



CLASE 8.^a



OP2275038

ANEXO I

**Estado de Información no Financiera del ejercicio anual
terminado el 31 de mayo de 2024 (FY24)**

Deloitte Auditores, S.L.
(anteriormente denominada Deloitte, S.L.)



CLASE 8.^a



OP2275039

Índice

1.	Introducción	4
2.	Negocio.....	6
2.1.	Descripción general	6
2.2.	Servicios de Deloitte en España.....	7
2.3.	Deloitte en España y en el mundo.....	8
2.4.	Estándares de trabajo	10
3.	Medio ambiente	12
3.1.	Descripción general	12
3.2.	Progresos medioambientales y Estrategia WorldClimate	12
3.3.	Cadena de suministro sostenible y responsable.....	14
3.4.	Principales métricas	15
3.4.1.	Consumo energético (electricidad oficinas y CPDs).....	15
3.4.2.	Emisiones de Alcance 2,3 y totales	16
3.4.3.	Compra y reciclaje de papel.....	17
3.4.4.	Consumo de agua.....	17
3.4.5.	Generación de residuos	18
3.5.	Notas Metodológicas.....	19
4.	Social.....	21
4.1.	Descripción General.....	21
4.2.	Prioridades sociales	21
4.2.1.	Atracción y desarrollo del talento	21
4.2.2.	Diversidad, equidad e inclusión (DEI)	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	48
5.1.	Descripción general	48



0P2275040

CLASE 8.ª

5.2.	Liderazgo y gobierno corporativo	48
5.3.	Ética	50
5.4.	Compromiso anticorrupción y soborno.....	53
5.5.	Independencia	53
5.6.	Gestión de riesgos y oportunidades	54
6.	Anexos.....	56
6.1.	Tabla de Contenidos de la Ley de EINF	56



CLASE 8.ª

REPUBLICA



OP2275041

1. Introducción

El presente Estado de Información No Financiera (en adelante, "EINF"), correspondiente al periodo del 1 de junio de 2023 al 31 de mayo de 2024 (en adelante, ejercicio fiscal 2024 o FY24), forma parte del Informe de Gestión de Deloitte Auditores, S.L. y se publica en cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, que modifica el Código de Comercio, el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en relación con la información no financiera y la diversidad.

Este documento describe la actividad de Deloitte Auditores, S.L. (anteriormente denominada Deloitte, S.L.) ("Deloitte", la "Sociedad" o la "Firma"), que se dedica a prestar servicios profesionales de auditoría y asesoramiento empresarial. En este informe, el término "Organización Deloitte en España" se utilizará para hacer referencia a todas las entidades que componen la Organización en España.

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

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

Compromiso de Gobierno

- Gobernanza del Consejo de Administración
- Seguridad de la información y privacidad de los datos
- Compromiso con las Administraciones Públicas
- Cadena de suministro responsable
- Desempeño económico
- Ética e integridad

Compromiso Social

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

Compromiso Ambiental

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



CLASE 8.^a



OP2275042

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

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

Para obtener información más detallada y completa sobre el proceso de identificación de los aspectos materiales y la determinación de los grupos de interés relevantes para la Firma, puede dirigirse a la sección correspondiente en [Deloitte-ES-about-deloitte-impact-report-2023.pdf](https://www2.deloitte.com/es/es/pages/about-deloitte/articles/responsabilidad-social-corporativa.html)¹.

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



CLASE 8.^a



OP2275043

2. Negocio

2.1. Descripción general

Descripción del modelo de negocio

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

Entre las características que definen el servicio que Deloitte Auditores, S.L. ofrece, y que sustentan su modelo de negocio, destacan las siguientes:

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

Deloitte Auditores, S.L. ha desarrollado un modelo multidisciplinar (MMD), que ha sido fundamental para ofrecer auditorías de la más alta calidad. Las ventajas de este modelo de auditoría son múltiples, entre ellas se incluyen:

- La capacidad de desarrollar un conocimiento profundo de la industria desde diversas perspectivas, lo que permite a los auditores entender mejor los riesgos empresariales relevantes para la auditoría.
- Acceso inmediato a recursos especializados en otras líneas de negocio, lo que eleva la calidad de la auditoría al integrar el conocimiento y la experiencia de profesionales expertos en disciplinas más allá de la auditoría tradicional.
- Un modelo organizativo diversificado que atrae y retiene a los mejores talentos del sector.



CLASE 8.^a



OP2275044

- Disponibilidad de capital intelectual dentro de la red, lo que facilita la innovación en procesos y tecnologías relacionadas con la auditoría.
- Flexibilidad para enfrentar los ciclos de mercado, brindando cobertura ante la volatilidad económica, lo que permite realizar inversiones estratégicas en la mejora de la calidad y la innovación, incluso en contextos de presión financiera sobre el negocio de auditoría.

Líneas de servicio, industrias y geografías

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

2.2. Servicios de Deloitte en España

Estructura jurídica y objeto social de Deloitte Auditores, S.L.

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

El objeto social de la Sociedad incluye las siguientes actividades:

- 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 Ley 22/2015 de 20 de julio de Auditoría de cuentas.
- b. Realizar toda clase de verificaciones, totales o parciales, de información sobre sostenibilidad, y en particular las derivadas de la trasposición 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.
- 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.



CLASE 8.^a



OP2275045

- 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 recursos humanos, planificación estratégica, gestión de calidad, gestión medioambiental, mejora del conocimiento organizativo, diseño e implantación de sistemas de información, gestión y control de tesorería y derivados financieros, externalización de los departamentos de auditoría interna y mejora de su funcionamiento, análisis sobre la viabilidad de las empresas, gestión del riesgo informático y análisis de seguridad en el tratamiento informatizado de datos, o en el tratamiento de información en internet y en su transmisión y comunicación, diseño de sistemas de control interno y para el control de riesgos de todo tipo (financieros, de materias primas, derivados) y análisis financieros.
- 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: planificación, desarrollo e implantación de estrategias de sistemas y tecnologías de la información, gestión del riesgo informático; definición, análisis, implantación, gestión y operación de la seguridad de la información (incluyendo planes de seguridad y planes de contingencia y recuperación ante desastres); servicios de captura de información por medios electrónicos, informáticos y telemáticos; servicios de desarrollo y mantenimiento de programas de ordenador; servicios de telecomunicaciones; servicios de explotación y control de sistemas informáticos e infraestructuras telemáticas; servicios de certificación electrónica; servicios de evaluación y certificación tecnológica; así como cualesquiera otros servicios informáticos o de telecomunicaciones no incluidos en las categorías anteriores, debiendo entender incluidos en todos los anteriores servicios todas las actividades concretas descritas para el Grupo V en el Anexo II del Real Decreto 1098/2001, de 12 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento General de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

2.3. Deloitte en España y en el mundo

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

Presencia en España

Al cierre del ejercicio el 31 de mayo de 2024, Deloitte Auditores, S.L. cuenta con 1.256 profesionales distribuidos en 20 oficinas a lo largo del país, con su sede central ubicada en Madrid. El liderazgo de la Organización Deloitte en España, construido sobre más de 40 años de experiencia, le permite ofrecer a las empresas las soluciones que necesitan para crecer de manera constante, equilibrada y sostenible. El objetivo principal de la Firma es alcanzar la excelencia en cada uno de los servicios que ofrece, con el fin



CLASE 8.^a



OP2275046

de consolidar la confianza de sus clientes y posicionarse como un proveedor único, multidisciplinar y especializado. Esta estrategia se fundamenta en la formación continua, el desarrollo profesional y la potenciación de su capital humano.

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

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

Alicante	Paseo Explanada de España, nº 11
Barcelona	Avda. Diagonal, 654
Bilbao	C/ Ercilla, 24
Granada	C/ Acera del Darro, 10
La Coruña	C/ Ferrol, 1
Las Palmas	C/ Muelle de Las Palmas, 10.
Madrid	Pza. Pablo Ruiz Picasso, 1 - Torre Picasso
Madrid	C/ Dulce Chacón, 55 - Torre Chamartín
Málaga	C/ Don Cristian, 2 - Edificio Málaga Plaza
Murcia	Avda. Teniente Montesinos, 10 - Edificio Torre Godoy
Oviedo	C/ Palacio Valdés, 9 - Edificio Palacio Valdés
Palma de Mallorca	Avda. Comte Sallent, 3
Pamplona	Plaza del Castillo, 21
San Sebastián	Pza. Julio Caro Baroja, 2
Sta. Cruz de Tenerife	Avda. Bravo Murillo, 5 - Edificio Mapfre
Sevilla	Pza. Alcalde Sánchez Monteseirin, 2 - Torre Sevilla
Valencia	Avda. de Aragón, 30 - Edificio Europa
Valladolid	Pza. de la Rinconada, 9
Vigo	Av. García Barbón, 3
Zaragoza	C/ Maria Zambrano, 31. Edificio World Trade Center



CLASE 8.^a



OP2275047

Presencia en el mundo

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

2.4. Estándares de trabajo

Los estándares laborales que guían la profesionalización de los servicios de auditoría en Deloitte Auditores, S.L. se basan en un conjunto de políticas y procedimientos que garantizan que la Firma, su red, su personal y sus socios cumplen con los requisitos de independencia necesarios en cada situación particular.

Estas políticas incluyen, por un lado, los requisitos de independencia establecidos por la normativa vigente de auditoría de cuentas en España y, por otro, las políticas globales de independencia, basadas en las secciones A y B del Código de Ética del IESBA para Auditores de Cuentas (Code of Ethics for Professional Accountants). En cada caso, se aplica la normativa más estricta.

Para gestionar adecuadamente las amenazas que puedan comprometer la independencia profesional, la Firma mantiene un sistema global de control interno que incluye:

- Políticas y procedimientos detallados sobre independencia, que se comunican a todo el personal. Estas políticas describen claramente las relaciones que pueden generar incompatibilidades, prohibiciones o la necesidad de abstención, así como las amenazas a la independencia y los procedimientos a seguir. Anualmente, el personal confirma su cumplimiento.
- Bases de datos y programas informáticos obligatorios para la consulta y gestión de procesos, como el Deloitte Entity Search and Compliance (DESC), Global Independence Monitoring System (GIMS), SRM (Service Request Management), entre otros, incluyendo herramientas locales como la Cumplimentación Automatizada Declaración de Independencia (CADI) y Documentación Amenazas y Salvaguardas (DAS), que forman parte del Master Agreement Platform (MAP). Además, se utiliza el sistema global Deloitte Conflict Check System (DCCS) para resolver conflictos transfronterizos.
- El proceso de consulta al socio responsable del cliente de auditoría, quien puede apoyarse en un equipo de profesionales especializados, liderado por un socio dedicado a la gestión de procesos de independencia y a resolver las consultas del personal profesional. Existen herramientas que facilitan este proceso de consulta.
- Un procedimiento de verificación de conflictos de independencia o comerciales, que forma parte del proceso de aceptación y continuidad de clientes y encargos específicos.
- Un programa de formación especializado en independencia, dirigido tanto a socios como al personal profesional.



CLASE 8.^a



OP2275048

- Procesos internos de revisión para verificar el cumplimiento de las políticas de independencia.
- Una política disciplinaria que clasifica las faltas en diferentes grados, desde leves hasta muy graves, en caso de incumplimiento de las políticas.

Además, algunos procedimientos se realizan de forma centralizada dentro del sistema global de control interno, lo que facilita el acceso a la información y las consultas con el socio responsable de la entidad auditada, cuando sea necesario.

Todo esto está respaldado por un firme compromiso de la Dirección, asegurando que socios y profesionales estén plenamente alineados con el objetivo de mantener la independencia y objetividad en todo momento.



CLASE 8.^a



OP2275049

3. Medio ambiente

3.1. Descripción general

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

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

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

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

3.2. Progresos medioambientales y Estrategia WorldClimate

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

WorldClimate se basa en cuatro pilares clave:

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



CLASE 8.^a



OP2275050

DTTL ha sido pionera entre las empresas de su sector al publicar un informe conforme a las recomendaciones de la **Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD)**, lo que demuestra su compromiso con la transparencia y la sostenibilidad. En el informe, se detallan los riesgos y oportunidades derivados del Cambio Climático para la Firma, su modelo de gobierno sobre los mismos, las medidas de adaptación implementadas y los impactos de los riesgos identificados pueden consultarse en el último informe de TCFD publicado en [deloitte-tcdf-report.pdf](https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/global-report/qx-deloitte-global-impact-report-tcdf-reporting.pdf)².

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

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

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

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

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

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



CLASE 8.^a



OP2275051

Estas acciones que hemos implementado han contribuido a la reducción de emisiones. En todo caso, y al igual que en el anterior ejercicio fiscal, las emisiones derivadas del consumo de electricidad en las oficinas y los desplazamientos de negocio realizados por la Organización Deloitte en España han sido compensadas por medio de la compra de Créditos de Carbono verificados por un tercero externo.

3.3. Cadena de suministro sostenible y responsable

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

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

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

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

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



CLASE 8.^a



OP2275052

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

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

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

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

3.4. Principales métricas

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

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

3.4.1. Consumo energético (electricidad oficinas y CPDs)

A continuación, se presentan los datos de consumo de energía dentro y fuera de oficinas registrados por las empresas que pertenecen a la Organización Deloitte en España durante el ejercicio FY24, que muestran un incremento debido, principalmente, al aumento de la superficie ocupada y con una evolución hacia un consumo energético de electricidad íntegramente renovable:

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



CLASE 8.^a



OP2275053

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

(*) Adicionalmente, en el ejercicio 2024 se ha procedido a estimar el consumo referente a todas las zonas comunes de las oficinas del perímetro en el que la Organización Deloitte en España realiza su actividad, resultando un consumo energético total adicional de 4.336.865 kWh, del que 4.260.915 kWh corresponden a electricidad renovable y 75.950 kWh a electricidad no renovable. Dato que ha disminuido desde el FY23 en el que se consumieron 5.676.260 kWh, de los que 3.377.780 kWh correspondían a electricidad renovables y 2.298.480 kWh a electricidad no renovable). 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	FY24	FY23	FY22	FY21
Electricidad de los CPDs (kWh)	445.634	515.376	486.112	557.258

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

3.4.2. Emisiones de Alcance 2,3 y totales

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

▪ Emisiones indirectas de GEI (Alcance 2) -

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

▪ Otras emisiones indirectas de GEI (Alcance 3) -

En el ejercicio 2024, el volumen de emisiones derivado de la actividad de 'Compra de productos y servicios' se ha reducido a 19.500 toneladas equivalentes de CO₂ (30.706 toneladas equivalentes de CO₂ en el ejercicio 2023). Este volumen es calculado considerando el total de las compras de productos y servicios realizadas durante el año por la Organización Deloitte en España en relación con el total de ingresos en el año de reporte. La reducción de las emisiones es refleja el exhaustivo control llevado



CLASE 8.^a



OP2275054

por Deloitte Global de la cadena de suministro y la mejora del desempeño de los proveedores con los que cuenta la Firma.

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

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

3.4.3. Compra y reciclaje de papel

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

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

El aumento en la compra de papel del FY24 se debe al incremento del aprovisionamiento realizado en el FY24, debido a la necesidad de rellenar los stocks necesarios para su uso durante los próximos años, lo que no implica su consumo durante dicho FY24. La reducción en el reciclaje de papel está relacionada directamente con el menor consumo de este, de manera que los procesos de reciclaje también se ven reducidos. Cabe destacar que todo el papel de impresión que se utiliza en la Organización Deloitte en España cuenta con la certificación FSC y durante el FY24 desde el departamento de compras ha dado 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

En cuanto al consumo de agua, este recurso se utiliza únicamente en el contexto de las actividades que los profesionales de la Organización Deloitte en España desarrollan en sus instalaciones. Varias oficinas disponen de pequeñas cafeterías de libre acceso, siendo éstas, junto con los baños, los principales puntos de consumo de agua. Para reducir el impacto ambiental asociado al uso de este recurso, se han llevado a cabo medidas de concienciación que recuerdan a los empleados la importancia de no desperdiciar agua durante su uso.



CLASE 8.^a



OP2275055

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

Consumo de agua	FY24(*)	FY23(*)
Consumo de agua (m ³)	44.559	50.276

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

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

3.4.5. Generación de residuos

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

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

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

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

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



CLASE 8.ª



OP2275056

3.5. Notas Metodológicas

Proveedores Locales

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

Perímetro de consolidación de datos medioambientales

Los datos relacionados con los consumos de electricidad, agua, papel y emisiones generados están recopilados en base a el consumo de cada oficina en las que la Organización Deloitte ocupa en España. Con respecto al consumo de agua, se mantiene el perímetro de consolidación de los datos a todas las oficinas que ocupa, ya que anteriormente no se tenían en cuenta para el cálculo las oficinas con menos de 30 empleados. De la totalidad de metros cuadrados ocupados por éstas en todas las oficinas de España, a 31 de mayo de 2024, Deloitte Auditores, S.L. tiene un porcentaje de participación del 12,69% del total.

Metodología para el cálculo de Emisiones GEI

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

- El Alcance 1 incluye las emisiones directas procedentes de las actividades que la organización controla. La Organización Deloitte en España no tiene actualmente emisiones que contribuyan dentro de esta categoría ya que no tiene edificios ni flota propia de vehículos en los que se consuman combustibles.
- El Alcance 2 abarca las emisiones indirectas que generan las centrales de producción de electricidad como consecuencia del propio consumo de la entidad. Aunque la compra de electricidad de la Organización Deloitte en España sea de origen renovable, aún cuenta con electricidad de origen no renovable procedente de las zonas comunes de los edificios en los que los propietarios no disponen de electricidad de origen renovable.
- El Alcance 3 incluye el resto de las emisiones indirectas consecuencia de las actividades que ocurren en fuentes que no son ni propiedad de la entidad, ni están controladas por ella. Por ejemplo, la Organización Deloitte en España reporta sobre las emisiones derivadas del consumo de combustible en coches de alquiler y las emisiones derivadas de las estancias en hoteles, entre otros.

Factores de emisión utilizados en el cálculo de Emisiones GEI

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

Estimaciones realizadas en los cálculos de consumos de electricidad y agua

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

- Electricidad: El proceso de refacturación por parte de los proveedores energéticos de la firma, que continua desde el año anterior, ha supuesto una paralización inicial de la emisión de ciertas



CLASE 8.ª



OP2275057

- facturas con consumos reales en las oficinas de la Firma para adaptarse a las nuevas normativas que regulan importes, impuestos y bonificaciones. Para las facturas que no se han recibido a tiempo, se han estimado los datos con los consumos de años anteriores.
- Agua: Gracias a la integración de la totalidad de las oficinas en el sistema de gestión ambiental, ISO14001, durante el FY24 se han mejorado la metodología de estimación de los datos no disponibles y la monitorización del consumo.

Aclaraciones sobre el consumo de papel

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

Aclaraciones sobre el reciclaje de papel

El reciclaje de papel reportado hace referencia a los kg de papel reciclados a través de los contenedores que hay en las oficinas y de destrucción de documentos fruto del expurgo anual que se lleva a cabo en los archivos externos. En la medida en que se reduce el uso de papel, también se reduce, lógicamente, el papel reciclado.



CLASE 8.^a



OP2275058

4. Social

4.1. Descripción General

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

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

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

4.2. Prioridades sociales

4.2.1. Atracción y desarrollo del talento

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

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

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

- Actualización de toda la información relacionada con actividades y ferias de empleo en las que se participa, ofertas de trabajo y artículos de interés, además de un formulario a través del cual los candidatos pueden ponerse en contacto con los profesionales de Talento. Esta información se comparte de forma pública en la página web de la Firma: www.deloitte.es.



CLASE 8.ª



OP2275059

- Acciones con centros universitarios y escuelas de negocio:
 - Presentaciones y foros. La Organización Deloitte en España colabora activamente con aquellos centros de formación que promueven acciones destinadas a poner en contacto a los alumnos con el mundo de la empresa.
 - Talleres formativos. Se imparten sesiones teóricas y se llevan a cabo casos prácticos donde los estudiantes experimentan la sensación de trabajar 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.

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

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

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

- Desarrollo profesional y de carrera

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

Plan de Carrera

El plan de carrera profesional está diseñado para atender tanto los objetivos de las personas como los de la Firma en un mercado en constante cambio, global y dinámico. Este entorno exige flexibilidad, innovación



CLASE 8.^a



OP2275060

y una evaluación personalizada de las habilidades de cada individuo y de su potencial de crecimiento profesional.

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

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

Evaluación

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

Herramientas como DFeedback o DTalent buscan impulsar el sistema de feedback continuo, impulsando la retroalimentación constante como herramienta clave que, mediante evaluaciones de compañeros y jefes de equipo, impulsa el desarrollo de los profesionales, ayudándoles a reconocer sus fortalezas y áreas de mejora, y proporcionándoles recursos para seguir creciendo. El Programa de Evaluación es un modelo por competencias cuyo objetivo es gestionar el desempeño y la contribución de sus profesionales, así como identificar sus puntos fuertes, sus áreas de mejora y su potencial de desarrollo.

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

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



CLASE 8.^a



OP2275061

profesionales a su cargo (de manera anónima) y, de este modo, conocer la valoración de su equipo y aplicar dicho feedback a su plan de desarrollo.

Las ventajas del modelo de evaluación de competencias son:

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

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

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

Políticas de Compensación y Beneficios

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

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

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

Actualmente, el esquema retributivo se compone de (i) una retribución salarial fija, (ii) un plan de retribución variable, atendiendo al desempeño individual de cada profesional y a los resultados de la organización, (iii) un programa de retribución flexible que cuenta con seguro médico, tickets transporte, tickets restaurante, tickets guardería, formación y un seguro colectivo de ahorro, y (iv) un amplio conjunto de beneficios sociales. Dichos conceptos retributivos son accesibles para todos los profesionales de la Organización Deloitte en España.



CLASE 8.^a



OP2275062

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

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

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

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

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

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

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

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

Además de establecer alianzas estratégicas con las principales universidades y escuelas de negocios, la Firma cuenta con la Deloitte University, que no solo ofrece una experiencia de desarrollo excepcional, sino



CLASE 8.^a



OP2275063

que también brinda la oportunidad de reunir a personas de toda la región en un entorno de aprendizaje y networking de vanguardia.

Y para dar rienda suelta a la curiosidad de todos los profesionales, la Organización Deloitte en España también cuenta con 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.

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

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

Relaciones sociales

Durante el FY24, todos los empleados de Deloitte Auditores, S.L. estuvieron cubiertos por convenio colectivo del sector⁴.

4.2.2. Diversidad, equidad e inclusión (DEI)

La Organización Deloitte en España adopta medidas que sirven para garantizar la igualdad de oportunidades de todos sus profesionales, tanto desde el punto de vista laboral como desde el punto de vista del desarrollo personal de los profesionales, y que también ayudan a defender la integridad y la calidad de su capital humano. La Firma cuenta con una Política contra la discriminación y el acoso y no permite que se lleve a cabo ningún tipo de discriminación por motivo de raza, origen nacional o regional, religión, discapacidad, género, orientación sexual, participación en sindicatos o afiliación política.

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

Este compromiso con mantener un entorno sin discriminación, que promueva el respeto y la diversidad, es uno de los principios fundamentales de la Firma y está claramente establecido en su Código Ético. Este Código detalla el Principio Ético de respeto y trato imparcial, reflejando el compromiso de la Firma con la promoción y valoración de la diversidad y la igualdad de oportunidades para todos.

⁴ La Organización Deloitte en España pertenece a la Asociación española de empresas de consultoría (AEC) y mediante este organismo se realiza la negociación del convenio de los trabajadores. Se cuenta con un convenio de sector del cuál el 100% del total de los empleados forman parte y están cubiertos por dicho convenio de sector.



CLASE 8.^a



OP2275064

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

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

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

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

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

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

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

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

También, a través de la campaña "Historias que nos inspiran", se da voz a profesionales cuya experiencia personal y profesional puede servir de inspiración para otros. Se hace en torno a las 4 fechas clave del calendario de DEI, para asegurar que se comparten historias relacionadas con los pilares prioritarios de la Firma: Día Internacional de la Mujer (8 de marzo), Día del Orgullo LGBTI+ (28 de junio), Día de la Salud Mental (10 de octubre), Día Internacional de las Personas con Discapacidad (3 de diciembre). Se organizan paneles, abiertos a todos los profesionales, en los que se debate sobre los principales avances y retos



CLASE 8.^a



OP2275065

relacionados con estas temáticas de DEI. Y se comparte, en la intranet, vídeo-píldoras para seguir profundizando en dichos temas. Se complementan con una campaña de comunicación externa (redes sociales), para visibilizar a la Organización Deloitte en España como una Firma comprometida con la DEI.

Por último, como parte del compromiso de la Firma con la promoción de la diversidad y la inclusión, Deloitte Auditores, S.L. cuenta en su plantilla con 4 personas con discapacidad a 31 de mayo de 2024. A 31 de mayo de 2023 había también 4 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.

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

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

4.2.3. Seguridad y salud

- Gestión de la seguridad y la salud

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

Toda la actividad relacionada con este aspecto se gestiona mediante el Sistema Integrado de Prevención de Riesgos Laborales (SPRL), una plataforma informática desarrollada internamente que conecta las áreas específicas establecidas por la ley con los profesionales y el entorno laboral. Su objetivo es cumplir con el Artículo 18 de la Ley 31/95, que garantiza el Derecho a la Información, Consulta y Participación de los trabajadores. Este sistema está disponible para todos los empleados, socios y becarios de la Firma las 24 horas del día, los 365 días del año, a través del portal interno "Intranet", donde se encuentra un enlace para enviar sugerencias o consultas directamente al director del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales.

El SPRL también proporciona información relevante tanto a través de la Intranet como de manera personalizada, y las comunicaciones importantes sobre salud y seguridad, coordinadas con el



CLASE 8.^a



OP2275066

departamento de Talento, se envían por correo electrónico a todos los empleados. Además, Deloitte Auditores, S.L. cumple con todos los requisitos legales en cuanto a la consulta de trabajadores sobre Seguridad y Salud. Las oficinas cuentan con los planes necesarios de evacuación, simulacros y emergencias, sin haber recibido ningún tipo de apercibimiento administrativo o judicial.

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

Dicho servicio tiene como objetivos:

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

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

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

En los programas médico-sanitarios de carácter individual se lleva a cabo medicina personalizada donde se incluyen como parte novedosa estudios genéticos de los pacientes, orientados a la prevención de diversas enfermedades, así como a la adecuación de los tratamientos farmacéuticos (farmacogenómica). También se llevan a cabo programas de educación nutricional tanto generales como personalizados mediante consultas nutricionales. Además, se proporcionan recomendaciones sanitarias para viajes internacionales a empleados que deben trasladarse a zonas con posibles riesgos de infecciones, evaluando si es adecuado realizar dichos viajes, con el fin de minimizar los riesgos para los profesionales.

Como novedad, en el FY24, la Organización Deloitte en España ha recibido el reconocimiento de buenas prácticas en la promoción de la salud, otorgado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo



CLASE 8.^a



OP2275067

(INSST) O.A.M.P, en colaboración con la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo y la Red Española de Empresas Saludables (REES).

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

- Bienestar

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

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

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

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

Well-Being

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

Body

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

- Información y formación sobre temas de salud.
- Fomento de un estilo de vida saludable, incluyendo actividades deportivas y de ocio como clubes deportivos y ligas inter-empresa, entre otros.



CLASE 8.^a



OP2275068

- Rediseño de los espacios de trabajo para crear entornos colaborativos que promuevan el bienestar y el intercambio de conocimiento.
- Seguro de vida y accidentes para toda la plantilla contratado por la Firma.
- Gestión y subvención parcial de un seguro médico privado para empleados y sus familiares directos.
- Servicio de Medicina del Trabajo, Enfermería, Fisioterapia y Prevención de Riesgos Laborales, que proporciona asesoramiento médico y nutricional personalizado.
- Programa integral de apoyo a empleados con hijos con discapacidad (Plan Familia Deloitte).

Mind

- Contribuir al bienestar en materia de salud mental de los trabajadores de la Firma, contribuyendo a la mejora en el impacto que pueda tener en el profesional la consecución de la jornada, y fomentando la creatividad en el trabajo y el balance profesional-personal.
- Programa Mindfulness: formación en Mindfulness y en pensamiento positivo. La Organización Deloitte en España facilita sesiones en vivo, podcasts y videoserios temáticas, fast trainings, desafíos, y conocimiento aplicado, instruyendo semanalmente en la práctica de la atención plena y el entrenamiento de la emoción, lo que constituye un soporte inestimable para el día a día de nuestros profesionales.
- Apoyo a la familia: talleres sobre la educación, orientación en momentos específicos del ciclo vital, entre otros.
- Programas de formación sobre gestión del tiempo, estados emocionales adversos, work life balance, agile work, etc.
- Sensibilización y soporte en el ciclo de vida del profesional: formación, mentoring, on-boarding, en definitiva, programas de acompañamiento y tutorización a lo largo de la carrera.
- Flexibilidad: encaminada a seguir impulsando nuevas formas de trabajo y conciliación.
- En el FY24, se ha instaurado el Programa de Apoyo al Profesional. El Programa de Apoyo al Profesional es un servicio telefónico gratuito de atención psicológica 24/7 los 365 días del año tanto para los profesionales de la Firma, como para sus familiares. Los expertos en salud mental ayudan a los profesionales y sus familiares en el manejo de emociones y resolución de situaciones que puedan estar dificultando su equilibrio y bienestar. Además, para casos concretos de especial vulnerabilidad y alta carga emocional, la Firma ofrece a los profesionales sesiones terapéuticas individuales.

4.2.4. Compromiso por el desarrollo sostenible de la sociedad

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



CLASE 8.^a



OP2275069

La formación de generaciones de profesionales altamente capacitados que ponen su conocimiento y experiencia al servicio de la sociedad es la principal contribución de la Firma. 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 Organización Deloitte en España, 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, la Organización Deloitte en España tiene el firme compromiso de actuar en favor de la educación y el acceso al empleo. Se hace mediante el programa global WorldClass que quiere contribuir a las oportunidades de 100 millones de personas para 2030 en todo el mundo.

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

Así, durante el FY24, 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, habiendo ascendido el importe total de las donaciones monetarias realizadas a fundaciones sin ánimo de lucro a 3,5 millones de euros (1,5 millones de euros en el FY23). Asimismo, se ha contribuido mediante el tiempo de voluntariado y los servicios pro-bono ofrecidos de manera gratuita para mejorar las capacidades y herramientas del Tercer Sector. Tanto las sociedades miembros de la Organización Deloitte en España, como su Fundación, canalizan su contribución, en coordinación con organizaciones sociales expertas, hacia proyectos que provoquen un impacto positivo en la sociedad y especialmente en la comunidad local con la que se relaciona.

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

Los empleados de Deloitte Auditores, S.L. pueden contribuir en el desarrollo de diferentes programas de voluntariado que existen gracias a las diferentes políticas de la Firma en este ámbito. Ejemplo de ello es la política de voluntariado que, dentro de la estrategia de Acción Social de la Firma, aspira a aunar las iniciativas de Acción Social. La política constituye una herramienta de colaboración a través de la cual los profesionales pueden participar en actividades de voluntariado promovidas por organizaciones sin ánimo de lucro.

La Organización Deloitte en España lleva a cabo distintas colaboraciones altruistas entre las que se encuentran las de Acción Social como parte de su compromiso con la sociedad. Las acciones sociales de la Firma se resumen en 4 acciones que se basan en tratar de obtener un mayor beneficio social por su



CLASE 8.ª



OP2275070

impacto en las personas más vulnerables, poniendo los 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 la Organización Deloitte en España se mantienen reuniones recurrentes con diferentes organizaciones sociales y fundaciones, además de participar en foros de Responsabilidad Social Corporativa como Pacto Mundial, SERES, Fundación Lealtad, etc.

- Diálogo social

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

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

- Acciones de asociación o patrocinio y alianzas internacionales

Acciones de asociación o patrocinio

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

Pacto Mundial de Naciones Unidas

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

Alianzas internacionales

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



CLASE 8.ª



OP2275071

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 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

Deloitte Auditores, S.L. cuenta con un sistema de control de calidad interno adaptado a los requerimientos de la Norma de Gestión de Calidad (ISQM1) publicada por el IAASB en diciembre 2020 que entró en vigor el 14 de diciembre de 2022.

El 20 de abril de 2022 el Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas (ICAC) publicaba las normas de calidad "Gestión de la calidad en las firmas de auditoría que realizan auditorías de estados financieros" (NIGC1 ES) y "Revisiones de la Calidad de los Encargos" (NIGC2 ES), resultado de la adaptación de las Normas Internacionales de Gestión de Calidad 1 y 2 (ISQM 1 e ISQM 2), cuya entrada en vigor requiere que el sistema de gestión de calidad esté operando conforme a los nuevos requerimientos a partir del 1 de



CLASE 8.^a



OP2275072

enero del 2023. En nuestra Firma, la implementación de la ISQM 1 ha ido más allá de los requerimientos de la norma española, de forma que nuestro sistema de gestión de la calidad no se limita, en su alcance, a la aplicación del sistema a los trabajos de auditoría de cuentas, tal y como requiere la norma española, sino que su implantación ha sido realizada considerando el alcance la propia norma internacional y afecta, por tanto, también a otros encargos regulados o no, en los que Deloitte Auditores, S.L. emite un informe frente a terceros, es decir a la actividad profesional de Assurance. La Sociedad cree que un sistema de gestión de calidad efectivo es fundamental para la prestación coherente de servicios profesionales, tanto de auditoría como de assurance, de gran calidad y seguimos realizando importantes inversiones en personas, procesos y tecnologías que sirven de base para los procesos que conforman el sistema.

La Sociedad continúa trabajando para perfeccionar su enfoque proactivo de gestión de la calidad de los encargos realizados, identificando y abordando los riesgos de la calidad de la auditoría y potenciando los avances continuados en los procesos de control de calidad que nos serán útiles en el futuro a medida que el entorno en el que funcionamos continúa evolucionando y volviéndose cada vez más complejo. En línea con la cultura de Deloitte de mejora continua e innovación, el proceso de implantación de la nueva norma de gestión de la calidad nos ofreció la oportunidad de desafiarnos a nosotros mismos al examinar las áreas en las que podemos mejorar y transformar la forma en la que ejecutamos los distintos procesos que conforman el sistema de gestión de calidad. La calidad de la auditoría siempre es lo más importante y nuestra capacidad de mejora continua se basa en los sólidos procesos de supervisión de la misma. En este entorno, el objetivo que persigue el sistema de gestión de calidad de Deloitte es diseñar, implementar y operar un sistema de gestión de la calidad que proporcione una seguridad razonable de que:

- la Firma y su personal cumplen sus responsabilidades de conformidad con las normas profesionales y los requerimientos legales y reglamentarios aplicables, y realizan los encargos de conformidad con dichas normas y requerimientos; y
- los informes emitidos son adecuados en función de las circunstancias.

El sistema de gestión de calidad de la Sociedad en vigor al 31 de mayo de 2024 opera de un modo continuo e iterativo y responde ante los cambios en la naturaleza y las circunstancias que afectan tanto a la Sociedad como a los encargos que en cada momento desarrolla. Además, como sistema interrelacionado, no opera de forma lineal, sino que acciones en una parte concreta del sistema pueden afectar a otros elementos del mismo. La norma ISQM 1 introduce un enfoque basado en una valoración de los riesgos al sistema de supervisión de gestión de calidad que exige que las firmas respondan a los objetivos y riesgos para continuar desarrollando nuestra capacidad de realizar auditorías de gran calidad (para una información más detallada puede consultarse el último 'Informe de Transparencia' publicado en la web de la Sociedad).

Calidad y satisfacción del cliente

Deloitte Auditores, S.L considera la calidad y la integridad como las claves en el asesoramiento a los clientes. La Organización Deloitte en España pone especial énfasis en contribuir en la mayor medida posible a la mejora de la productividad, eficacia y eficiencia de las actividades de sus clientes. Por ello, la Organización Deloitte en España interpreta sus actividades profesionales como una relación continua de colaboración y apoyo a la alta dirección en cualquier ámbito que tenga relación con la actividad profesional. Dentro de la metodología de trabajo, Deloitte integra un proceso de evaluación de la calidad del servicio que presta y del nivel de satisfacción del cliente, comprometiéndose a medir de forma sistemática el grado de satisfacción que obtiene de los servicios en todos y cada uno de los clientes, y a solucionar todos los aspectos que se pongan de manifiesto durante el proceso.



CLASE 8.^a



OP2275073

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

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

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

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

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

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



OP2275074

CLASE 8.^a

4.3. Principales métricas⁵

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

Tipo de contrato / Sexo	Mujeres	Hombres	Total FY24	Total FY23	Total FY22
Número de empleados con contrato indefinido	687	568	1.255	1.144	675
Número de empleados con contrato de duración determinada	1	0	1	2	361
A 31/05/24	688	568	1.256	-	-
A 31/05/23 empleados con contrato indefinido	642	502	-	1.146	-
A 31/05/23 empleados con contrato de duración determinada	2	0	-		-
A 31/05/22 empleados con contrato indefinido	364	311	-	-	1.036
A 31/05/22 empleados con contrato de duración determinada	201	160	-	-	

Tipo de contrato / Sexo	FY24		FY23		FY22	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Promedio de empleados con contrato indefinido	99,85%	100%	99,69%	100%	64,42%	66,03%
Promedio de empleados con contrato de duración determinada	0,15%	0%	0,31%	0%	35,58%	33,97%

⁵ Todos los datos desglosados en este apartado hacen referencia a los empleados de Deloitte Auditores, S.L.



OP2275075

CLASE 8.^a

Tipo de contrato / Edad	<30 años	30-50 años	>50 años	Total FY24	Total FY23	Total FY22
Número de empleados con contrato indefinido	942	270	43	1.255	1.144	675
Número de empleados con contrato de duración determinada	-	-	1	1	2	361
A 31/05/24	942	270	44	1.256	-	-
A 31/05/23 empleados con contrato indefinido	851	257	36	-	1.146	-
A 31/05/23 empleados con contrato de duración determinada	-	1	1	-		-
A 31/05/22 empleados con contrato indefinido	375	264	36	-	-	1.036
A 31/05/22 empleados con contrato de duración determinada	360	1	-	-	-	

Tipo de contrato / Edad	<30 años	30-50 años	>50 años
Promedio de empleados con contrato indefinido FY24	100%	100%	97,73%
Promedio de empleados con contrato de duración determinada FY24	0%	0%	2,27%
Promedio de empleados con contrato indefinido FY23	100%	99,61%	97,30%
Promedio de empleados con contrato de duración determinada FY23	0%	0,39%	2,70%
Promedio de empleados con contrato indefinido FY22	51,02%	99,62%	100%
Promedio de empleados con contrato de duración determinada FY22	48,98%	0,38%	0%



OP2275076

CLASE 8.^a

Tipo de contrato / Categoría profesional	Directores + Managing Directors	Senior Managers + Gerentes	Jefes de equipo + Staff	Áreas Corporativas	Total FY24	Total FY23	Total FY22
Número de empleados con contrato indefinido	24	193	961	77	1.255	1.144	675
Número de empleados con contrato de duración determinada	-	-	-	1	1	2	361
A 31/05/24	24	193	961	78	1.256	-	-
***	Directores + Senior Managers	Gerentes	Jefes de equipo	Staff	-	-	-
A 31/05/23	72	134	318	622	-	1.146	-
A 31/05/22	75	123	351	487	-	-	1.036

*** las categorías profesionales han cambiado en el FY24 respecto al FY23 y FY22. Se incluyen las categorías profesionales que se analizaban en los antiguos ejercicios.

Tipo de contrato / Categoría profesional	Directores + Managing Directors	Senior Managers + Gerentes	Jefes de equipo + Staff	Áreas Corporativas
Promedio de empleados con contrato indefinido	100%	100%	100%	98,72%
Promedio de empleados con contrato de duración determinada	0%	0%	0%	1,28%



OP2275077

CLASE 8.^a

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

Tipo de jornada / Sexo	Mujeres	Hombres	Total FY24	Total FY23	Total FY22
Número de empleados a jornada completa	649	567	1.216	1.101	983
Número de empleados a jornada parcial	39	1	40	45	53
A 31/05/24	688	568	1.256	-	-
A 31/05/23 jornada completa	600	501	-	1.146	-
A 31/05/23 jornada parcial	44	1	-		-
A 31/05/22 jornada completa	513	470	-	-	1.036
A 31/05/22 jornada parcial	52	1	-	-	

Tipo de jornada / Sexo	FY24		FY23		FY22	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Promedio de empleados a jornada completa	94,33%	99,82%	93,17%	99,80%	90,80%	99,79%
Promedio de empleados a jornada parcial	5,67%	0,18%	6,83%	0,20%	9,20%	0,21%



OP2275078

CLASE 8.^a

Tipo de jornada / Edad	<30 años	30-50 años	>50 años	Total FY24	Total FY23	Total FY22
Número de empleados a jornada completa	942	236	38	1.216	1.101	983
Número de empleados a jornada parcial	0	34	6	40	45	53
A 31/05/24	942	270	44	1.256	-	-
A 31/05/23 jornada completa	850	222	29	-	1.146	-
A 31/05/23 jornada parcial	1	36	8	-		-
A 31/05/22 jornada completa	732	222	29	-	-	1.036
A 31/05/22 jornada parcial	3	43	7	-	-	

Tipo de jornada / Edad	<30 años	30-50 años	>50 años
Promedio de empleados a jornada completa FY24	100%	87,41%	86,36%
Promedio de empleados a jornada parcial FY24	0%	12,59%	13,64%
Promedio de empleados a jornada completa FY23	99,88%	86,05%	78,38%
Promedio de empleados a jornada parcial FY23	0,12%	13,95%	21,62%
Promedio de empleados a jornada completa FY22	99,59%	83,77%	80,56%
Promedio de empleados a jornada parcial FY22	0,41%	16,23%	19,44%



OP2275079

CLASE 8.^a

Tipo de jornada / Categoría profesional	Directores + Managing Directors	Senior Managers + Gerentes	Jefes de equipo + Staff	Áreas Corporativas	Total FY24	Total FY23	Total FY22
Número de empleados a jornada completa	23	182	957	54	1.216	1.101	983
Número de empleados a jornada parcial	1	11	4	24	40	45	53
A 31/05/24	24	193	961	78	1.256	-	-
***	Directores + Senior Managers	Gerentes	Jefes de equipo	Staff	-	-	-
A 31/05/23	72	134	318	622	-	1.146	-
A 31/05/22	75	123	351	487	-	-	1.036

*** las categorías profesionales han cambiado en el FY24 respecto al FY23 y FY22. Se incluyen las categorías profesionales que se analizaban en los antiguos ejercicios.

FY24	Directores + Managing Directors	Senior Managers + Gerentes	Jefes de equipo + Staff	Áreas corporativas
Promedio de empleados a jornada completa	95,83%	94,30%	99,58%	69,23%
Promedio de empleados a jornada parcial	4,17%	5,70%	0,42%	30,77%

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

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

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

Remuneración media / Edad	<30 años	30 – 50 años	>50 años
Remuneración media por grupo de edad (€) – FY24	31.299	67.320	66.085
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



OP2275080

CLASE 8.ª

Remuneración media por sexo y categoría profesional	Directores + Managing Directors	Senior Managers + Gerentes	Jefes de equipo + Staff	Áreas Corporativas (*)
Hombres FY24 (€)	137.583	75.461	31.088	39.833
Mujeres FY24 (€)	144.793	78.643	31.137	31.222
Remuneración media Total (€) FY24	139.386	76.994	31.115	31.553
Remuneración media por sexo y categoría profesional (**)	Directores + Senior Managers	Gerentes	Jefes de equipo	Staff
Hombres FY23 (€)	109.834	64.680	37.048	24.394
Hombres FY22 (€)	105.563	65.003	35.823	23.983
Mujeres FY23 (€)	112.233	66.342	36.816	25.567
Mujeres FY22 (€)	107.967	67.550	36.003	25.356
Remuneración media Total (€) FY23	110.900	65.548	36.924	25.095
Remuneración media Total (€) FY22	106.525	66.183	35.917	24.812

(*) La remuneración media por sexo de esta categoría no resulta ilustrativa ni concluyente para el análisis de brecha salarial por cuanto existe un sesgo relevante derivado de la falta de representatividad de la remuneración media en uno de los colectivos y asociado además al factor de la antigüedad del trabajador en su puesto de trabajo que no es equiponderante e incide, por tanto, de manera desigual en los dos sexos.

(**) Las categorías profesionales han cambiado en el FY24 respecto al FY23 y FY22. Se incluyen las categorías profesionales que se analizaban en los antiguos ejercicios.

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.



OP2275081

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

Horas de formación	Directores + Managing Directors	Senior Managers + Gerentes	Jefes de equipo + Staff	Áreas Corporativas	Total FY24	Total FY23	Total FY22
Horas de formación FY24	6.686	17.068	163.273	935	187.962	-	-
Horas de formación por categoría profesional (**)	Directores + Senior Managers	Gerentes	Jefes de equipo	Staff	-	-	-
Horas de formación FY23	5.446	12.917	46.240	73.306	-	137.909	-
Horas de formación FY22	4.256	12.623	50.066	56.367	-	-	123.312

(**) Las categorías profesionales han cambiado en el FY24 respecto al FY23 y FY22. Se incluyen las categorías profesionales que se analizaban en los antiguos ejercicios.

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.⁶

Seguridad y Salud

A continuación, se presentan los datos de accidentabilidad registrados en Deloitte Auditores, S.L. durante el año natural 2023⁷, periodo para el cual se elaboran los informes de las mutuas correspondientes; así como el absentismo registrado en el ejercicio fiscal 2024:

Seguridad y Salud	Hombres	Mujeres	Trabajadores que no sean empleados (***)	Total Año 2023	Total Año 2022	Total Año 2021
Accidentes laborales sin baja médica (*) Año 2023	1	3	-	4	-	-
Accidentes laborales sin baja médica (*) Año 2022	2	3	2	-	7	-
Accidentes laborales sin baja médica (*) Año 2021	2	7	-	-	-	9
Número de accidentes laborales con baja médica (*) Año 2023	-	2	-	2	-	-

⁶ Esta información se da de manera consolidada para todas las sociedades de la Organización Deloitte en España.

⁷ Los datos de accidentabilidad son por año natural, ya que el servicio de prevención trabaja con año natural al igual que las mutuas de trabajo y no se dispone de la información intermedia a 31 de mayo de 2024.



OP2275082

CLASE 8.ª

Seguridad y Salud	Hombres	Mujeres	Trabajadores que no sean empleados (***)	Total Año 2023	Total Año 2022	Total Año 2021
Número de accidentes laborales con baja médica (*) Año 2022	-	1	-	-	1	-
Número de accidentes laborales con baja médica (*) Año 2021	2	3	-	-	-	5
Número de Accidentes in-itinere (*) Año 2023	-	1	-	1	-	-
Número de Accidentes in-itinere (*) Año 2022	-	1	-	-	1	-
Número de Accidentes in-itinere (*) Año 2021	2	3	-	-	-	5
Jornadas perdidas por accidente laboral con baja Año 2023	-	12	-	12	-	-
Jornadas perdidas por accidente laboral con baja Año 2022	-	37	-	-	37	-
Jornadas perdidas por accidente laboral con baja Año 2021	171	44	-	-	-	215
Fallecimientos Año 2023	-	-	-	-	-	-
Fallecimientos Año 2022	-	-	-	-	-	-
Fallecimientos Año 2021	-	-	-	-	-	-
Índice de incidencia (**) Año 2023	-	1,48	-	-	1,48	-
Índice de frecuencia (**) Año 2022	-	0,825	-	-	0,825	-
Índice de gravedad (**) Año 2021	-	0,001	-	-	0,001	-
Seguridad y Salud	Hombres	Mujeres	Trabajadores que no sean empleados (***)	Total FY24	Total FY23	Total FY22
Horas de absentismo ⁸ FY24	10.712	24.624	-	35.336	-	-
Horas de absentismo FY23	5.480	19.544	-	-	25.024	-
Horas de absentismo FY22	23.488 (****)		-	-	-	23.488

(*) Los principales tipos de lesiones por accidente laboral han sido Traumatológicas (osteomusculares),

(**) 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.

(****) Se proporciona el dato agregado al no disponer de dicho dato por separado para ambos sexos.

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



OP2275083

CLASE 8.ª

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

Número de bajas incentivadas / Sexo	Mujeres	Hombres	Total FY24	Total FY23	Total FY22
FY24	6	12	18	-	-
FY23	6	12	-	18	-
FY22	3	8	-	-	11

Número de bajas incentivadas / Edad	<30 años	30-50 años	>50 años	Total FY24	Total FY23	Total FY22
FY24	15	2	1	18	-	-
FY23	11	6	1	-	18	-
FY22	-	10	1	-	-	11

Número de bajas incentivadas / Categoría profesional	Directores + Managing Directors	Senior Managers + Gerentes	Jefes de equipo + Staff	Áreas Corporativas	Total FY24	Total FY23	Total FY22
FY24	-	1	16	1	18	-	-
***	Directores y Senior Managers	Gerentes	Jefes de equipo	Staff			
FY23	2	1	3	12	-	18	-
FY22	-	1	1	9	-	-	11

*** las categorías profesionales han cambiado en el FY24 respecto al FY23 y FY22. Se incluyen las categorías profesionales que se analizaban en los antiguos ejercicios.



CLASE 8.^a



OP2275084

Permisos parentales:

Permisos parentales	Mujeres	Hombres	Total
Número total de empleados que se han acogido al permiso parental en 2024	18	23	41
Número total de empleados que se han acogido al permiso parental en 2023	24	16	40
Número total de empleados que se han acogido al permiso parental en 2022	24	17	41
Número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental en 2024	16	23	39
Número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental en 2023	20	13	33
Número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental en 2022	23	16	39



CLASE 8.^a



OP2275085

5. Gobernanza

5.1. Descripción general

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

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

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

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

5.2. Liderazgo y gobierno corporativo

Los órganos de gobierno de Deloitte Auditores, 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 siete miembros, todos auditores de cuentas en ejercicio inscritos en el Registro Oficial de Auditores de Cuentas, según se muestra en la siguiente tabla:



CLASE 8.^a



OP2275086

Deloitte Auditores, S.L. – Consejo de Administración

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

Pablo Hurtado March: Socio de Auditoría y Assurance

Francesc Ganyet Olivé: Socio de Auditoría y Assurance

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

Laura Pilar Armiño Yela: Socio de Auditoría y Assurance

Francisco Ignacio Ambrós Escuero: Socio de Auditoría y Assurance

María Victoria Larroy García: Socio de Auditoría y Assurance

El cargo de secretario no consejero, lo ostenta José María Elías de Tejada, Socio de Deloitte Legal.

Adicionalmente, el Director de Asesoría Jurídica, Luis Fernando Martínez Gómez, actúa como Vicesecretario 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.

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.



CLASE 8.^a



OP2275087

Ana Torrens ejerce las funciones de Presidente y Consejero Delegado. La dirección de Deloitte Auditores, 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 Auditores, 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 Auditores, 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.

En cuanto a la gobernanza de los temas ESG, la Firma dispone de una estructura claramente definida y comprometida con la gestión y el establecimiento de objetivos en este ámbito, así como con la aprobación de planes de acción. Esta estructura está liderada por los principales responsables del departamento de Sostenibilidad. Destaca la creación de un **Comité de Sostenibilidad**, que se encarga de desarrollar una estrategia alineada con los objetivos globales establecidos por la sede para todos los países. Además, este comité es responsable de la formación y concienciación de los empleados en temas de sostenibilidad, así como de gestionar el reporte y las certificaciones relacionadas con la sostenibilidad, que son de gran importancia para los grupos de interés de la Firma.

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

5.3. Ética

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

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

Valores Compartidos y Principios Éticos de las sociedades miembro

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



OP2275088

CLASE 8.ª

Los Valores Compartidos por los profesionales son los siguientes:

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

Los Principios Éticos incluyen:

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

Promoción de la Ética y el Cumplimiento

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

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

Comité de Ética

La Organización Deloitte en España alienta a sus profesionales a dirigirse al Comité de Ética cuando tengan dudas sobre si sus acciones o decisiones pueden comprometer los Principios Éticos o los Valores Compartidos. A través de la intranet, los empleados pueden contactar al Comité por correo electrónico o mediante un canal confidencial de denuncias, **Speak Up**, gestionado por un proveedor externo para



CLASE 8.^a



0P2275089

garantizar la confidencialidad. Este servicio está disponible las 24 horas del día, todos los días del año, y complementa el sistema tradicional de comunicación interna.

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

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

Respeto a los Derechos Humanos

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

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

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

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

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

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



CLASE 8.ª



OP2275090

5.4. Compromiso anticorrupción y soborno

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

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

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

5.5. Independencia

Uno de los principios clave de la Organización Deloitte en España, como firma de servicios profesionales, es su capacidad para generar y transmitir confianza a los distintos actores sociales en cuanto a la fiabilidad y calidad de los informes y documentos que elabora. DTTL, como organización global, establece objetivos claros en relación con la independencia que deben ser aplicados en toda su red de firmas miembro:

- Desarrollar políticas y procedimientos de independencia basados en el Code of Ethics for Professional Accountants emitido por el International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA), así como en las normativas de independencia de la Securities and Exchange Commission (SEC) y del Public Company Accounting Oversight Board (PCAOB).
- Implementar un seguimiento continuo de las firmas miembro, con el fin de mejorar de manera constante las políticas, controles de calidad, herramientas y actividades de apoyo a la práctica profesional a nivel global.
- Proporcionar sistemas y procesos comunes a todas las firmas de la red, con el objetivo de facilitar a los profesionales información sobre la entidad que les permita cumplir con los requisitos de independencia, tanto personales como profesionales.
- Fomentar la concienciación sobre la independencia en toda la red DTTL mediante una participación activa en grupos de trabajo, comunicaciones periódicas por parte de los líderes de negocio e independencia, y el desarrollo de guías, formación y directrices al respecto.



CLASE 8.^a



OP2275091

En Deloitte Auditores, 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.

Además de las políticas y procesos globales, la Organización Deloitte en España ha implementado políticas y procedimientos que responden a los requisitos específicos de la normativa vigente en el país, así como a las mejores prácticas profesionales. Estos están diseñados para asegurar el cumplimiento de las normas de independencia aplicables. Las políticas no solo abarcan al personal de las sociedades de la Organización Deloitte en España, sino que también se extienden a personas relacionadas con los profesionales sujetos a estos requisitos de independencia (como cónyuges, hijos, y otros familiares en determinadas circunstancias).

El director de Independencia de la Firma es responsable de supervisar todos los asuntos relacionados con la independencia. Sus funciones incluyen el diseño, la implementación, el funcionamiento y el mantenimiento del sistema de control de calidad en este ámbito, garantizando que los estándares de independencia se cumplan rigurosamente.

5.6. Gestión de riesgos y oportunidades

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

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

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

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



CLASE 8.^a



OP2275092

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



OP2275093

CLASE 8.^a

6. Anexos

6.1. Tabla de Contenidos de la Ley de EINF

Temática		Estándar utilizado	Apartado del Informe
Modelo de Negocio			
Descripción del modelo de negocio	<ul style="list-style-type: none"> - Descripción del modelo de negocio. - Presencia geográfica. - Objetivos y estrategias. - Principales factores y tendencias que afectan a la evolución futura. 	<p>GRI 1 (Antiguo GRI 102-2, 102-6, 102-7)</p> <p>GRI 2-1 (Antiguo GRI 102-4, 102-15)</p> <p>GRI 2-2</p> <p>GRI 2-6</p>	<p>2. Negocio</p> <p>3.2 Progresos medioambientales y Estrategia WorldClimate</p>
Políticas y Gestión de Riesgos			
Políticas	Políticas que aplica la empresa, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	<p>GRI 3-2</p> <p>GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2, 103-3)</p> <p>GRI 2-23 (Antiguo GRI 102-11)</p> <p>GRI 2-24</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 estos.	<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>
Información sobre cuestiones medioambientales			
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



OP2275094

CLASE 8.^a

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 Compra 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 Compra y reciclaje de papel 3.4.4 Consumo de agua 3.4.5 Generación de Residuos



OP2275095

CLASE 8.ª

Temática		Estándar utilizado	Apartado del Informe
	Consumo, directo e indirecto de energía. Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética. Uso de energías renovables.	GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2) GRI 302-1 GRI 302-2 GRI 302-4	3.4 Principales métricas 3.4.1 Consumo energético (electricidad oficinas y CPDs)
Cambio Climático	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI).	GRI 305-2 GRI 305-3	3.4 Principales métricas 3.4.2 Emisiones de 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 de 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
Información sobre cuestiones relativas al personal			
Políticas	Enfoque de gestión.	GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2, 103-3)	4.2 Prioridades sociales
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	GRI 2-7 (Antiguo GRI 102-8) GRI 401-1 GRI 405-1	4.3 Principales métricas
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.		4.3 Principales métricas
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo		4.3 Principales métricas



OP2275096

CLASE 8.ª

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



OP2275097

CLASE 8.^a

Temática		Estándar utilizado	Apartado del Informe
		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 Equidad, Diversidad e inclusión
Igualdad	Medidas de igualdad entre hombres y mujeres.	GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2)	4.2.2 Equidad, Diversidad e inclusión
	Planes de igualdad.		4.2.2 Equidad, Diversidad e inclusión



OP2275098

CLASE 8.^a

Temática		Estándar utilizado	Apartado del Informe
	Medidas para promover el empleo.		4.2.2 Equidad, Diversidad e inclusión
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.		4.2.2 Equidad, Diversidad e inclusión
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.		4.2.2 Equidad, Diversidad e inclusión
	Política contra la discriminación y gestión de la diversidad.	GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2) GRI 406-1	4.2.2 Equidad, Diversidad e inclusión
Información sobre el respeto de los Derechos Humanos			
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 Equidad, 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



OP2275099

CLASE 8.^a

Temática		Estándar utilizado	Apartado del Informe
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno			
Políticas	Enfoque de gestión.	GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2, 103-3) GRI 205-2 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
Información sobre la sociedad			
Políticas	Enfoque de gestión.	GRI 3-3 (Antiguo GRI 103-2, 103-3)	4.2.4 Compromiso por el desarrollo sostenible de la sociedad
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	GRI 203-1 GRI 203-2 GRI 204-1	4.2.4 Compromiso por el desarrollo sostenible de la sociedad
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio.	GRI 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



OP2275100

CLASE 8.^a

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 Auditores, 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 2024 se han recibido un total de 132.646 euros en subvenciones por parte de la Administración Pública

Formulación de las Cuentas Anuales por el Consejo de Administración

Las presentes cuentas anuales integradas por el balance al 31 de mayo de 2024, la cuenta de pérdidas y ganancias, el estado de cambios en el patrimonio neto, el estado de flujos de efectivo y la memoria del ejercicio anual finalizado a dicha fecha y el informe de gestión que incluye el estado de información no financiera (EINF), del ejercicio terminado el 31 de mayo de 2024 de Deloitte Auditores, S.L. han sido formulados por el Consejo de Administración en su reunión de 30 de agosto de 2024. El balance, la cuenta de pérdidas y ganancias, el estado de cambios en el patrimonio neto, el estado de flujos de efectivo, la memoria, y el informe de gestión que incluye el EINF, están extendidos en 95 folios, páginas de la OP2275006 a la OP2275100, firmando esta última todos los Consejeros.

Madrid, 30 de agosto de 2024



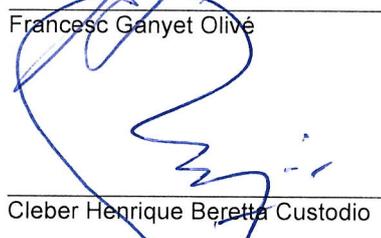
Ana Torrens Borrás



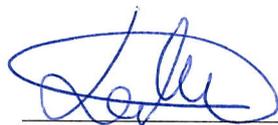
Francesc Ganyet Olivé



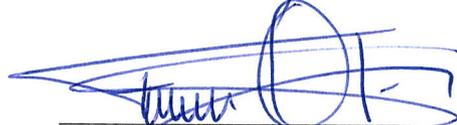
Pablo Hurtado March



Cleber Henrique Beretta Custodio



Laura Pilar Armiño Yela



Francisco-Ignacio Ambrós Escuero



María Victoria Larroy García

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DE DELOITTE AUDITORES, S.L. DEL EJERCICIO 2024

A los socios de DELOITTE AUDITORES, 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 2024, de DELOITTE AUDITORES, 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 AUDITORES, 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 AUDITORES, 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 2024. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

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

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a los diversos departamentos de DELOITTE AUDITORES, 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 AUDITORES, S.L. para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 en función de análisis de materialidad realizado por DELOITTE AUDITORES, 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 2024.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores.

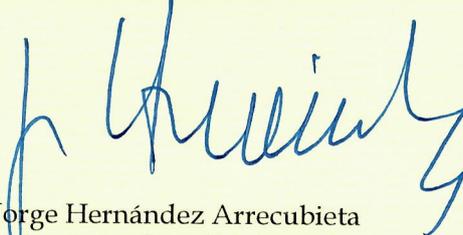
Conclusión

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

Uso y distribución

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

LILLO, AUDITORES ASOCIADOS, S.L.


Jorge Hernández Arrecubieta
4 de noviembre de 2024

