



CLASE 8.<sup>a</sup>  
009600921



009600921

## ANEXO I

Estado de Información no Financiera

**Deloitte, S.L.**



CLASE 8.<sup>a</sup>

RENTAS DEL EJERCICIO 2022



009600922

## 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 .....	9
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 de Alcance 2,3 y totales .....	17
3.4.3.	Consumo y reciclaje de papel.....	18
3.4.4.	Consumo de agua.....	18
3.4.5.	Generación de Residuos .....	19
3.5.	Notas Metodológicas .....	19
4.	Social .....	22
4.1.	Descripción General .....	22
4.2.	Prioridades sociales.....	22
4.2.1.	Atracción y desarrollo del talento.....	22
4.2.2.	Igualdad, diversidad e inclusión.....	26
4.2.3.	Seguridad y salud .....	28
4.2.4.	Compromiso por el desarrollo sostenible de la sociedad.....	31
4.3.	Principales métricas.....	37
5.	Gobernanza .....	44
5.1.	Descripción general .....	44



009600923

**CLASE 8.<sup>a</sup>**

5.2.	Liderazgo y gobierno corporativo.....	44
5.3.	Ética.....	45
5.4.	Compromiso anticorrupción y soborno .....	48
5.5.	Independencia .....	48
5.6.	Gestión de riesgos y oportunidades.....	49
6.	Anexos.....	50
6.1.	Tabla de Contenidos de la Ley de EINF .....	50



CLASE 8.<sup>a</sup>



009600924

## 1. Introducción

El presente Estado de Información no Financiera (en adelante, "EINF"), correspondiente al ejercicio que va del 1 de junio de 2022 al 31 de mayo de 2023 (en adelante, ejercicio fiscal 2023 o FY23), y que forma parte integrante del Informe de Gestión de Deloitte S.L., se publica en cumplimiento de 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. La Organización Deloitte es España es la terminología que se utilizará en el presente documento para referirse a todas las entidades que forman parte de Deloitte España.

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
- Seguridad de la información y privacidad de los datos
- Engagement con las Administraciones Públicas
- Cadena de suministro responsable
- Desempeño económico
- Ética e integridad

### Compromiso Social

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

### Compromiso Ambiental

- Biodiversidad y capital natural
- Cambio climático y emisiones
- Ecoeficiencia operacional y economía circular



**CLASE 8.<sup>a</sup>**



009600925

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-ES-about-deloitte-impact-report-2022.pdf](https://www2.deloitte.com/es/es/pages/about-deloitte/articles/responsabilidad-social-corporativa.html)<sup>1</sup>

---

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



CLASE 8.<sup>a</sup>



009600926

## 2. Negocio

### 2.1. Descripción general

#### Descripción del modelo de negocio

Los clientes y profesionales de la Organización Deloitte en España representan los pilares sobre los que sienta 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.<sup>a</sup>



009600927

- 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 de cuentas.
- B) Realizar toda clase de verificaciones, totales o parciales, de información sobre sostenibilidad, y en particular las derivadas de la transposición local de la normativa europea contemplada en la Directiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de diciembre de 2022 por la que se modifican el Reglamento (UE) n.º 537/2014, la Directiva 2004/109/CE, la Directiva 2006/43/CE y la Directiva 2013/34/UE, por lo que respecta a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas, ajustándose, en su caso, a la normativa que desarrolle dicha actividad de verificación.
- C) 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.



CLASE 8.<sup>a</sup>



009600928

- D) 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.
- E) Realizar toda clase de trabajos de consultoría, asesoramiento, estudios sectoriales o empresariales y consultoría en el ámbito nacional e internacional tanto en entidades públicas como privadas sobre temas económicos, financieros, contables, sectoriales, de gestión de la empresa y, en general, sobre todos aquellos relacionados con la información, organización y planificación empresarial y de instituciones, incluidos los servicios de consultoría y asesoramiento relativos al diseño y mejora de los procesos de gestión, análisis y estructura de costes, valoración de puestos de trabajo, gestión de Talento, planificación estratégica, gestión de calidad, gestión medioambiental, mejora del conocimiento organizativo, diseño e implantación de sistemas de información, gestión y control de tesorería y derivados financieros, 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.
- F) 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.
- G) 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, por el que se aprueba el Reglamento General de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.



CLASE 8.ª



009600929

### 2.3. Deloitte en España y en el mundo

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

#### En España

A cierre de ejercicio el 31 de mayo de 2023, Deloitte S.L. cuenta con una plantilla de 1.146 profesionales en España repartidos en 19 oficinas, con sede central en Madrid. El liderazgo de la Organización Deloitte en España, 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:



CLASE 8.ª



009600930

La Coruña	C/ Ferrol, 1
Alicante	Pº Explanada de España, 11
Barcelona	Avda. Diagonal, 654
Bilbao	C/ Ercilla, 24
Granada	C/ Acera del Darro, 10
Las Palmas	C/ Muelle de las Palmas, 10
Madrid	Pza. Pablo Ruiz Picasso 1, Torre Picasso
Málaga	C/ Don Cristian, 2 Ed. Málaga Plaza
Murcia	Avda. Teniente Montesinos, 10 Ed. Torre Godoy
Oviedo	C/ Palacio Valdés, 9 Ed. Palacio Valdés
Palma de Mallorca	Avda. Conde Sallent, 3
Pamplona	Plaza del Castillo, 21
San Sebastián	Pza. Julio Caro Baroja, 2
Sevilla	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

#### 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.



CLASE 8.ª

Resolución de 19/11/2011



009600931

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.
- 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



009600932

### 3. Medio ambiente

#### 3.1. Descripción general

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

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

En el marco de su ambición en el ámbito de la sostenibilidad, el Grupo Deloitte Advisory ha creado a lo largo de los últimos años una serie de planes de actuación con el fin de minimizar la influencia de sus actividades en el medio ambiente, mediante la definición de la estrategia de WorldClimate, detallada 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 de emisiones 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 complementaria 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.<sup>a</sup>



009600933

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

Por último, cabe destacar que 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 2023 ha dado continuación a la estrategia propuesta el pasado ejercicio, para afrontar los desafíos presentes y futuros del cambio climático de la Firma en España, aprobados en abril de 2022 con el Plan Estratégico WorldClimate de la Organización Deloitte en España. Este Plan cuenta con 15 líneas estratégicas y 23 iniciativas asociadas a acometer en el periodo FY22-FY30. Asimismo, para garantizar el seguimiento del Plan, se ha establecido un Comité Operativo que da seguimiento de manera mensual a las acciones del mismo.

El Plan Estratégico WorldClimate de la Organización Deloitte en España FY22-FY30 impulsa la aplicación de medidas de concienciación y formación a empleados y usuarios de las oficinas. 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 por lo 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 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 fijados para 2030, el Grupo ha incrementado esfuerzos para expandir el acuerdo de suministro de energía verde con la empresa distribuidora de energía para todas las oficinas, teniendo como objetivo alcanzar que el 100% de la energía proporcionada a todas las instalaciones en las que el Grupo Deloitte Advisory desarrolla su actividad provenga de fuentes de energía renovables y/o de cogeneración de alta eficiencia en 2025.

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

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



CLASE 8.<sup>3</sup>



009600934

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 (Leadership in Energy and Environmental Design) 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 FY23 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 FY23, el 94% de los proveedores contratados han sido locales<sup>3</sup>.

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

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



CLASE 8.ª

009600935



009600935

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 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.

En el FY23, Deloitte S.L. continúa con la labor de 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.

Adicionalmente, tras su diseño y lanzamiento en el FY22, la guía de eventos sostenibles 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.

En este sentido, el Grupo Deloitte en España está trabajando en incorporar criterios de sostenibilidad en los productos de la DStore, una plataforma interna que busca ofrecer una amplia gama de productos de la



CLASE 8.<sup>a</sup>



009600936

marca Deloitte a nuestros profesionales para uso propio, así como para la selección de merchandising para eventos corporativos. Entre estos criterios destacan el uso de materiales reciclados, como al algodón y el rPET. Esta iniciativa busca tener un menor impacto ambiental, y disminuir la huella hídrica de los productos. Ejemplo de esto es la bolsa nevera, para la que se han utilizado 3,9 botellas de PET, y 2,32 litros de agua en su fabricación. Otro ejemplo es la carpeta, para la que se han utilizado 4 litros de agua, y reutilizado el PET de 7 botellas de plástico.

### 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 reporte:

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

(\*) Adicionalmente, en el ejercicio 2023 se ha procedido a estimar el consumo referente a todas las zonas comunes de las oficinas del perímetro en el que la Organización Deloitte en España realiza su actividad, resultando un consumo energético total adicional de 5.676.260 kWh (del que 3.377.780 kWh corresponden a electricidad renovable y 2.298.480 kWh a electricidad no renovable). Esta información sobre consumo relativo a las zonas comunes de los edificios no se incluye en su totalidad en los datos anteriores correspondientes a los FY22 y FY21.

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



CLASE 8.<sup>a</sup>



009600937

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

### 3.4.2. Emisiones de Alcance 2,3 y totales

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

- **Emisiones indirectas de GEI (Alcance 2) -**

En el ejercicio 2023, el volumen de emisiones generado por la electricidad de las oficinas ha ascendido a 679 toneladas equivalentes de CO<sub>2</sub> (270 ton CO<sub>2</sub> eq, en el ejercicio 2022 y 576 ton CO<sub>2</sub> eq, en el ejercicio 2021). Así, se observa un aumento en el registro de estas emisiones en el año de reporte por el aumento del consumo energético de la Firma, el cual se atribuye al incremento en su número de trabajadores durante el ejercicio 2023, a una mayor presencialidad en oficinas y, fundamentalmente, a los consumos de energía de zonas comunes, los cuales son clasificados como no renovables a excepción de aquellos que cuentan con garantías específicas por parte de los arrendadores.

- **Otras emisiones indirectas de GEI (Alcance 3) -**

En el ejercicio 2023, el volumen de emisiones derivado de la actividad de 'Compra de productos y servicios' ha ascendido a 30.706<sup>4</sup> toneladas equivalentes de CO<sub>2</sub>. Este volumen es calculado considerando el total de las compras de productos y servicios realizadas durante el año por la Firma en relación al total de ingresos en el año de reporte, lo cual es reflejo del crecimiento de su actividad. No obstante, la Organización Deloitte en España sigue encaminada en el compromiso de reducir emisiones y trabaja por involucrar en este objetivo a toda su cadena de valor.

Asimismo, el volumen de emisiones derivado de los desplazamientos en este ejercicio 2023 ha ascendido a 7.194 toneladas equivalentes de CO<sub>2</sub> (2.893 ton CO<sub>2</sub> eq, en el ejercicio 2022 y 1.051 ton CO<sub>2</sub> eq, en el ejercicio 2021).

En este sentido, el número de desplazamientos en el FY23 por motivos laborales ha aumentado respecto a los años anteriores (y, por consiguiente, también el volumen de emisiones fundamentalmente por los desplazamientos en avión y las pernoctaciones en hoteles), como consecuencia de la recuperación de un nivel normal de actividad durante todo el ejercicio 2023 tras el periodo de pandemia. Cabe reseñar que el nivel total de emisiones del ejercicio 2023 sigue situándose por debajo del existente en el periodo inmediatamente anterior al inicio de la crisis sanitaria. En todo caso, durante este ejercicio la Firma seguirá trabajando por analizar estas dinámicas y promover a través de sus políticas la reducción de estos desplazamientos y las emisiones asociadas a los mismos por medio de prácticas de viajes más sostenibles.

<sup>4</sup> Como consecuencia de la actualización de la metodología de cálculo durante el ejercicio 2023 para la estimación de las emisiones generadas para esta categoría, no se incluyen datos comparativos correspondientes a los ejercicios FY22 y FY21 por su falta de comparabilidad.



CLASE 8.ª



009600938

### 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 siguientes:

Uso y reciclaje de papel	FY23	FY22	FY21
Consumo de papel (kg)	57.245	58.314	59.751
Reciclaje de papel (kg)	122.564	69.954	100.046

Durante el FY23 se ha logrado una **reducción del 1,8% sobre el consumo de papel respecto al año anterior, siguiendo la tendencia de los últimos ejercicios, y acumulando una reducción del 4,2% desde FY21**. Este dato demuestra el firme compromiso del Grupo Deloitte en España 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.

Además, el reciclaje de papel ha aumentado considerablemente respecto a ejercicios anteriores, fruto del esfuerzo de concienciación llevado a cabo, y a la caducidad de gran cantidad de documentos de ejercicios anteriores.

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 FY23 desde el departamento de compras se sigue dando continuidad al compromiso de la Firma sobre el consumo responsable con iniciativas como el uso de post-it de papel FSC y la sustitución de los cuadernos A4 y A5 para empleados por cuadernos de papel reciclado.

### 3.4.4. Consumo de agua

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

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



009600939

CLASE 8.<sup>a</sup>

Consumo de agua	FY23
Consumo de agua (m <sup>3</sup> )	50.276

Gracias a la implantación de la ISO14001 en las oficinas de Deloitte España, se ha podido recopilar un dato más preciso que en años anteriores, incluyendo los consumos registrados en todas las oficinas de la Firma en España, motivo por el cual se toma este ejercicio como año base para futuros reportes y comparativas de datos.

#### 3.4.5. Generación de Residuos

Durante el FY23 se ha dado continuidad a las acciones del Plan Estratégico WorldClimate 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 de 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.

### 3.5. Notas Metodológicas

#### Proveedores Locales

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



CLASE 8.<sup>a</sup>



009600940

### Perímetro de consolidación de datos medioambientales

Los datos relacionados con los consumos de electricidad, agua, papel y emisiones generados están recopilados en base a el consumo de cada oficina en las que opera Deloitte España, que compone el total de las sociedades de la Organización Deloitte que operan en España. De la totalidad de metros cuadrados ocupados por éstas en todas las oficinas de España, a 31 de mayo de 2023, Deloitte S.L. tiene un porcentaje de participación del 12,87% del total.

### Metodología para el cálculo de Emisiones GEI

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

- El Alcance 1 incluye las emisiones directas procedentes de las actividades que la organización controla. La Organización Deloitte en España no tiene actualmente emisiones que contribuyan dentro de esta categoría ya que no tiene edificios ni flota propia de vehículos en los que se consuman combustibles.
- El Alcance 2 abarca las emisiones indirectas que generan las centrales de producción de electricidad como consecuencia del propio consumo de la entidad. En este caso, la Organización Deloitte en España 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, la Organización Deloitte en España reporta sobre las emisiones derivadas del consumo de combustible en coches de alquiler y las emisiones derivadas de las estancias en hoteles, entre otros.

### Factores de emisión utilizados en el cálculo de Emisiones GEI

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

### Estimaciones realizadas en los cálculos de consumos de electricidad y agua

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

- Electricidad: El proceso de refacturación por parte de los proveedores energéticos de la firma, que continua desde el año anterior, ha supuesto una paralización inicial de la emisión de ciertas facturas con consumos reales en las oficinas de la Firma para adaptarse a las nuevas normativas que regulan importes, impuestos y bonificaciones, el cual ha impedido emitir un número de facturas del FY23, resultando en la estimación de un 5,22% del consumo energético
- Agua: Gracias a la integración de la totalidad de las oficinas en el sistema de gestión ambiental, ISO14001, se ha registrado un consumo de agua más exacto. No obstante, durante el proceso de recopilación de los datos de consumo de agua, no se han podido recopilar por parte de los arrendadores todos los datos reales referentes a todas las oficinas en las que operamos y que ahora se incluyen en el perímetro de consolidación, lo que ha resultado en una estimación del 32,96% del total de consumo de agua.



**CLASE 8.ª**  
SERVICIOS DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



009600941

**Aclaraciones sobre el consumo de papel**

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

**Aclaraciones sobre el reciclaje de papel**

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



CLASE 8.<sup>a</sup>  
INSTRUMENTOS FINANCIEROS



009600942

## 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, se logran 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 que necesitamos. 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](http://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.



CLASE 8.ª



009600943

- 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.<sup>a</sup>

INSTRUMENTO DE IDENTIFICACIÓN



009600944

### 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, 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.<sup>a</sup>



009600945

### 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. Una de las prioridades estratégicas del mismo, es contar con talento preparado para llevar a cabo los retos estratégicos de la Firma. Es decir, la estrategia y el entorno en el que nos encontramos nos llevan a poner foco en acelerar el desarrollo de nuestros profesionales para poder dar un servicio de calidad a nuestros clientes en sus retos más complejos. Por ello, se fomenta una cultura de aprendizaje continuo, donde cada persona pueda ser responsable de su propio desarrollo personal y profesional, y cuentan con una oferta formativa muy orientada a desarrollar las capacidades críticas que tanto Talento como los negocios de la Organización Deloitte en España necesitan.



CLASE 8.ª



009600946

La Organización Deloitte en España está convencida de que gran parte del conocimiento se adquiere a través de la experiencia en el día a día, para complementarlo, desde su incorporación los profesionales cuentan con un plan de desarrollo personalizado en función de su experiencia y la línea de negocio a la que se incorporen. Este plan integra competencias de *Leadership*, *Professional* y *Technical*, donde también se trabajan "hot skills", por ejemplo, derivadas del entorno tecnológico disruptivo actual.

La Organización Deloitte en España también cuenta con distintas iniciativas de acompañamiento (programa de buddies, coaching, mentoring...) ligadas a los momentos importantes de la carrera profesional, como la incorporación o los cambios de rol, para asegurar que en esos momentos te sientas acompañado.

Además de tener alianzas estratégicas con las mejores universidades y escuelas de negocio, la Firma cuenta con la Deloitte University, que no solo supone una experiencia de desarrollo excepcional, también nos ofrece la oportunidad de reunir a personas de toda la región en un entorno de aprendizaje y networking de última generación.

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

#### Relaciones sociales

Durante el FY23, todos los empleados de Deloitte S.L. estuvieron cubiertos por convenio colectivo del sector<sup>5</sup>.

#### 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.

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

<sup>5</sup> La Organización Deloitte en España pertenece a la Asociación española de empresas de consultoría (AEC) y mediante este organismo se realiza la negociación del convenio de los trabajadores. Se cuenta con un convenio de sector del cuál el 100% del total de los empleados forman parte y están cubiertos por dicho convenio de sector.



CLASE 8.<sup>a</sup>



009600947

perseguir y prevenir situaciones de acoso. Durante el FY23, no se ha recibido ningún incidente de acoso o discriminación. En el FY22 se recibió 1 incidente, y su estado actual es 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, Deloitte S.L. cuenta en su plantilla con 4 personas con discapacidad, a 31 de mayo de 2023 (el número medio de personas contratadas durante el ejercicio 2023 ha sido de 3). Para facilitar la comparación, a 31 de mayo de 2022 había 3 personas con discapacidad en plantilla.

#### - Brecha salarial

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

La diferencia total entre el salario medio de los hombres y el salario medio de las mujeres se va reduciendo de manera constante año a año, y esto se debe a que continuamente estamos trabajando en medidas de flexibilidad, conciliación, formación, desarrollo y compensación que promuevan y faciliten el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad. Estos esfuerzos reflejan nuestro compromiso con la igualdad de género y nuestra determinación de seguir trabajando en la eliminación de esta brecha.



CLASE 8.<sup>a</sup>



009600948

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 Salud<sup>6</sup>. Las oficinas gozan de los preceptivos planes en materia de evacuación, simulacros y emergencias sin que se haya realizado ningún apercebimiento de tipo administrativo o judicial.

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

Dicho servicio tiene como objetivos:

- Reducir el impacto negativo del entorno de trabajo en la salud.

<sup>6</sup> El equipo de Prevención mantiene de manera recurrente comités para mejorar el servicio de prevención que se da en la Organización Deloitte en España y se cumple con la normativa legal vigente, cuyas decisiones amparan a la totalidad de la plantilla, y cuya misión es dialogar sobre temas de salud y seguridad laboral de interés para todos los colectivos.



009600949

## CLASE 8.ª

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

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

Es política del servicio de prevención que las buenas prácticas preventivas deben regirse por principios de calidad que contribuyan a minimizar el impacto negativo sobre la salud que puedan derivarse del entorno laboral, previniendo la enfermedad y el accidente, mediante la elaboración y puesta en práctica de protocolos en las cuatro disciplinas: Medicina del Trabajo, Seguridad, Higiene y Ergonomía y Psicología aplicada. De igual forma la información y formación son objetivos prioritarios del servicio de prevención de riesgos laborales.

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.

Como novedad, en el FY23, los empleados de diferentes oficinas han tenido la oportunidad de asistir a cursos presenciales de primeros auxilios y uso de desfibriladores.

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, para el registro 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



CLASE 8.<sup>a</sup>

CONSEJO REGULADOR DE PATENTES



009600950

concienciar a todos los profesionales (personal de línea y de áreas corporativas) sobre buenas prácticas y un uso razonable de las herramientas tecnológicas para prevenir riesgos de fatiga informática.

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

#### *Well-Being*

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

#### *Body*

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



CLASE 8.<sup>a</sup>



009600951

- Apoyo a la familia: talleres sobre la educación, orientación en momentos específicos del ciclo vital, entre otros.
- Programas de formación sobre gestión del tiempo, estados emocionales adversos, work life balance, agile work, etc.
- Sensibilización y soporte en el ciclo de vida del profesional: formación, mentoring, on-boarding, en definitiva, programas de acompañamiento y tutorización a lo largo de la carrera.
- Flexibilidad: encaminada a seguir impulsando nuevas formas de trabajo y conciliación.

#### *Purpose*

- Orientado a impulsar el "propósito, valores y carácter social".
- 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 FY23, se han finalizado todas las acciones iniciadas en el ejercicio de 2021 como consecuencia de la pandemia ocasionada por el COVID-19, pudiendo así volver a darle normalidad a la actividad en las oficinas.

#### 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 del marco de actuación de WorldImpact, 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 tiene el firme compromiso de actuar en favor de la educación y el acceso al empleo. Se hace mediante el programa global WorldClass que quiere contribuir a las oportunidades de 100 millones de personas para 2030 en todo el mundo.



CLASE 8.ª



009600952

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

Así, durante el FY23, 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 FY23 a un total de 183.980 euros, de los cuales 102.565 euros fueron donados a la Fundación Deloitte, quien a su vez apoya proyectos sociales de carácter humanitario, educativo y/o medioambiental. Tanto las sociedades miembros de la Organización Deloitte en España, como su Fundación, canalizan su contribución, en coordinación con organizaciones sociales expertas, hacia proyectos que provoquen un impacto positivo en la sociedad y las comunidades locales con las que se relaciona.

Cabe destacar que durante el FY23, en coordinación con DTTL, se ha colaborado apoyando diferentes iniciativas en respuesta a la crisis humanitaria derivada del terremoto de Turquía y Siria a través de iniciativas como donaciones directas de los empleados, donaciones de la Firma a Cruz Roja Española, así como con sesiones de sensibilización y formación con la responsable de Cooperación Internacional de Cruz Roja España, en las que se explicó cómo es la intervención y puesta en marcha en este tipo de crisis, cómo distribuyen sobre el terreno la ayuda humanitaria. Por otro lado, Deloitte y Code.org firmaron un acuerdo de colaboración para promover la implantación de las ciencias de la computación en el sistema educativo español, de manera que cualquier estudiante pueda tener la oportunidad de aprender a programar con independencia del centro educativo donde se forme. Entre las distintas iniciativas que se han puesto en marcha destaca el 'Observatorio de la enseñanza de las ciencias computacionales en España' cuyo primer estudio se publicó a principios del año 2023.

Por otro lado, existen diferentes políticas gracias a las cuales los empleados de la firma pueden disfrutar de diferentes programas de voluntariado. Ejemplo de ello es la política de voluntariado que, dentro de la estrategia de Acción Social de la Firma, tiene como objetivo englobar las iniciativas de Acción Social de la Firma, y constituir una herramienta de colaboración a través de la cual los profesionales tienen la posibilidad de participar en actividades de voluntariado promovidas por organizaciones sin ánimo de lucro.

Además, la Firma, como parte de su compromiso con la sociedad, lleva a cabo distintas colaboraciones altruistas entre las que se encuentran las de Acción Social. El objetivo del Grupo se 4 en acciones que redunden en mayor beneficio social por su impacto en las personas más vulnerables, poniendo nuestros recursos económicos y humanos al servicio de la sociedad con la mayor eficiencia y eficacia.

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



CLASE 8.<sup>a</sup>  
RENTAS



009600953

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

- Acciones de asociación o patrocinio y alianzas internacionales

#### Acciones de asociación o patrocinio

Como parte de su 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 miembros de la Organización Deloitte en España están plenamente identificadas, es convertir a la organización en un referente en términos sociales, reintegrando a la sociedad parte del beneficio que recibe de ella, aportando su fuerza al desarrollo de las comunidades en las que está presente y sirviendo como ejemplo para el resto de empresas multinacionales. Las instituciones internacionales más destacadas que cuentan con la colaboración de DTTL son las siguientes:

#### World Economic Forum

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



CLASE 8.<sup>a</sup>  
REGISTRADO



009600954

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. DTTL tiene un papel destacado en el GRI, puesto que forma parte del Consejo Directivo de la organización.

#### - Clientes

La Organización Deloitte en España 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



CLASE 8.<sup>a</sup>



009600955

nivel firma y otras dos normas complementarias que regulan la gestión de la calidad a nivel de encargo. Las 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 la Organización Deloitte en España 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 la Organización Deloitte en España 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 la Organización Deloitte en España 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 la Organización Deloitte en España 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. La Organización Deloitte en 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 la Organización Deloitte en 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



CLASE 8.<sup>a</sup>



009600956

todos y cada uno de los clientes, y a solucionar todos los aspectos que se pongan de manifiesto durante el proceso.

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 la Organización Deloitte en España. Las cuentas se seleccionan por el equipo de Clients & Industries, teniendo en cuenta la periodicidad establecida en la aplicación del protocolo y el histórico de entrevistas realizado. La periodicidad con la que se realizan estas valoraciones depende del peso de ese cliente en la empresa y del segmento al que pertenece.

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

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

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

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



CLASE 8.<sup>a</sup>



009600957

#### 4.3. Principales métricas<sup>7</sup>

Empleados por tipo de contrato, género, edad y categoría profesional, a 31 de mayo de 2023 :

	Mujeres	Hombres	Total FY23	Total FY22	Total FY21
Número de empleados con contrato indefinido	642	502	1.144	675	685
Número de empleados con contrato de duración determinada	2	0	2	361	334
A 31/05/23	644	502	1.146	-	-
A 31/05/22	565	471	-	1.036	-
A 31/05/21	559	460	-	-	1.019

	Mujeres	Hombres
Promedio del número de empleados con contrato indefinido	99,69%	100%
Promedio del número de empleados con contrato de duración determinada	0,312%	0%

	<30	30-50	>50	Total FY23	Total FY22	Total FY21
Número de empleados con contrato indefinido	851	257	36	1.144	675	685
Número de empleados con contrato de duración determinada	0	1	1	2	361	334
A 31/05/23	851	258	37	1.146	-	-
A 31/05/22	735	265	36	-	1.036	-
A 31/05/21	710	274	35	-	-	1.019

<sup>7</sup> Todos los datos desglosados en este apartado hacen referencia a los empleados de Deloitte SL en España.



009600958

**CLASE 8.ª**

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y ASUNTOS EXTERIORES

	<30	30-50	>50
Promedio del número de empleados con contrato indefinido	100%	99,61%	97,30%
Promedio del número de empleados con contrato de duración determinada	0%	0,39%	2,70%

	Directores y Senior Managers	Gerentes	Jefes de equipo	Staff	Total FY23	Total FY22	Total FY21
Número de empleados con contrato indefinido	72	134	318	620	1.144	675	685
Número de empleados con contrato de duración determinada	0	0	0	2	2	361	334
A 31/05/23	72	134	318	622	1.146	-	-
A 31/05/22	75	123	351	487	-	1.036	-
A 31/05/21	78	122	379	440	-	-	1.019

	Directores y Senior Managers	Gerentes	Jefes de equipo	Staff
Promedio del número de empleados con contrato indefinido	100%	100%	100%	99,68%
Promedio del número de empleados con contrato de duración determinada	0%	0%	0%	0,32%



009600959

CLASE 8.<sup>a</sup>

Empleados por tipo de jornada, género, edad y categoría profesional, a 31 de mayo de 2023:

	Mujeres	Hombres	Total FY23	Total FY22	Total FY21
Número de empleados a jornada completa	600	501	1.101	983	960
Número de empleados a jornada parcial	44	1	45	53	59
A 31/05/23	644	502	1.146	-	-
A 31/05/22	565	471	-	1.036	-
A 31/05/21	559	460	-	-	1.019

	Mujeres	Hombres
Promedio del número de empleados a jornada completa	96,17%	99,80%
Promedio del número de empleados a jornada parcial	3,83%	0,20%

	<30	30-50	>50	Total FY23	Total FY22	Total FY21
Número de empleados a jornada completa	850	222	29	1.101	983	960
Número de empleados a jornada parcial	1	36	8	45	53	59
A 31/05/23	851	258	37	1.146	-	-
A 31/05/22	735	265	36	-	1.036	-
A 31/05/21	710	274	35	-	-	1.019



009600960

**CLASE 8.<sup>a</sup>**

	<30	30-50	>50
Promedio del número de empleados a jornada completa	99,88%	86,05%	78,38%
Promedio del número de empleados a jornada parcial	0,12%	13,95%	21,62%

	Directores y Senior Managers	Gerentes	Jefes de equipo	Staff	Total FY23	Total FY22	Total FY21
Número de empleados a jornada completa	68	126	307	600	1.101	983	960
Número de empleados a jornada parcial	4	8	11	22	45	53	59
A 31/05/23	72	134	318	622	1.146	-	-
A 31/05/22	75	123	351	487	-	1.036	-
A 31/05/21	78	122	379	440	-	-	1.019

	Directores y Senior Managers	Gerentes	Jefes de equipo	Staff
Promedio del número de empleados a jornada completa	94,44%	94,03%	96,54%	96,46%
Promedio del número de empleados a jornada parcial	5,56%	5,97%	3,46%	3,54%

**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.



CLASE 8.<sup>a</sup>



009600961

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 2023 (la información se presenta única y exclusivamente a efectos comparativos).

	<30	30 - 50	>50
Remuneración media por grupo de edad (€)- FY23	29.378	65.106	62.733
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 FY23 (€)	109.834	64.680	37.048	24.394
Hombres FY22 (€)	105.563	67.550	35.823	23.983
Mujeres FY23 (€)	112.233	66.342	36.816	25.567
Mujeres FY22 (€)	107.967	67.550	36.003	25.355
Remuneración media Total (€) FY23	110.900	65.548	36.924	25.095
Remuneración media Total (€) FY22	106.525	66.183	35.917	24.811
Remuneración media Total (€) FY21 <sup>8</sup>	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.

<sup>8</sup> 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.



009600962

**CLASE 8.ª**

CENTRO DE SERVICIOS DE CALIDAD

**Horas de formación por categoría profesional:**

	Directores y Senior Managers	Gerentes	Jefes de equipo	Staff	Total FY23	Total FY22	Total FY21
<b>TOTAL HORAS FORMACIÓN</b>	5.446	12.917	46.240	73.306	137.909	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 accidentes, ergonomía, formación emergencias, choques con objetos móviles, manejo de cargas, etc.) por empleado.<sup>9</sup>

**Seguridad y Salud**

A continuación, se presentan los datos de accidentabilidad registrados en Deloitte S.L. durante el año natural 2022<sup>10</sup>, 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 FY23	Hombres	Mujeres	Trabajadores que no sean empleados (***)	Total FY23	Total FY22
Accidentes laborales sin baja médica (*)	2	3	2	7	9
Número de accidentes laborales con baja médica (*)	-	1	-	1	5
Número de Accidentes in-itinere (*)	-	1	-	1	5
Jornadas perdidas por accidente laboral con baja	-	37	-	37	215
Horas de absentismo <sup>11</sup>	18.240	11.624	-	29.864	24.464
Fallecimientos	-	-	-	-	-
Índice de incidencia (**)	-	-	-	-	-
Índice de frecuencia (**)	-	-	-	-	-
Índice de gravedad (**)	-	-	-	-	-

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

\*\*Para el cálculo de los índices se han utilizado las siguientes fórmulas:

- Índice de incidencia: (Nº de accidentes con baja médica – nº de accidentes in-itinere) / Empleados \* 1.000
- Índice de frecuencia: (Nº de accidentes con baja médica – nº de accidentes in-itinere) / Horas Trabajadas \* 1.000.000
- Índice de gravedad: Nº días de baja / Horas Trabajadas \* 1.000

\*\*\* Trabajadores no empleados son las personas que trabajan para la Organización Deloitte en España pero no son profesionales de la Firma como por ejemplo los socios, los becarios, headhunters, etc

<sup>9</sup> Esta información se da de manera consolidada para todas las sociedades de la Organización Deloitte en España.

<sup>10</sup> Los datos de accidentabilidad son del año natural 2022, ya que el servicio de prevención trabaja con año natural al igual que las mutuas de trabajo y no se dispone de la información intermedia a 31 de mayo de 2023.

<sup>11</sup> Se ha realizado una estimación a partir de los días naturales de absentismo y considerando 8 horas de absentismo por día natural perdido.



CLASE 8.<sup>a</sup>



009600963

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

Número de bajas incentivadas	Mujeres	Hombres	Total FY23	Total FY22	Total FY21
FY23	6	12	18	-	-
FY22	3	8	-	11	-
FY21	26	13	-	-	39

Número de bajas incentivadas	<30	30-50	>50	Total FY23	Total FY22	Total FY21
FY23	11	6	1	18	-	-
FY22	-	10	1	-	11	-
FY21	32	7	-	-	-	39

Número de bajas incentivadas	Directores y Senior Managers	Gerentes	Jefes de equipo	Staff	Total FY23	Total FY22	Total FY21
FY23	2	1	3	12	18	-	-
FY22	-	1	1	9	-	11	-
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 2023	16	24	40
Número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental en 2023	13	20	33



CLASE 8.<sup>a</sup>  
ESPANITA



009600964

## 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 se mantiene y está comprometida con la responsabilidad que se ejerce en las prácticas de sus 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 tres 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

Pablo Hurtado March: Vocal y Socio Director de la Práctica Profesional, Socio de Auditoría y Assurance

Francesc Ganyet Olivé: 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 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.



CLASE 8.ª



009600965

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.

Ana Torrens ejerce las funciones de Presidente y Consejero Delegado. 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 la Organización Deloitte en España se 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, 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.



CLASE 8.<sup>a</sup>  
IMPORTE PROVISIONAL 0,03



009600966

### 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 en España.

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 se espera de los profesionales y directivos de la Firma. Nuestros Principios son, en otras palabras, nuestros Valores en acción. Los Principios Éticos de las firmas miembro de la Organización Deloitte en España configuran los cimientos sobre los que todo profesional de la misma 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
10. Anticorrupción
11. Cadena de suministros responsable
12. Responsabilidad Social



CLASE 8.ª



009600967

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 la Organización Deloitte en España 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.

A lo largo del FY23 se han recibido un total de 4 consultas realizadas a través del canal de Ética de las entidades que forman Deloitte S.L, todas ellas resueltas a la fecha del presente informe. La naturaleza de estas consultas está relacionada, principalmente, con el respeto y el trato justo. En este sentido, no se han producido denuncias por casos graves de vulneración de los derechos humanos.

#### 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 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.



CLASE 8.ª



009600968

#### 5.4. Compromiso anticorrupción y soborno

En el ámbito de la lucha contra la corrupción y el soborno, la Organización Deloitte en España dispone de políticas para garantizar la transparencia y el cumplimiento de las normas profesionales. En el FY23, el 100% de los miembros de los órganos de gobierno, socios y empleados reciben formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción. En cuanto a las certificaciones en materia de Corporate Defense (Prevención de Riesgos Penales ISO 19601) y Anticorrupción (ISO 37001), este año la Firma se ha vuelto a recertificar ya que los certificados estaban vigentes hasta este 2023. Esto ha implicado que los auditores de AENOR hayan revisado en profundidad el sistema. Como resultado de esta auditoría se obtuvieron informes favorables sin disconformidad alguna.

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 DTTL 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.

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.



CLASE 8.<sup>a</sup>



009600969

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 Organización 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.



CLASE 8.<sup>a</sup>



009600970

## 6. Anexos

### 6.1. Tabla de Contenidos de la Ley de EINF

Temática		Estándar utilizado	Apartado del Informe
<b>Modelo de Negocio</b>			
Descripción del modelo de negocio	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Descripción del modelo de negocio.</li> <li>- Presencia geográfica.</li> <li>- Objetivos y estrategias.</li> <li>- Principales factores y tendencias que afectan a la evolución futura.</li> </ul>	<p>GRI 1 (Antiguo GRI 102-2, 102-6, 102-7)</p> <p>GRI 2-1 (Antiguo GRI 102-4, 102-15)</p> <p>GRI 2-6</p>	<p>2. Negocio</p> <p>3.2 Progresos medioambientales y Estrategia WorldClimate</p>
<b>Políticas y Gestión de Riesgos</b>			
Políticas	Políticas que aplica la empresa, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	<p>GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2, 103-3)</p> <p>GRI 2-23 (Antiguo GRI 102-11)</p>	<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 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>
<b>Información sobre cuestiones medioambientales</b>			
General	Efectos de la actividad de la empresa en el medioambiente, la salud y la seguridad.	GRI 3-3	3.2 Progresos medioambientales y Estrategia WorldClimate
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.	GRI 3-3 (Antiguo GRI 102-11)	3.1 Descripción general



009600971

CLASE 8.<sup>a</sup>

Temática		Estándar utilizado	Apartado del Informe
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	GRI 3-3	3.1 Descripción general 3.2 Progresos medioambientales y Estrategia WorldClimate
	Aplicación del principio de precaución.	GRI 3-3 (Antiguo GRI 102-11)	3.1 Descripción general
	Provisiones y garantías para riesgos ambientales.	GRI 2-27 (Antiguo GRI 307-1) GRI 3-3	3.1 Descripción general
Contaminación	Medidas para prevenir la contaminación.	GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2) GRI 305-5	3.2 Progresos medioambientales y Estrategia WorldClimate 3.4 Principales métricas
Economía Circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención y gestión de residuos.	GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2) GRI 301-1 GRI 301-2 GRI 301-3 GRI 306-1 GRI 306-2 GRI 306-3	3.3 Cadena de suministro sostenible y responsable 3.4.3 Consumo y reciclaje de papel 3.4.5 Generación de Residuos
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua.	GRI 303-1 GRI 303-3 GRI 303-5	3.4.4 Consumo de agua
	Consumo de materias primas.	GRI 301-1 GRI 301-2 GRI 301-3	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



009600972

CLASE 8.<sup>a</sup>

Temática		Estándar utilizado	Apartado del Informe
	Consumo, directo e indirecto de energía.	GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2)	3.4 Principales métricas
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética.	GRI 302-1 GRI 302-2	3.4.1 Consumo energético (electricidad oficinas y CPDs)
	Uso de energías renovables.	GRI 302-4	
Cambio Climático	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI).	GRI 305-2 GRI 305-3	3.4 Principales métricas 3.4.2 Emisiones Alcance 2,3 y totales
	Medidas para adaptarse al Cambio Climático.	GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2) GRI 201-2	3.2 Progresos medioambientales y Estrategia WorldClimate
	Metas de reducción de emisiones GEI.	GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2)	3.2 Progresos medioambientales y Estrategia WorldClimate 3.4.2 Emisiones 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
<b>Información sobre cuestiones relativas al personal</b>			
Políticas	Enfoque de gestión.	GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2, 103-3)	4.2 Prioridades sociales
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	GRI 2-7 (Antiguo GRI 102-8)	4.3 Principales métricas
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	GRI 401-1 GRI 405-1	4.3 Principales métricas



009600973

CLASE 8.ª

Temática		Estándar utilizado	Apartado del Informe
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.		4.3 Principales métricas
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.		4.3 Principales métricas
	Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.		4.3 Principales métricas
	Brecha Salarial.	GRI 2-19 (Antiguo 102-35)	4.2.2. Igualdad, diversidad e inclusión
		GRI 2-20 (Antiguo GRI 102-36)	4.3 Principales métricas
	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	GRI 202-1 GRI 405-2	4.3 Principales métricas
	Remuneración media de los consejeros y directivos, desagregada por sexo.		4.3 Principales métricas
	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	
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) GRI 401-3	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) GRI 403-1	4.2.3 Seguridad y salud



**CLASE 8.ª**  
INDICADORES DE RENDIMIENTO SOCIAL

	Temática	Estándar utilizado	Apartado del Informe
		GRI 403-2 GRI 403-3 GRI 403-7	
	Indicadores de siniestralidad desagregados por sexo.	GRI 403-9 GRI 403-10	4.3 Principales métricas
	Enfermedades profesionales.	GRI 403-9 GRI 403-10	4.3 Principales métricas
Relaciones Sociales	Organización del diálogo social.	GRI 2-29 (Antiguo GRI 102-43) GRI 3-3	4.2.4 Compromiso por el desarrollo sostenible de la sociedad
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo.	GRI 2-30 (Antiguo GRI 102-41)	4.2.1 Atracción y desarrollo del talento
	Balance de los convenios colectivos en el campo de la salud y seguridad en el trabajo.	GRI 403-1 GRI 403-3 GRI 403-4	4.2.3 Seguridad y salud
	Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación.	GRI 2-26 GRI 2-29 GRI 2-30	4.2.1 Atracción y desarrollo del talento
Formación	Políticas de formación.	GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2) GRI 404-2	4.2.1 Atracción y desarrollo del talento
	Horas totales de formación por categorías profesionales.	GRI 404-1	4.3 Principales métricas
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2)	4.2.2 Igualdad, diversidad e inclusión
Igualdad	Medidas de igualdad entre hombres y mujeres.	GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2)	4.2.2 Igualdad, diversidad e inclusión



009600975

CLASE 8.ª

Temática		Estándar utilizado	Apartado del Informe
	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
<b>Información sobre el respeto de los Derechos Humanos</b>			
Políticas	Enfoque de gestión.	GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2, 103-3) GRI 1	5.3 Ética
Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia.	GRI 2-26 (Antiguo 102-17) GRI 3-3 (Antiguo GRI103-2) GRI 2-27 (Antiguo GRI 419-1) GRI 406-1	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
	La abolición efectiva del trabajo infantil.		5.3 Ética



009600976

CLASE 8.<sup>a</sup>

Temática		Estándar utilizado	Apartado del Informe
<b>Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno</b>			
Políticas	Enfoque de gestión.	GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2, 103-3) GRI 205-2 GRI 205-3	5.4 Compromiso anticorrupción y soborno
Corrupción y soborno	Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2)	5.4 Compromiso anticorrupción y soborno
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	GRI 205-3	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 2-28	4.2.4 Compromiso por el desarrollo sostenible de la sociedad
<b>Información sobre la sociedad</b>			
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 2-25 GRI 413-1 GRI 413-2	
	Relaciones mantenidas las comunidades locales.	GRI 2-29 (Antiguo GRI 102-43) GRI 413-1	4.2.4 Compromiso por el desarrollo sostenible de la sociedad
	Acciones de asociación o patrocinio.	GRI 2-28 Antiguo GRI 102-13) GRI 201-1 GRI 203-1	4.2.4 Compromiso por el desarrollo sostenible de la sociedad



009600977

CLASE 8.<sup>a</sup>

Temática		Estándar utilizado	Apartado del Informe
Subcontratación y proveedores	Inclusión de cuestiones ESG en la política de compras.	GRI 1 (Antiguo GRI 102-9)	3.3 Cadena de suministro sostenible y responsable
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-3) GRI 308-1 GRI 407-1	3.3 Cadena de suministro sostenible y responsable
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados.	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.	GRI 201-1	Nota 3 de las Cuentas Anuales
	Impuestos sobre beneficios pagados.		Nota 11 de las Cuentas Anuales
	Subvenciones públicas recibidas.	GRI 201-4	Durante el ejercicio 2023 se han recibido un total de 172.212 euros en subvenciones por parte de la Administración Pública

**INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DE DELOITTE, S.L. DEL EJERCICIO 2023**

A los socios de DELOITTE, S.L.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera adjunto (en adelante, EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de mayo de 2023, de DELOITTE, S.L. (en adelante, la Sociedad), que forma parte del Informe de Gestión de la Sociedad.

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

**Responsabilidad de los Administradores.**

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

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

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

**Nuestra independencia y control de calidad**

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

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

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

## Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado que se refiere exclusivamente al ejercicio 2023. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor “Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica” (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

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

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

- Reuniones con el personal de DELOITTE, S.L. para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2023 en función de análisis de materialidad realizado por DELOITTE, S.L., considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2023.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2023.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2023 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores.

## Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de DELOITTE, S.L. correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de mayo de 2023 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI), en base a una selección de estándares o partes de su contenido, de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla de contenidos de la Ley 11/2018 de Información no Financiera, del citado EINF.

## Uso y distribución

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

LILLO, AUDITORES ASOCIADOS, S.L.



Jorge Hernández Arrecubieta  
2 de noviembre de 2023

