniones del Consejo se celebran, al menos, una vez al trimestre para la correcta gestión de la Firma, y siempre que se considere necesario pueden celebrarse en cualquier momento. Las reuniones pueden tener lugar en el domicilio social o en cualquier otro lugar y es el Presidente quien realiza la convocatoria, bien por propia iniciativa, o bien a petición de al menos dos de los consejeros. No es necesaria una



CLASE 8.^a



006581635

convocatoria previa cuando están presentes todos los consejeros y éstos decidan por unanimidad celebrar la reunión.

La convocatoria se realiza con, al menos, cinco días de antelación a la fecha de la reunión, y puede hacerse por cualquier medio de comunicación individual y escrito, que asegure la recepción por los consejeros. En caso de urgencia el Consejo puede convocarse con un plazo de dos días de antelación. La urgencia la valora el propio Presidente del Consejo.

El Consejo queda constituido cuando asistan a la reunión más de la mitad de sus miembros. Los consejeros pueden quedar representados por otro consejero, delegando en éste su voto, a través de un escrito con carácter especial para cada reunión. Corresponde al Presidente del Consejo dirigir las deliberaciones, conceder el uso de la palabra y determinar el tiempo de duración de las sucesivas intervenciones. Los acuerdos se adoptan por mayoría absoluta de los consejeros concurrentes a la reunión. El Presidente del Consejo con su voto de calidad decide en caso de empate.

Germán de la Fuente ha ejercido como Presidente, Consejero Delegado de Deloitte S.L. y Socio Director de Auditoría hasta el 1 de junio de 2021; momento en el que dicha responsabilidad ha sido asumida por Ana Torrens en un proceso de transición ordenada de dichas funciones hasta el primer trimestre de 2022. La dirección de Deloitte S.L. desarrolla e implementa la estrategia de la práctica de auditoría, que abarca las políticas y procedimientos correspondientes. En todas sus actividades, los directivos de Deloitte S.L. son responsables del objetivo global respecto de la calidad de las auditorías, que abarca el cumplimiento de las normas profesionales y los requisitos normativos aplicables. La gestión de la calidad de Deloitte S.L. está alineada con la dirección estratégica global hacia la calidad establecida por DTTL.

La Firma también participa en los comités de la red mundial de DTTL que establecen y supervisan las normas de calidad, y de los cuales emanan distintas iniciativas en materia de calidad de las auditorías.

Respecto a la Gobernanza de los asuntos ESG, la Firma cuenta con una estructura de gobernanza definida e implicada en la gestión y fijación de objetivos ESG, así como en la aprobación de planes de acción liderada por los máximos responsables del área de Sostenibilidad de la Firma y los responsables de las áreas corporativas implicadas. En este sentido, desde DTTL el World Impact Council da seguimiento a la Estrategia global WorldImpact, que aglutina tanto los aspectos de Clima a través de la estrategia WorldClimate como los aspectos sociales y de talento estructurados en las estrategias WorldClass y All In, contando con representación de los líderes de *Purpose* de cada Firma Miembro. Este Comité cuenta con subgrupos específicos para tratar el avance de cada estrategia y su evolución e implementación en cada uno de los países en los que está presente DTTL.

En reflejo de esta estructura global, a nivel de Firma en España Deloitte ha establecido un Comité Operativo WorldClimate para dar seguimiento a las acciones del Plan Estratégico WorldClimate de la Organización Deloitte en España, con representación de los responsables de todas las áreas corporativas implicadas, en el que se monitoriza el cumplimiento y desempeño de la Firma de forma mensual.

5.3. Ética

El comportamiento ético y la independencia profesional son dos pilares básicos en el día a día de la organización. La Firma tiene establecidas una serie de políticas y procedimientos diseñados para proporcionar una seguridad razonable de que la empresa, 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,



CLASE 8.^a



006581636

las empresas de la Organización de Deloitte en España cuentan con un Código Ético, así como con un Comité de Ética formalmente establecido.

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

Valores Compartidos y Principios Éticos de las firmas miembro

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

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

Los Valores Compartidos por los profesionales son los siguientes:

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

Los Principios Éticos 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



CLASE 8.ª



006581637

10. Anticorrupción
11. Cadena de suministros responsable
12. Responsabilidad Social

Por otra parte, la Organización Deloitte en España refuerza su compromiso con la ética y la integridad a través del desarrollo e implantación de herramientas de comunicación y aprendizaje. Asimismo, tiene 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 a todos los empleados. Además, 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 Deloitte que no hayan sido informadas al responsable de Ética y/o a través de los canales de denuncia confidenciales establecidos. Asimismo, existe un plan anual de actualización y formación para todos los socios y profesionales.

Comité de Ética

La Organización Deloitte en España 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 (superiores jerárquicos, responsables de departamento o Talento) y constituye un sistema subsidiario y no sustitutivo de la gestión interna. Esta plataforma, administrada por un tercero independiente para garantizar la confidencialidad, es accesible desde cualquier lugar, las 24 horas del día, los 365 días del año.

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

Respeto a los Derechos Humanos

La Organización Deloitte en España 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 la Organización Deloitte en España y sus políticas de gestión del capital intelectual recogen específicamente el compromiso de la Firma con los Derechos Humanos. Dispone de un Comité de Ética para aclarar cualquier duda o conflicto relacionado con la interpretación o el cumplimiento del Código



CLASE 8.^a



006581638

Ético 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.

La Organización Deloitte en España 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, 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.

5.4. Compromiso anticorrupción y soborno

En el ámbito de la lucha contra la corrupción y el soborno, dispone de políticas para garantizar la transparencia y el cumplimiento de las normas profesionales. El 100% de los miembros de los órganos de gobierno, socios y empleados reciben formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción. Además, Deloitte S.L. está certificado por AENOR según las normas ISO37001 de Anticorrupción y UNE19601 de Compliance Penal.

Deloitte S.L., cuenta con las políticas y procedimientos adecuados en materia de diligencia debida, información, conservación de documentos, control interno, evaluación y gestión de riesgos, garantía del cumplimiento de las disposiciones pertinentes y comunicación, con objeto de prevenir e impedir operaciones relacionadas con el blanqueo de capitales o la financiación del terrorismo. Dichas medidas y órganos de control interno relacionados con el blanqueo de capitales o la financiación del terrorismo son objeto de examen anual por un experto externo. 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 Anticorrupción o de cualesquiera otras políticas internas y normas profesionales de la Firma que pudieran constituir actos presuntamente ilícitos o delictivos.

5.5. Independencia

Uno de los pilares básicos de la Organización Deloitte en España 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. DTTL establece unos objetivos en relación a la independencia aplicables a toda la red de organizaciones que la forman:

- Establecer las políticas y procedimientos de independencia con base en el Code of Ethics for Professional Accountants emitido por el International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA) y las normas de independencia de la Securities and Exchange Commission (SEC) y del Public Company Accounting Oversight Board (PCAOB)
- Llevar a cabo actividades de seguimiento continuo de las firmas, que permiten la mejora continua de las políticas, los controles de calidad, las herramientas y las actividades de respaldo de la práctica a escala global
- Ofrecer sistemas y procesos globales a todas las firmas miembro de la red para dotar a sus profesionales de información sobre la entidad con el fin de respaldar el cumplimiento de los requerimientos de independencia personales y profesionales
- Respalda la concienciación en materia de independencia en la red Deloitte a través de una implicación activa en grupos, mensajes y avisos periódicos de liderazgo de negocio e independencia, así como del desarrollo de orientaciones, formación y directrices



CLASE 8.^a

REPUTACIÓN



006581639

En la sociedad de auditoría Deloitte S.L., el área de independencia, reputación y gestión de riesgos liderada por el Risk and Reputation Leader tiene responsabilidades transversales y su dependencia funcional excede de la sociedad de auditoría.

Adicionalmente a las políticas y procesos globales, ha establecido políticas y procedimientos que incluyen requerimientos que responden, fundamentalmente a los requerimientos de la normativa en vigor en España y buenas prácticas profesionales, de forma que están concebidos para garantizar el cumplimiento de las normas profesionales aplicables en materia de independencia. Dichas políticas no solo afectan al personal de las sociedades de la red Deloitte en España, sino que su cumplimiento se extiende a otras personas relacionadas con los profesionales sujetos a los requerimientos de independencia (cónyuges o equivalentes, hijos, otros familiares bajo determinadas circunstancias, etc.).

El Director de Independencia es responsable de la supervisión de las cuestiones de independencia en el seno de la firma miembro, lo que abarca el diseño, la implementación, el funcionamiento, la supervisión y el mantenimiento del sistema de control de calidad en este ámbito

5.6. Gestión de riesgos y oportunidades

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

- promover una cultura preventiva en la materia
- garantizar la gestión de denuncias y consultas con trascendencia penal
- supervisar el funcionamiento y realizar el seguimiento del sistema de control de compliance penal (incluyendo: planes de comunicación y formación; políticas, procedimientos y controles; monitorización de riesgos y controles; acciones de mejora a acometer; y planes de acción)
- proporcionar acceso a recursos y medios relacionados con los procedimientos y referencias en materia de cumplimiento penal
- emitir anualmente una Memoria anual de actividad en materia de prevención del riesgo penal e informar y reportar al Consejo de Administración de Deloitte S.L.

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

Como se ha indicado anteriormente, Deloitte, S.L. ha obtenido certificaciones externas por parte de un tercero experto (AENOR) en las materias de Corporate Defense (Prevención de Riesgos Penales UNE 19601) y Anticorrupción (Antisoborno ISO 37001). Estas certificaciones se tienen que renovar anualmente, habiendo sido actualizadas otro año más.



006581640

CLASE 8.^a

6. Anexos

6.1. Tabla de Contenidos de la Ley de EINF

Temática		Estándar utilizado	Apartado del Informe
Modelo de Negocio			
Descripción del modelo de negocio	<ul style="list-style-type: none"> - Descripción del modelo de negocio. - Presencia geográfica. - Objetivos y estrategias. - Principales factores y tendencias que afectan a la evolución futura. 	<p>GRI 1U (Antiguo GRI 102-2, 102-6, 102-7)</p> <p>GRI 2-1 (Antiguo GRI 102-4, 102-15)</p>	<p>2. Negocio</p> <p>3.2 Progresos medioambientales y Estrategia WorldClimate</p>
Políticas y Gestión de Riesgos			
Políticas	Políticas que aplica la empresa, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2, 103-3)	<p>2.4 Estándares de trabajo</p> <p>5.6 Gestión de riesgos y oportunidades</p>
Principales riesgos	Principales riesgos e impactos derivados de las actividades de la empresa, así como la gestión de los mismos.	<p>GRI 2-23 (Antiguo GRI 102-11)</p> <p>GRI 102-15</p> <p>GRI 2-12 (Antiguo GRI 102-30)</p>	<p>5.4 Compromiso anticorrupción y soborno</p> <p>5.6 Gestión de riesgos y oportunidades</p> <p>Nota 8.6 de Cuentas Anuales</p>
Información sobre cuestiones medioambientales			
General	Efectos de la actividad de la empresa en el medioambiente, la salud y la seguridad.	<p>GRI 102-15</p> <p>GRI 2-12 (Antiguo GRI 102-29, 102-31)</p>	<p>3.2 Progresos medioambientales y Estrategia WorldClimate</p>



006581641

CLASE 8.^a

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



006581642

CLASE 8.^a

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



006581643

CLASE 8.^a

Temática		Estándar utilizado	Apartado del Informe
Información sobre cuestiones relativas al personal			
Políticas	Enfoque de gestión.	GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2, 103-3)	4.2 Prioridades sociales
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	GRI 1U (Antiguo GRI 102-7) GRI 2-7 (Antiguo GRI 102-8) GRI 401-1 GRI 405-1	4.3 Principales métricas
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.		4.3 Principales métricas
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.		4.3 Principales métricas
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.		4.2.1. Atracción y desarrollo del talento
	Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.		4.3 Principales métricas
	Brecha Salarial.	GRI 2-19 (Antiguo 102-35) GRI 2-20 (Antiguo GRI 102-36)	4.2.2. Igualdad, diversidad e inclusión 4.3 Principales métricas
	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	GRI 201-3 GRI 202-1 GRI 405-2	4.3 Principales métricas
	Remuneración media de los consejeros y directivos, desagregada por sexo.		4.3 Principales métricas
	Medidas de desconexión laboral.	GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2)	4.2.3 Seguridad y salud
	Empleados con discapacidad.	GRI 405-1	4.2.2 Igualdad, diversidad e inclusión



006581644

CLASE 8.ª

Temática		Estándar utilizado	Apartado del Informe
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo.	GRI 2-7 (Antiguo GRI 102-8) GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2)	4.2.1 Atracción y desarrollo del talento
	Número de horas de absentismo.	GRI 403-2	4.3 Principales métricas
	Medidas para facilitar la conciliación.	GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2)	4.2.1 Atracción y desarrollo del talento
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2)	4.2.3 Seguridad y salud
	Indicadores de siniestralidad desagregados por sexo.	GRI 403-2 GRI 403-3	4.3 Principales métricas
	Enfermedades profesionales.	GRI 403-2 GRI 403-3	4.3 Principales métricas
Relaciones Sociales	Organización del diálogo social.	GRI 2-29 (Antiguo GRI 102-43) GRI 402-1 GRI 403-1	4.2.4 Compromiso por el desarrollo sostenible de la sociedad
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo.	GRI 2-30 (Antiguo GRI 102-41)	4.2.1 Atracción y desarrollo del talento
	Balance de los convenios colectivos en el campo de la salud y seguridad en el trabajo.	GRI 403-1 GRI 403-4	4.2.3 Seguridad y salud
Formación	Políticas de formación.	GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2) GRI 404-2	4.2.1 Atracción y desarrollo del talento
	Horas totales de formación por categorías profesionales.	GRI 404-1	4.3 Principales métricas
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2)	4.2.2 Igualdad, diversidad e inclusión



006581645

CLASE 8.ª

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



006581646

CLASE 8.^a

Temática		Estándar utilizado	Apartado del Informe
	La abolición efectiva del trabajo infantil.		5.3 Ética
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno			
Políticas	Enfoque de gestión.	GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2, 103-3) GRI 205-2	5.4 Compromiso anticorrupción y soborno
Corrupción y soborno	Medidas para prevenir la corrupción y el soborno		5.4 Compromiso anticorrupción y soborno
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2)	4.2.1. Atracción y desarrollo del talento 5.4 Compromiso anticorrupción y soborno
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2) GRI 201-1 GRI 203-3 GRI 415-1	4.2.4 Compromiso por el desarrollo sostenible de la sociedad
Información sobre la sociedad			
Políticas	Enfoque de gestión.	GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2, 103-3)	4.2.4 Compromiso por el desarrollo sostenible de la sociedad
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	GRI 203-1 GRI 203-2 GRI 204-1	4.2.4 Compromiso por el desarrollo sostenible de la sociedad
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio.	GRI 413-1 GRI 413-2	



006581647

CLASE 8.^a

Temática		Estándar utilizado	Apartado del Informe
	Relaciones mantenidas con las comunidades locales.	GRI 2-29 (Antiguo GRI 102-43) GRI 413-1	4.2.4 Compromiso por el desarrollo sostenible de la sociedad
	Acciones de asociación o patrocinio.	GRI 2-28 (Antiguo GRI 102-13) GRI 203-1 GRI 201-1	4.2.4 Compromiso por el desarrollo sostenible de la sociedad
Subcontratación y proveedores	Inclusión de cuestiones ESG en la política de compras.	GRI 1U (Antiguo GRI 102-9)	3.3 Cadena de suministro sostenible y responsable
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-3) GRI 407-1	3.3 Cadena de suministro sostenible y responsable
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	GRI 409-1 GRI 414-2	3.3 Cadena de suministro sostenible y responsable
Consumidores	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores.	GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2) GRI 416-1 GRI 416-2 GRI 417-1	Por la naturaleza de los servicios ofrecidos por el Deloitte S.L., los clientes no están expuestos a peligros para su salud o su seguridad como consumidores.
	Sistema de gestión de reclamaciones y quejas recibidas.	GRI 2-26 (Antiguo GRI 102-17) GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2) GRI 418-1	Las reclamaciones y quejas que los clientes puedan tener de los servicios de la Firma se realizan a nivel de Socios del proyecto. 4.2.4 Compromiso por el desarrollo sostenible de la sociedad
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



006581648



CLASE 8.^a

Temática		Estándar utilizado	Apartado del Informe
	Subvenciones públicas recibidas.	GRI 201-4	Durante el ejercicio fiscal 2022 se han recibido un total de 134,6 miles de euros en subvenciones por parte de la Administración Pública.