Deloitte.

Building better futures

2023 SPAIN IMPACT REPORT



Índice



Introducción

Carta CEO

Nuestro propósito

World*Impact*

Impacto



Social y Medio Ambiente

World Class

Emergencias y crisis humanitarias

Compromiso con la sociedad

World*Climate*



Talento

Nuestro talento, nuestra prioridad

Identificando al mejor talento

Impulsando el desarrollo profesional y personal

Generando la mejor de las experiencias



Negocio

Líderes en transformación

Equipo directivo

Presencia en España

Transparencia y Buenas prácticas

Tablas de Desempeño



Carta del CEO

Vivimos tiempos volátiles y de enorme complejidad. Y sin embargo, en Deloitte seguimos insistiendo incansablemente en reforzar nuestro compromiso con generar un impacto positivo en nuestro entorno.

Con la participación activa de cada uno de nuestros más de 10.000 profesionales, este informe refleja nuestro progreso a lo largo de este año. A través de soluciones innovadoras y una cultura humana, colaborativa y que potencia el desarrollo de las mejores capacidades, este año hemos ejecutado valiosas iniciativas en torno a nuestro talento, clientes y sociedad.

Aspiramos a dejar un mejor legado a las generaciones futuras, y por eso seguiremos esforzándonos por construir un entorno sostenible y de mayor confianza, en el que todos podamos dar lo mejor de nosotros mismos.





Introducción

Nuestro propósito

Nuestro propósito '*Make an impact that matters'* es nuestra razón de ser, aquello que 'nos mueve' y guía nuestra estrategia.

Alcanzar este propósito implica tener un impacto diferencial en nuestros clientes, talento y sociedad, generando valor tangible para todos ellos. Nuestra estrategia nos encamina a ello, pues busca impulsar el desarrollo de nuestros profesionales y ofrecerles un entorno en el que puedan ser su mejor versión; para construir así, soluciones diferenciales a los retos de nuestros clientes y de la sociedad.

Nuestros valores son cruciales a la hora de ejecutar esta estrategia y alcanzar nuestro propósito. Son lo que nos une como Firma y están en la base de todas nuestras decisiones y actuaciones. Sólo así podemos generar un impacto positivo en el mundo en que vivimos.

Un propósito compartido:

generar un impacto positivo en nuestro entorno, generando valor para nuestros clientes, talento y sociedad

Los valores que nos unen como Firma

SERVE WITH INTEGRITY

Compartimos una
vocación de ayudar
basada en la
honestidad y la
excelencia

FOSTER INCLUSION

Garantizamos un clima de **confianza** e **inclusión** donde todos podemos dar lo mejor de nosotros mismos COLLABORATE FOR MEASURABLE IMPACT

Priorizamos el **éxito colectivo** y el **aprendizaje** de
nuestro talento

TAKE CARE OF EACH OTHER

Primamos el **bienestar**de las personas y **disfrutamos juntos**del día a día

LEAD THE WAY

Impulsamos el espíritu
de liderazgo y
emprendimiento
buscando el impacto en
nuestro entorno

Introducción

World*Impact*

World/mpact es el conjunto de iniciativas enfocadas en la generación de un impacto social a través de nuestro compromiso con la sociedad.

Gracias a *WorldImpact* ponemos al servicio de la sociedad nuestras fortalezas empresariales para impulsar un futuro mejor y crear un mundo más sostenible y equitativo:

World Class: Invertimos en la educación y la generación de empleo entre los más jóvenes con el proyecto World Class. La educación y la formación sientan las bases para el progreso, y por ello estamos invirtiendo en enfoques innovadores que apoyen los retos a los que se enfrenta la educación, destacando el desarrollo de habilidades digitales y la capacitación con el objetivo de reducir desigualdades.

Lideramos colaboraciones con gobiernos, escuelas, universidades y ONGs en todo el mundo que brindan soluciones a la sociedad con programas que reducen la brecha digital, el impacto de la Inteligencia Artificial en el futuro profesional, y las competencias para una transformación social sostenible.

La ambición de World*Class* es impactar en 100 millones de personas en todo el mundo para 2030, un millón de ellas en España.

WorldClimate: La crisis climática se ha convertido en uno de los grandes desafíos de nuestro tiempo. Trabajamos en toda nuestra red global para promover WorldClimate liderando e implantando medidas efectivas para cumplir con los compromisos de nuestros clientes ante la crisis energética y conseguir un futuro con bajas emisiones de carbono.

Nuestro objetivo es integrar la sostenibilidad en la estrategia aportando un valor diferencial y una transformación cultural donde el propósito guíe la estrategia y la toma de decisiones. Para ello, contamos con un programa global de sensibilización y formación del que se benefician más de 450.000 profesionales en todo el mundo, un enfoque de colaboración colectiva en la lucha contra el cambio climático.

Además, activamos campañas asistenciales con organizaciones internacionales líderes que nos permiten canalizar las donaciones y focalizar la recaudación de fondos en ámbitos críticos de actuación en desastres humanitarios generados por situaciones de emergencia sanitaria, ambiental o geopolítica.

Nuestro objetivo mundial es invertir 3.000 millones de dólares en diez años, de los cuales 62 millones de euros serán en España



Impacto

Social





1,4Millones de donación directa

+50% a la inversión de horas en el año fiscal anterior

82.916 beneficiarios

Medio ambiente

Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)

Porcentaje de reducción en toneladas de CO2eq (FY23 vs FY19)):





41% reducción de desplazamientos por viajes de negocios por empleado

Progreso hacia los objetivos de World*Climate*



Talento

10.860 profesionales en Deloitte España





+11% incremento de profesionales respecto al año fiscal anterior

3.758

nuevas contrataciones

62% talento joven menor de 30 años

63.260 solicitudes de CV recibidas

Formación







+12% respecto al año anterior, con 578.024 horas de formación

1.648 € de inversión en formación por profesional

Negocio

Contribución económica global de las Firmas miembro Deloitte en el mundo





Inversión global en innovación



Facturación Deloitte España





Equipo directivo Deloitte España





Impacto Social y Medio Ambiente

Social

Medio ambiente



+2 Millones

de euros destinados a proyectos sociales

+6.700 horas

de nuestros profesionales

50%

superior a la inversión de horas en el año fiscal anterior

82.916 beneficiarios

Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)

Porcentaje de reducción en toneladas de CO2eq (FY23 vs FY19)):



Reducción de emisiones de Alcance 2 y 3



Compra de electricidad renovable hacia nuestro objetivo del 100%



Reducción de desplazamientos por viajes de negocios por empleado

Introducción

Compartimos el propósito de construir un futuro mejor generando un impacto positivo todos los días.

En ese sentido, nuestro propósito debe ir mucho más allá de ayudar a las empresas en sus procesos de transformación más complejos y debe también apoyar iniciativas de mejora social y desarrollar profesionales capaces de transformar la sociedad y generar un impacto positivo en el mundo.

Deloitte España ha donado más de dos millones de euros en este ejercicio, cifra que se duplicará hasta los 4 millones de euros el próximo año. Nuestros profesionales han colaborado con su tiempo y sus capacidades como voluntarios para apoyar a estudiantes, profesores y líderes educativos en España con 6.700 horas, un 50% más que el año anterior, con un impacto en cerca de 83.000 personas.

Además, impulsamos entidades que influyen positivamente en la orientación del futuro del país, siendo parte activa del cambio; apoyamos causas sociales y campañas de entidades no lucrativas dirigidas a colectivos vulnerables y respondemos ante emergencias humanitarias, sanitarias y geopolíticas.

Colaboramos con referentes culturales y artísticos que potencian el talento de nuestros jóvenes siendo patrocinadores del Teatro Real y patronos de la Fundación Princesa de Girona, la Fundación Princesa de Asturias y mecenas del Trío Mozart de Deloitte de la Escuela Superior de Música Reina Sofía.

Renovamos nuestro compromiso con el deporte y el Comité Olímpico Internacional (COI) a través de 'Team Deloitte', un grupo de 19 profesionales que además de desarrollar su carrera en la Firma, compiten como atletas de élite y, casi en su totalidad, acudirán a los Juegos Olímpicos y Paralímpicos de París 2024.



Nuestro compromiso global con la educación

Nos encontramos en un entorno en el que la desigualdad educativa constituye un reto al que nos enfrentamos como sociedad y en el que la tecnología está transformando cómo se imparten los contenidos y cómo aprenden los estudiantes y se desarrollan los perfiles profesionales.

En Deloitte creemos que invertir en educación y empleo es la base de las oportunidades y el progreso y crea un futuro mejor para todos. Desde la organización queremos reducir la brecha digital y el impacto de la tecnología en la educación y el empleo que genera fracaso escolar y desempleo iuvenil.

Invertimos recursos y conocimiento en colaboración con organizaciones sociales y redes educativas para mejorar la educación.

Gracias a las habilidades y experiencia de nuestros profesionales trabajamos para fomentar la educación y el empleo priorizando colectivos vulnerables y en riesgo de exclusión.

Promovemos el impacto social de nuestros profesionales con programas de voluntariado corporativo y el asesoramiento pro bono como herramientas clave como agente de impacto positivo en los demás.

CODE

En 2023, desarrollamos el "Observatorio de la informática en España" junto con CODE, la plataforma de aprendizaje en programación más grande del mundo, con el objetivo de invertir en el desarrollo del talento y la capacitación en programación que los líderes del país van a necesitar en el futuro.

El estudio analiza el grado de implementación de las ciencias de la informática en la sociedad española, y en particular en la educación reglada. Incluye entrevistas a docentes, estudiantes y líderes de opinión junto una encuesta de opinión a más de 2.000 personas y supone una inversión de 100.000 € y 400 horas pro bono.

Los resultados muestran que, a pesar de que la programación es una competencia clave en la economía y que los profesionales en programación están entre los más demandados, es necesario desarrollar tres líneas claves de actuación:

- Dar a conocer los beneficios de la programación y su impacto personal, es decir, sensibilizar a la sociedad.
- Profundizar en el currículum de informática para integrar habilidades y conceptos en la educación secundaria.
- Capacitar al profesorado para enseñar a los estudiantes de manera más completa sobre las carreras STEM.



Accede al observatorio

Nuestro compromiso global con la educación **Entreculturas**

Compartimos nuestro compromiso con la educación como palanca de transformación. Entreculturas defiende el acceso a la educación como la herramienta más poderosa para combatir la desigualdad y generar oportunidades de futuro. Este derecho humano actúa como una llave para acceder a otros derechos fundamentales v. sobre todo, para salvaguardar la dignidad y la iusticia:

- Garantiza igualdad de oportunidades: La educación brinda oportunidades equitativas, reduciendo las brechas sociales.
- Fomenta la tolerancia y la diversidad: Promueve la comprensión mutua, la tolerancia y celebra la diversidad.
- **Empodera a las comunidades**: Proporciona conocimientos y habilidades necesarios para que las comunidades lideren su propio desarrollo
- Promueve la participación: Motiva a las personas a involucrarse en decisiones y acciones positivas para sus comunidades.
- Cultiva la responsabilidad ambiental: La educación inspira prácticas sostenibles y acciones responsables para preservar nuestro planeta.

Apoyamos un programa de formación para el empleo cuyo reto es mejorar la empleabilidad de las personas migrantes y en situación de vulnerabilidad a través de acciones formativas de capacitación profesional v técnica, complementando con formaciones en competencias transversales y específicas para el empleo con más de 1.000 beneficiarios en 2023.

Además, desde Fundación Deloitte colaboramos con Entreculturas y Red Mimbre en la defensa y promoción de los derechos de la infancia desde un enfoque de prevención y acompañamiento a familias de barrios significativos como deprimidos o marginales en base a las situaciones de vulnerabilidad en las que se encuentran sus habitantes. Concretamente colaboramos para paliar situaciones que impiden o dificultan el desarrollo adecuado, y de acuerdo con sus derechos, a 300 ióvenes en Barcelona.

Por otro lado, nos implicamos en el proyecto de educación preescolar de niñas y niños en Bambari y Bria en la Republica Centroafricana con el objetivo de evitar que sean reclutados como soldados ofreciendo un programa de protección y de educación para población refugiada. La intervención se centra en un programa de rehabilitación de los centros educativos, de sensibilización de la población local, de formación del profesorado y de suministro de material escolar y de higiene que impacta en más de 700 alumnos.



Centro de Entreculturas

Educación para todos

Technovation

Promovemos el desarrollo del talento femenino a través del apoyo a organizaciones como Technovation que ayudan a ampliar las posibilidades educativas de niñas en edad escolar en disciplinas STEAM (Science, Technology, Engineering, Art and Mathematics) con sesiones de mentorización, voluntariado y financiación de proyectos con más de 20.000 participantes a nivel mundial y 2.000 en España en 2023.

Deloitte colabora con su programa global de educación tecnológica acompañando a 8 equipos como mentores durante 12 semanas. Nuestros profesionales asesoran, guían y coordinan las reuniones de trabajo y preparan la defensa del proyecto ante los jueces en el evento regional en Madrid.

Adicionalmente, ofrecemos talleres relacionados con Inteligencia Artificial, Diseño de Imagen de marca, experiencia de cliente y ciberseguridad fomentando sus capacidades de liderazgo, innovación y emprendimiento de una manera productiva.

Fundación Secretariado Gitano

Teniendo en cuenta que los jóvenes de hoy vivirán en un entorno eminentemente tecnológico, resulta fundamental garantizar el acceso de los niños y jóvenes gitanos a las herramientas y conocimientos digitales, tanto desde el punto de vista de las enormes posibilidades laborales que ofrece, como desde el punto de vista de garantizar una participación plena en la sociedad.

Promociona Digital, es un proyecto que aborda el reto de mejorar la capacitación digital del alumnado para garantizar el éxito escolar de los estudiantes y lograr la plena incorporación de las familias a una ciudadanía digital con un impacto a 1 879 beneficiarios

Cruz Roja Española-Enrédate

Con el objetivo de reducir la situación de soledad y aislamiento de las personas mayores, Cruz Roja pone en marcha el programa Enrédate, que pretende acercar la tecnología a las personas mayores a través de la dotación de equipamiento tecnológico y la impartición de talleres en competencias digitales dirigidos a personas mayores en situación de soledad y aislamiento, El programa conecta a través de una red social, a 459 mujeres y hombres mayores de 65 años en Cádiz y en Soria y está financiado por Fundación Deloitte.



Final regional de Technovation Universidad Carlos III de Madrid

Formación para el empleo

Ayuda en Acción

Ayuda en Acción genera oportunidades de futuro para la juventud. Apoyamos un programa que trabaja para mejorar las oportunidades educativas de colectivos vulnerables en España aliviando la brecha digital en las escuelas entregando dispositivos a alumnos de 3° y 6° de primaria de 14 colegios en Asturias, Andalucía, Valencia, Extremadura y Galicia que podrán beneficiar a más de 3.000 personas.

El proyecto 'Escuelas Rompiendo Barreras' promueve un sistema educativo inclusivo que tenga en cuenta la diversidad de necesidades y capacidades de los estudiantes y elimine todas las formas de discriminación y barreras materializando nuestra colaboración a través de Fundación Deloitte.

Fundación Exit

ONG con la misión de reducir el abandono escolar prematuro de jóvenes en situación de vulnerabilidad social. Colaboramos mejorando la empleabilidad de 250 jóvenes estudiantes de Formación Profesional Básica, que provienen de una experiencia de fracaso escolar y se encuentran en situación de vulnerabilidad, ofreciéndoles herramientas que les permitan mejorar sus competencias para lograr su futura inserción laboral.

Comisión Española de Ayuda al Refugiado **CEAR**

CEAR apoya la inclusión social de las personas refugiadas en situación de vulnerabilidad durante todas las fases del proceso de acogida.

Ayudamos en la financiación de clases para el aprendizaje del español y de las lenguas cooficiales, tanto presenciales como online. CEAR ha desarrollado materiales didácticos de idiomas específicos, enfocados y orientados a las necesidades, dificultades y expectativas de los refugiados, especialmente cuando no saben leer y escribir en la lengua de acogida.

El objetivo final es contribuir a que las 3.300 personas que participan en los programas puedan alcanzar una vida digna, autónoma y estable en nuestro país, en igualdad de condiciones que el resto de la población.

MARE

La Asociación para la Solidaridad es una entidad sin ánimo de lucro dedicada a promover la ruptura de la transmisión intergeneracional de la pobreza a través del desarrollo profesional y personal. Desarrollan actividades y talleres que permitan una mayor autonomía, habilidades, superación personal e integración sociolaboral en su entorno.

El objetivo del 'Proyecto Mare' es la intervención socioeducativa de mujeres en riesgo de exclusión social con un impacto en más de 1.500 personas.

Fundación Deloitte colabora financiando la mejora y el mantenimiento del equipamiento de la asociación en el espacio donde se desarrollan los talleres en el barrio de Natzaret, Valencia.



World Class

Cooperación internacional en educación y empleo

CONI

ONG española para el desarrollo de Guatemala a través de la educación. Más del 40% de la población guatemalteca está constituida por comunidades indígenas mayas en el área rural. El reto es que la siguiente generación de estas familias se integre en la sociedad con acceso a las oportunidades educativas y a los servicios públicos.

El programa de colaboración apoya la escolarización de 5.000 niños y niñas en comunidades rurales de Alta Verapaz, Guatemala, en un programa de apoyo a las escuelas y docentes de la zona. Fundación Deloitte colabora con la entidad desde 2014, nueve años en los que han incrementado notablemente las tasas de escolarización y en los que los becados están terminando sus estudios universitarios, incorporándose como educadores en sus comunidades origen.

Agencia de la ONU para Refugiados ACNUR

Proteger a los niños refugiados y desplazados por persecuciones o conflictos es clave para mantener un modelo económico y social equitativo.

El programa de financiación desarrollado en colaboración con ACNUR colabora con las tasas escolares y los costes de inscripción de 11.600 niños refugiados del centro de África en la escuela primaria; con el refuerzo del nivel de educación digital de los alumnos mediante el mantenimiento de los equipos informáticos disponibles en los colegios y con campañas de sensibilización comunitaria, especialmente en el caso de las niñas, para reducir las tasas de abandono escolar



Guatemala

World Class

Conoce mi proyecto

Es un provecto propio de acción social orientado a mejorar la educación y la formación a través del desarrollo de proyectos sociales que promueven los profesionales de Deloitte.

En sus diez años de historia, se han donado más de 200.000 euros y se han beneficiado más de 80 entidades sociales, con un impacto directo sobre más de 10.000 personas.

Son los propios profesionales de Deloitte guienes se involucran, proponen y votan aquellos proyectos sociales que meior responden a sus inquietudes.

Cinco provectos entre más de cien candidaturas han sido los ganadores en 2023, un ejemplo inspirador de las madrinas y padrinos de Deloitte, quienes, con su compromiso y generosidad, apoyan organizaciones no lucrativas para mejorar las condiciones de vida de más de 2.250 personas.

ONGs y proyectos beneficiarios X edición



Proyecto Educación

Eliminación de barreras auditivas en el centro escolar dirigido a 197 alumnos y 15 docentes en Tres Olivos, Madrid.



Actuación por el empleo

Mejora de la empleabilidad de 250 jóvenes estudiantes de FP Básica en Madrid, Sevilla y Barcelona.



Cooperación internacional

Concesión de microcréditos agropecuarios en especie, animales y cultivos, a 850 personas de las aldeas de Kenziga en Uganda junto con un módulo formativo de ganado, apicultura y cultivo de cereales.





Acompañamiento a 300 menores hospitalizados con un programa que contribuye a que los niños se recuperen antes y ayuda a la conciliación de madres y padres para no perder la custodia.



Discapacidad

Preparación de 630 estudiantes con discapacidad con metodologías STEM para que sean capaces de abordar los desafíos con creatividad, innovación y pensamiento crítico.

Emergencias y crisis humanitarias

Cruz Roja

La disrupción global marcada por la incertidumbre y por crisis sanitarias, políticas, sociales y ambientales nos afectan cada vez con mayor frecuencia.

Como Firma tenemos la responsabilidad y el compromiso de estar donde más se nos necesita, generando un impacto positivo en la sociedad.

Ante la emergencia y la crisis humanitaria desencadenada por el terremoto de Turquía y Siria, Deloitte se unió al llamamiento internacional para apoyar a las principales organizaciones que actúan sobre el terreno.

Coordinados con Deloitte en todo el mundo, se hizo una donación conjunta entre todos los países. Además, desde España apoyamos a Cruz Roja como entidad aliada experta en la gestión de este tipo de situaciones donde la rapidez y profesionalidad son fundamentales.

Gracias a diferentes canales de sensibilización y crowdfunding proporcionados y coordinados por Cruz Roja, los profesionales de Deloitte pudieron colaborar también en la respuesta a la emergencia.



Compromiso con la sociedad, alianzas institucionales

Colaboramos con entidades clave para contribuir a mejorar el futuro de nuestro país, ayudando a transformar el modelo productivo y conectando empresarios y directivos en foros de reflexión y debate imprescindibles para conseguir soluciones singulares que nos permitan un crecimiento económico sostenible.

Foro la Toja

Deloitte colaboró en la cuarta edición del Foro La Toja-Vínculo Atlántico, en el que más de 35 ponentes y los más destacados representantes de empresas, instituciones y entidades relacionadas con el mundo económico, político y académico analizaron los retos económicos y sociales.

Encuentro del Sector Financiero

Deloitte, junto con ABC y Sociedad de Tasación celebraron la XXIX edición del Encuentro del Sector Financiero reuniendo en dos jornadas a destacados líderes de las principales entidades bancarias e instituciones públicas de nuestro país para abordar los desafíos del presente y futuro del sector.

Spain Investors Day

Spain Investors Day (SID) es un foro profesional en el que los grandes inversores internacionales pueden conocer la situación actual de las principales empresas cotizadas españolas.

Durante dos días se reúnen las autoridades más destacadas en el ámbito político, inversores internacionales, las principales empresas cotizadas y autoridades económicas.

Spain Investors Day presenta la realidad económica de España y los planes de sus empresas a inversores de todo el mundo, una oportunidad para reforzar la confianza en un entorno en constante transformación.

Durante la décima edición celebrada en enero 2023, se abordaron algunos de los grandes temas de conversación de la actualidad política y empresarial española como son la sostenibilidad y la gestión de los criterios ESG en la transformación de las empresas; la reindustrialización; la creación de valor a largo plazo o el escenario económico español.

Somos parte activa en la orientación del futuro del país impulsando la transformación del modelo productivo.



Héctor Flórez, Spain Investor Day

Compromiso con la sociedad, alianzas institucionales

Teatro Real

La ópera v el Teatro Real tienen un papel crucial para impulsar una sociedad mejor por su fuerza cultural, por el impacto económico que genera en su entorno y por el desarrollo de valores clave como son la excelencia y la creatividad. Desde hace más de diez años, Deloitte, decidió impulsar junto con los principales líderes empresariales la cultura y las artes constituyendo la Junta de Protectores del Teatro Real.

Colaboramos en los grandes ejes estratégicos del Teatro Real como mecenas en su impacto internacional y acercando a nuestros profesionales la ópera; patrocinamos el pre estreno de la temporada y establecemos un marco de colaboración a través del cual todos nuestros profesionales pueden beneficiarse del colectivo "Amigo Corporativo del Teatro Real".

Fundación Princesa de Asturias

Contribuimos en la promoción y reconocimiento a los valores científicos, culturales, humanísticos y artísticos patrimonio de la humanidad siendo miembros del patronato de la Fundación Princesa de Asturias

Los premios de la Fundación reconocen la trayectoria de personas que han dedicado su vida a la investigación, la cooperación, la creación artística y literaria y que contribuyen con su trabajo a una sociedad mejor.

Fundación Princesa de Girona

Apovamos a la Fundación v su labor en el desarrollo y capacitación profesional de los jóvenes a través de la formación, el acompañamiento y generando referentes para la juventud. Como patronos acompañamos a los 74 premiados en sus once años de historia.

Escuela Superior de Música Reina Sofía

La Escuela Superior de Música Reina Sofia con más de 30 años de historia y un reconocido prestigio internacional, brinda la posibilidad de una excelente formación musical a jóvenes talentos. Deloitte comparte los valores de la Escuela a través del mecenazgo del Trío Mozart desde 2002, proporcionando oportunidades educativas para los líderes artísticos del futuro. En su formación actual el Trio Mozart de Deloitte está formado por Marta Gallego, violín, Luis Aracama, violonchelo y Kirill Zheleznov, piano.

Colaboramos con instituciones referentes apoyando proyectos que fortalecen nuestro patrimonio cultural







Comité Olímpico Internacional

Comité Olímpico Internacional

Apoyamos al Comité Olímpico Internacional (COI) como socio olímpico y paraolímpico en una alianza de diez años y cinco "Agenda Olímpica 2020+5" con París 2024, los Juegos Olímpicos y Paralímpicos de invierno Milán Cortina 2026, Los Ángeles 2028, los Juegos Olímpicos y Paraolímpicos de invierno 2030 y Brisbane 2032.

Deloitte proporcionará un equipo global con capacidades multidisciplinares en consultoría estratégica, sostenibilidad, diversidad, equidad e inclusión, bienestar de los atletas y gobierno corporativo.

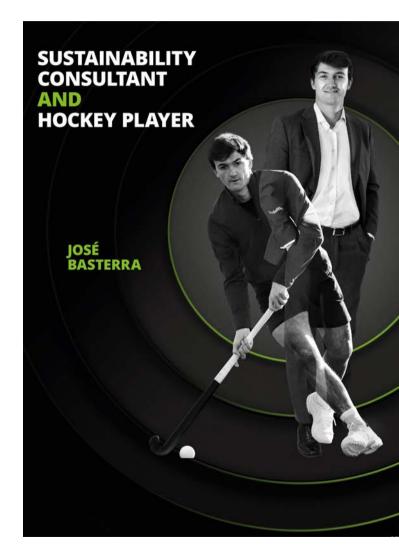
Trabajaremos con el COI en el desarrollo de programas e iniciativas relacionadas con el apoyo a los atletas. Destaca especialmente la tutoría Athlete 365, que apoya a deportistas olímpicos y paralímpicos en sus transiciones profesionales al abandonar el deporte de elite. Once atletas olímpicos y paraolímpicos retirados de Deloitte participan en este programa y comparten sus experiencias con la organización global.

París 2024: Equipo Olímpico Deloitte

Contamos con el primer equipo de deportistas de Deloitte -Team, un grupo de 19 profesionales que también son atletas de élite y que, en paralelo al desarrollo de sus carreras profesionales, se entrenan para competir al máximo nivel en los Juegos Olímpicos y Paralímpicos de París 2024. Este extraordinario equipo, representa a 14 países en 15 deportes diferentes, entre ellos, losé Basterra, jugador profesional de hockey hierba y consultor de Sostenibilidad en Deloitte, que representará a España en los Juegos Olímpicos de París 2024.

Si algo caracteriza a todos estos deportistas y profesionales de la Firma es su compromiso con el espíritu olímpico siendo inspiración por su pasión, resiliencia, disciplina y afán de superación.

Deloitte pondrá su expertise al servicio del Movimiento Olímpico para impulsar el progreso a través del deporte.



World *Climate*

Los efectos del cambio climático en el planeta y en nuestras vidas son cada vez más evidentes. Mejorar el medio ambiente es responsabilidad de todos y a través de pequeñas acciones podemos conseguir grandes resultados e impulsar un cambio positivo.

Para dar respuesta a los desafíos que nos plantea el cambio climático es vital que actuemos colectivamente, y que todos, empresas y sociedad, adoptemos medidas urgentes y eficientes. Para promover este cambio en el mundo y contribuir a alcanzar los objetivos del Acuerdo de París, Deloitte ha lanzado World Climate, nuestra estrategia global para impulsar acciones relacionadas con el cambio climático, tanto dentro como fuera de la organización.

Con esta iniciativa lideramos la transformación sostenible de nuestra sociedad y mejoramos nuestros hábitos con acciones que tengan un impacto positivo en el medio ambiente.



World Climate



Estamos incorporando la sostenibilidad en los procesos y prácticas de toda la organización con herramientas de medición de desempeño de nuestros objetivos.

Deloitte se ha marcado el obietivo de ser Net Zero con los siguientes objetivos concretos hacia 2030:

- El 100% de la energía consumida será renovable en 2025.
- Reduciremos nuestras emisiones de alcance 3 de viajes de negocios por empleado en un 50% respecto al año fiscal 2019 para 2025.
- Todas nuestras oficinas y operaciones cuentan con la certificación en Sistema de Gestión Ambiental

Para acometer estos objetivos, estamos llevando a cabo políticas para reducir el impacto de nuestros viajes equilibrando las reuniones en remoto y presenciales y con alternativas sostenibles en nuestros desplazamientos, cumpliendo con nuestro objetivo de reducción en un 50% de emisiones en viajes por empleado dentro de nuestro programa World Climate.

Durante el año fiscal 2023 lanzamos un programa formativo de concienciación en sostenibilidad y clima a los 457.000 profesionales de la red mundial de Deloitte, y más de 10.000 en España para ampliar sus conocimientos sobre criterios ESG y ser asesores de referencia en la transformación de las organizaciones.

Nuestros profesionales promueven el voluntariado comunitario con organizaciones ambientales y espacios internos para compartir ideas inspiradoras que impulsen acciones contra el cambio climático.

Durante el Mes de la Tierra, exploramos las acciones individuales que cada uno de nosotros podemos realizar en nuestra vida diaria, además del trabajo que Deloitte realiza para los clientes, para ayudar a construir un modelo económico global circular, sostenible con respeto a la naturaleza, la biodiversidad, y la descarbonización.

Progresos Medioambientales

Deloitte cuenta con una 'Política de Medio Ambiente' de cara a impulsar la conciencia medioambiental de sus profesionales y para fomentar hábitos responsables en la utilización de los recursos naturales. Asimismo, como novedad, en el FY23 se han certificado todas las oficinas de la Firma en España bajo el estándar internacional ISO 14001, el cual permite llevar un exhaustivo control sobre los aspectos ambientales identificados y mantener un ciclo de mejora continua del desempeño en este sentido, aplicando el principio de precaución en las actividades que la Firma desarrolla.

Respecto a nuestro consumo, cabe destacar que las emisiones brutas de gases de efecto invernadero de Deloitte España (Alcances 2 y 3), han disminuido en un 39% comparado con el año base de cálculo (FY19), mostrando un gran progreso hacia el objetivo de Deloitte Global aprobado por SBTi de reducir en 2030 un 70% nuestras emisiones de Alcance 1 y 2, y en un 50% las emisiones de viajes de negocio por empleado equivalente.

La reducción en estas emisiones se debe principalmente al aumento exponencial de nuestro consumo de electricidad de origen renovable, así como por la continuada reducción de las emisiones derivadas de desplazamientos.

Si bien nuestros viajes de negocio se vieron fuertemente afectados por las restricciones de la pandemia del COVID-19, continuamos trabajando en la implementación de políticas y prácticas de viajes más sostenibles en el FY23, destinadas a abordar la intencionalidad de los viajes de negocio y poder así evitar rebotes tras la pandemia para alcanzar nuestros objetivos de reducción de viajes.

Para obtener más información acerca de nuestras emisiones de gases de efecto invernadero y nuestro desempeño frente a los objetivos marcados, se puede consultar la sección Metodología de reporte y métricas de dese mpeño.

Para ver más detalles sobre las emisiones de alcance 2 y 3 generadas por las sociedades de la organización Deloitte en España durante el ejercicio de reporte, dirigirse a la sección de tablas de desempeño.

Desde el FY19. Deloitte Global calcula las emisiones de la cadena de suministro además de las derivadas de los viajes de negocio. En el FY23, las emisiones de Compra de Productos y Servicios en Deloitte España suponen cerca de un 79,6% del total de las emisiones de la Firma en España.



Reducir esas emisiones es un componente clave de nuestra estrategia de reducción de carbono, y demuestra que además hemos incrementado sustancialmente nuestra interacción con nuestra cadena de suministro en materia de sostenibilidad y emisiones de CO2.

Para más información acerca de nuestro compromiso con nuestros proveedores, ver la sección Cadena de Suministro responsable y sostenible.

Progresos Medioambientales

Consumo y reciclaje de papel

Por la naturaleza de las actividades que desarrolla Deloitte, una de las variables de mayor magnitud a la hora de evaluar su impacto medioambiental es el consumo de papel. La Firma dispone de varias iniciativas para optimizar su uso y reciclaje orientadas a concienciar a los profesionales. Destacan especialmente la utilización de alternativas tecnológicas de ahorro y el fomento del uso de contenedores de papel que periódicamente retira un gestor autorizado para su correcto tratamiento.

Adicionalmente, el Plan estratégico World Climate de Deloitte España establece como objetivo la adquisición de papel con un porcentaje de contenido reciclado superior al 30% antes del final de 2024.



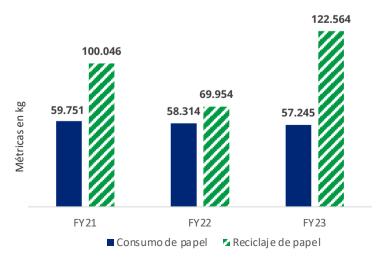
Generación de Residuos

Durante el FY23 se ha dado continuidad a las acciones de la Estrategia World*Climate* y se han establecido procesos de control, destinados a aumentar la capacidad de reciclado de la Firma. Deloitte pone a disposición de sus profesionales los recursos necesarios para facilitar el reciclado de materiales: contenedores de papel, urnas para el almacenaje de pilas usadas, papeleras selectivas para el depósito de desechos, entre otros.

Además, se han establecido procedimientos de trabajo con el fin de controlar y cumplir con el reciclaje de materiales más específicos, tales como tubos fluorescentes y filtros de aire. Desde hace varios ejercicios se han retirado todos los vasos y paletinas de plástico de las máquinas de vending a nivel nacional y se distribuyen botellas de cristal y tazas de café a todos los profesionales para evitar el consumo de plásticos de un solo uso.

Además, desde el departamento de Logística e Infraestructuras se fomenta la reparación de los electrodomésticos para impulsar la economía circular de los recursos. A pesar de que la organización genera pocos residuos, la Firma se ve impulsada por el objetivo de alcanzar 'Cero Residuos' en 2025 incluido en la estrategia de Deloitte Global, World Climate, v por ello está trabajando para ampliar el alcance y mejorar la calidad de su reporte de generación de residuos de todas sus oficinas e incluirá el desglose de los residuos generados, incluidos los orgánicos, plásticos y tecnológicos, entre otros, en futuros informes

Uso y reciclaje de papel



Especialistas en Sostenibilidad y Clima

Deloitte es consciente de que el cambio climático influye en todos los negocios y agentes sociales. Durante el último año, la práctica de Sostenibilidad v Clima de Deloitte ha trabajado con empresas de diversos sectores y geografías para convertir sus aspiraciones climáticas en acción climática para ampliar las perspectivas sobre cómo se puede definir y mejorar el valor de una organización en un mundo sostenible.

Potenciamos acciones climáticas significativas y medibles en las transformaciones del negocio de los clientes, desde la incorporación de la sostenibilidad en sus estrategias y operaciones, hasta la medición y reporte de su progreso con la introducción de requisitos específicos que garanticen la calidad de la información reportada e integren aspectos relativos al cambio climático y también cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales, ESG (por sus siglas en ingles).

Participamos activamente en plataformas globales como el Foro Económico Mundial y la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático 2022 (COP27).

Fomentamos la colaboración continuada para lograr cumplir los objetivos adoptados en el Acuerdo de Paris en la lucha contra el cambio climático

Task Force on Climaterelated Financial Disclosures

Adicionalmente, y complementario a la estrategia de la Firma en España, la organización global fue la primera firma de servicios profesionales en publicar su informe de aplicación de las recomendaciones de TCFD (Task Force on Climate Related Financial Disclosures), una iniciativa internacional para promover la transparencia en la información relacionada con el cambio climático presentada en documentos de reporte financiero, como muestra de su fuerte compromiso con el planeta. En el FY23 ha publicado una actualización del informe.

Accede al informe



Especialistas en Sostenibilidad y Clima

Las soluciones tecnológicas son fundamentales en la lucha contra el cambio climático, el análisis e interpretación de datos e información, son clave para pasar de la estrategia a la acción. Desde el equipo de Sostenibilidad y Clima impulsamos la descarbonización de las empresas con una hoja de ruta viable hacia el objetivo de cero emisiones asesorando en:

- Potenciar la innovación v la inversión tecnológica para desarrollar procesos y soluciones que eliminen el carbono de la economía.
- Optimizar el uso de los recursos naturales. reduciendo los residuos, y promoviendo ecosistemas circulares integrados.
- Mantener el delicado equilibrio de los ecosistemas, mediante la protección v restauración de la flora y la fauna para garantizar la viabilidad de los modelos de negocios existentes.
- Promover la colaboración publico privada y concienciación social para dar respuesta a retos industriales.

Cadena de suministro sostenible y responsable

En línea con la estrategia World Climate, en el FY23 Deloitte ha seguido desarrollando iniciativas de sostenibilidad dentro de la gestión de su cadena de suministro y amplificando su impacto.

El Plan Estratégico World Climate de Deloitte España incluve acciones específicas que tienen como objetivo impulsar soluciones de sostenibilidad en la cadena de suministro y trabajar bajo nuevos criterios de compra para proveedores.

Para asegurar una adecuada gestión de la cadena de suministro, la Firma cuenta con un 'Código de Conducta para Proveedores' aplicable a toda la organización. El código establece unas políticas claras a la hora de hacer negocios con la Firma y define una serie de exigencias en torno a aspectos como los derechos humanos, el trabajo, el respeto al medio ambiente, la integridad, la ética y la anticorrupción.

Algunas de las medidas ambientales que fomenta incluyen mejorar la eficiencia de los recursos, minimizar y eliminar los residuos, desarrollar prácticas ambientales innovadoras y medir y reducir la contaminación y las emisiones.

Actualmente, la Firma dispone de una extensa red de proveedores que conocen la organización y son capaces de dar respuesta a los compromisos adquiridos, lo que permite mantener el nivel de actividad sin que el compromiso con la calidad se vea afectado. Esta relación con proveedores, colaboradores y aliados estratégicos resulta fundamental para el adecuado funcionamiento de Deloitte v la consecución de sus objetivos estratégicos. La Firma desarrolla su actividad en España. Por ello, el 94% de los proveedores contratados en el FY23 han sido locales, en su gran mayoría relacionados con espacios de trabaio. tecnología, telefonía, material de oficina y gestión de viajes.

Reducción de las emisiones de nuestra cadena de valor

Además del 'Código de Conducta para Proveedores' y otros documentos como el 'Acuerdo Marco de Proveedores', en el FY23. la Firma ha avanzado significativamente en la revisión y mejora de su 'Política de Compras'. Los principales objetivos de esta política son convertir las compras en una función estratégica, adecuar los procesos y estructuras del área de Compras a las necesidades del negocio y aportar valor a los clientes internos optimizando la gestión.

World Climate

Bosque Deloitte

La sostenibilidad es un pilar fundamental de nuestra actuación, a través del proyecto 'Bosque Deloitte', hemos contribuido a la conservación y restauración de ecosistemas tras incendios y riadas, promoviendo un impacto sostenible en la sociedad

Uno de los principales retos asumidos ha sido impulsar y extender programas de voluntariado con nuestros profesionales en todo el territorio y en diferentes ámbitos de actuación.

El proyecto Bosque Deloitte busca crear nuevos ecosistemas de masa forestal en España a través de la reforestación, mediante el voluntariado y las nuevas tecnologías, como las semillas inteligentes, drones y Big Data plantando 10.000 árboles en Sotalbo, Ávila en 2022.

En 2023, hemos reforestado un paraje de Albentosa, una zona de Teruel que en los últimos años ha sufrido graves daños a causa de las lluvias torrenciales, plantando 10.000 árboles más, contribuyendo a la recuperación de la riqueza forestal de la zona y, a su vez, frenar el proceso de despoblación del municipio.

La plantación del proyecto en Albentosa permite preservar el conjunto urbano del pueblo v potenciar un destino medioambiental responsable.

De esta manera creamos riqueza del capital natural, reduciendo el impacto ambiental, regenerando las zonas incendiadas y deforestadas y a su vez compensamos nuestra huella de carbono.

450 toneladas de CO² fueron compensadas con la reforestación de la masa forestal del 'Bosque Deloitte' que se compone de 20 000 árholes



Visita el vídeo del proyecto

World Climate

Voluntariado Valle del Tiétar

Dentro de nuestro compromiso World Climate. realizamos acciones de voluntariado ambiental destinadas a la conservación de su entorno y la concienciación ciudadana para salvaguardar el patrimonio natural.

En la primavera de 2023 realizamos labores de mantenimiento y mejora del entorno natural del municipio de La Adrada en Ávila a través de la creación de una red de senderos verdes accesibles del municipio financiados por Fundación Deloitte.

La red de senderos verdes pone en valor el ecosistema rural para el disfrute de los vecinos, residentes y visitantes del mismo con la colaboración de profesionales de Deloitte y sus familias

Financiamos la adquisición y adaptación de nuevas especies en el Jardín Botánico del Valle del Tiétar para seguir aumentando el número de especies vegetales y la realización de talleres de compostaje.

Torás. Valencia

Acción de reforestación v regeneración forestal llevada a cabo por empleados de Deloitte y la Asociación Se Persona con el objetivo de reducir el impacto ambiental de una zona incendiada durante el verano de 2022 en Torás, Valencia.

El voluntariado se complementa con la financiación de un proyecto de contratación de mujeres en riesgo de exclusión y permite la concienciación a 2.000 alumnos de diferentes colegios de la zona sobre la importancia de cuidar nuestros bosques, mediante actuaciones a corto plazo, reforestación y medio plazo, limpieza y retirada de maleza y acciones de riego en verano.

Juan XXIII, Madrid

Desarrollamos talleres de educación ambiental junto con la Fundación Juan XXIII en 17 colegios Madrid para 8.000 alumnos con actividades de sensibilización medioambiental e introducción de compostaje en la escuela y talleres para que aprendan y lo trabajen en todos los niveles en los que se integran personas con discapacidad.





Infografía 2023 GIR Global

Formación



42 horas

de formación al año por profesional

17M

Inversión anual en formación

+12%

que en el año fiscal anterior con un 578.024 horas

1.648€

Inversión en formación por profesional

Talento



10.860

Personas en Deloitte

+11%

Incremento de personal

62%

Talento joven menor de 30 años

3.758

Nuevas Contrataciones

63,260

Solicitudes recibidas

41% Mujeres

59% Hombres

Nuestro talento, nuestra prioridad

Las personas son la esencia de nuestra estrategia. Tanto es así, que dos de las tres hojas de ruta que guían nuestro rumbo como compañía están creadas por y para que nuestros profesionales puedan alcanzar su mejor versión. Para acompañar a nuestros clientes en sus retos más complejos necesitamos al equipo más preparado y comprometido.

Para ello, atraemos al mejor talento del mercado y le proporcionamos un entorno donde desarrollar todo su potencial, gracias a nuestra cultura colaborativa, humana y de alto impacto.

Una vez forman parte de nuestro equipo, ponemos especial foco en su crecimiento y en el desarrollo de sus carreras, invirtiendo en formación e impulsando una cultura de feedback continuo. A ello le sumamos lo prioritario que es para nosotros el cuidado de su bienestar integral (físico y mental), así como la conciliación entre sus inquietudes personales y profesionales.

Además, nuestra manera de entender el liderazgo al alcance de todos los profesionales, independientemente de la etapa de su carrera en la que estén- nos está ayudando a constituir una escuela de líderes comprometidos con el bien común; algo que, creemos, conecta con las inquietudes de las nuevas generaciones y con las necesidades de nuestra sociedad.

La ejecución de esta agenda de prioridades nos ha permitido reducir nuestra rotación en 7 puntos porcentuales, lo cual nos indica que estamos en el camino adecuado.

Todo lo anterior, así como lo que presentaremos en las próximas páginas, está conectado mediante nuestro propósito y nuestros valores, que guían la manera en la que trabajamos y las decisiones que tomamos.

Deloitte ha conseguido descender la rotación 7 puntos porcentuales respecto al ejercicio anterior.



Identificando al mejor talento

En Deloitte dedicamos una gran cantidad de recursos en identificar y atraer, no solo al mejor talento del mercado para que contribuya a consolidar nuestro liderazgo y a ofrecer el mejor servicio a nuestros clientes, sino que también a aquellos que quieran generar un impacto positivo en su entorno.

Dado nuestro crecimiento, cada ejercicio incorporamos a un gran número de profesionales, de los cuales un gran porcentaje se encuentra iniciando su carrera profesional con nosotros.

Para Deloitte esto es motivo de orgullo, por poder contribuir a que su primer trabajo sea una experiencia valiosa para todos ellos y porque -de esta manera- ayudamos cada año a miles de jóvenes a incorporarse al mercado laboral en España.

Esto lo conseguimos creando oportunidades dirigidas a reducir el gap existente entre la etapa académica y la laboral: desde programas formativos donde profesionales expertos en materias concretas comparten su conocimiento y a través de los cuales al finalizar se abren. oportunidades laborales, hasta programas de prácticas, experiencias de inmersión o programas y eventos gamificados donde aprender y empezar a tejer su red de networking.

Este tipo de iniciativas son una gran oportunidad para que el talento joven se incorpore rápidamente y con mayor facilidad al mercado laboral, y también lo son para nosotros ya que nos permite completar nuestros equipos con el mejor talento joven del mercado.

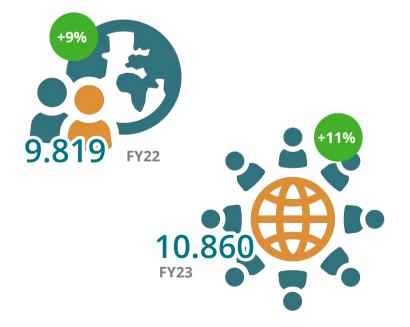
Además, como compañía nos acercamos cada año a donde están los estudiantes para ayudarles a resolver sus dudas acerca del salto al mercado laboral. Estamos presentes en los foros de empleo más relevantes de las principales universidades y centros de estudios de España.

Mantenemos un fuerte vínculo institucional con las universidades y escuelas de negocio y colaboramos con estos centros de formación en el diseño de programas para asegurar que los estudiantes salen lo mejor preparados posible para dar respuesta a las necesidades de la Sociedad en su conjunto a través de su trabajo.

Todas estas iniciativas contribuyen a que seamos una de las compañías con mayor número de contrataciones de recién titulados

Incrementamos cada año el número de personas que trabaja en Deloitte:





Identificando al mejor talento

Experiencias de inmersión donde empezar a desarrollar una carrera de impacto









The Impact Fest, el primer festival creado por el talento joven de Deloitte para el talento joven del mercado.

Activando nuestro propósito, hemos creado una experiencia 100% gamificada orientada a inspirar a los jóvenes sobre el impacto positivo que pueden generar si tienen en cuenta las dimensiones tan importantes como la diversidad, la inclusión, el bienestar o el autoconocimiento.

84 estudiantes de diversos centros y disciplinas fueron los seleccionados para participar por equipos en un recorrido 100% gamificado donde pudieron descubrir de primera mano nuestra cultura, el valor de integrar varios tipos de capacidades en un mismo equipo y el ambiente que tenemos en Deloitte.



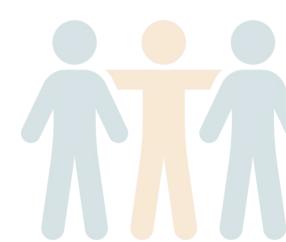
Impulsando el desarrollo profesional y personal

Entre las principales dimensiones de nuestra estrategia de formación, destacan:

- Gran equilibrio entre la formación presencial. virtual y digital, así como entre la formación local e internacional para cubrir todo el espectro de necesidades de formación.
- Formación específica en "hot skills", derivadas del entorno tecnológico disruptivo actual (Cloud, IA, criptoactivos, etc.).
- Re-skilling de profesionales, formándoles en los conocimientos y las herramientas más demandadas en el mercado.
- Meiora v enriquecimiento de nuestra plataforma interna de formación, que nos ayuda a potenciar el learnability de los profesionales. Esta plataforma, basada en IA, permite al profesional la personalización de su experiencia de aprendizaje, diseñando sus propios itinerarios de formación y eligiendo cursos específicos a diversos niveles de especialización, de entre más de 400.000 contenidos.

- Fortalecimiento de alianzas con universidades. y escuelas de negocio de reconocido prestigio para facilitar la participación de los profesionales en másteres y programas ejecutivos en múltiples ámbitos de especialización.
- Evolución de los programas de professional skills con foco en las competencias más vinculadas a nuestra profesión y a la gestión de proyectos.
- Consolidación de nuestro Programa de **Liderazgo** que no solo aplica a capa directiva, sino que se adapta al nivel de responsabilidad y expertise de cada capa de expertise. El objetivo es fomentar la capacidad de influencia e impacto tanto en los clientes como en el equipo, a la vez que nos ayudan a fortalecer nuestra cultura dentro y fuera de la compañía. Este programa está compuesto de cursos, formaciones y sesiones de acompañamiento (coaching, mentoring, etc.).

• Como hitos destacables en FY23 destaca nuestra inversión en la **Deloitte University** en París, un centro propio donde cada año acudirán miles de profesionales de la Firma en Europa, Oriente Medio y África, permitiéndoles vivir experiencias de desarrollo diferenciales. Se trata del lugar donde nos reunimos para formar a los líderes del futuro y capacitarles con las skills necesarias para dar respuesta a los retos más complejos y transformacionales de nuestros clientes.



Impulsando el desarrollo profesional y personal

Creciendo en una cultura de feedback y acompañamiento continuo

Ayudamos a nuestros profesionales a identificar y conectar sus fortalezas con las oportunidades mediante mecanismos que le dan un papel activo en la gestión meritocrática del talento a través de:

- Un proceso de evaluación del performance integral y multidireccional
- Diversos programas de acompañamiento ligados a los momentos más importantes de su carrera
- Un modelo de evaluación homogéneo basado en nuestros valores, propósito y en un modelo de competencias clave común

Favoreciendo el equilibrio y la conciliación en todas las etapas de nuestra vida en Deloitte

Nuestro compromiso con el talento pasa por generar un entorno donde, además de desarrollarse profesionalmente, las personas puedan dar respuesta a sus intereses e inquietudes. Por ello, disponemos de una serie de programas, políticas e iniciativas destinadas a favorecer la conciliación y la flexibilidad, favoreciendo un entorno de trabajo saludable.

Además, entendemos que las inquietudes personales de profesionales evolucionan a medida que su carrera laboral avanza, por lo que ofrecemos diferentes tipos de beneficios adicionales a los vigentes a nivel legislativo para que puedan disfrutar de todas las etapas de su vida personal y profesional.

Por último, contamos con diferentes formaciones y guías de sensibilización para que -entre todosconstruyamos cada día el entorno de trabajo que nos permita alcanzar nuestra mejor versión.

Nuestros profesionales disponen de beneficios adicionales a los vigentes por ley para disfrutar de los momentos que de verdad importan.



Impulsando el desarrollo profesional y personal

Con todas las iniciativas que ponemos en marcha en materia de **Diversidad**, **Equidad e Inclusión**, buscamos generar la mejor experiencia para el talento, algo que solo es posible a través de una estrategia claramente definida en la que todos los profesionales tienen cabida y pueden desarrollar su potencial. Nuestra estrategia de DE&I de la Firma tiene como principales objetivos garantizar la igualdad de oportunidades, respetar y valorar la diversidad en todas sus formas y generar un entorno inclusivo para que todos podamos dar lo meior de nosotros mismos.

Uno de los ejemplos que tangibilizan nuestro compromiso es nuestra adhesión a la Carta Diversidad de la Fundación Diversidad, mediante la que nos comprometemos a cumplir con los 10 principios de igualdad, diversidad e inclusión en el ámbito laboral.

Desde Deloitte estamos comprometidos con el derecho a la igualdad y la no discriminación entre mujeres y hombres, y tiene establecido un Plan de Igualdad que recoge las políticas en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, destinadas a impedir cualquier situación de discriminación profesional, directa o indirecta, por razón de sexo, especialmente, en el sistema de acceso al empleo, a la clasificación profesional, a la formación profesional, a la promoción, a la retribución y a la ordenación del tiempo de trabajo, así como a la conciliación de la vida laboral. personal y familiar. Este compromiso con mantener un entorno libre de discriminación, en el que se promueva el respeto y la diversidad, es uno de los valores y principios fundamentales de la Firma y, como tal, se establece en el Código Ético. En dicho Código Ético se indica claramente como Principio Ético el respeto y trato imparcial, en el cual se recoge el compromiso de la Firma con la promoción y la valoración de la diversidad y la igualdad de oportunidades para todos.

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

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

Talento femenino

Dentro de la estrategia de Diversidad e Inclusión se han establecido unos objetivos relativos al talento femenino, que abordan las diferentes fases del ciclo de vida del talento (captación, promoción, etc.), alineados con el compromiso de nuestra Firma de favorecer la igualdad, promover la diversidad y fomentar la inclusión.

Asimismo, se han desarrollado iniciativas orientadas a sensibilizar a los profesionales en esta temática, promoviendo los comportamientos inclusivos en la organización.



Impulsando el desarrollo profesional y personal

Durante el FY23 se llevaron a cabo iniciativas de desarrollo del talento femenino de varios tipos, entre los que destacan:

- Programas de acompañamiento individualizado para nuestras líderes.
- Iniciativas de crossmentoring, a través del cual directivas de Deloitte acompañan a profesionales de otras empresas, así como a la inversa, donde nuestras profesionales son quienes disfrutan del asesoramiento de directivas de otras compañías, tejiendo una red de conocimiento común y asesoramiento de alto valor.
- Iniciativas de *networking* en colectivos especializados donde diferentes generaciones de mujeres conectan para compartir aprendizajes.
- Programas formativos y workshops donde nuestras profesionales pueden completar sus habilidades para seguir creciendo tanto como deseen.
- Campañas internas dirigidas a la visibilización de mujeres referentes, de las que aprender gracias a su trayectoria y conocimiento.



Impulsando el desarrollo profesional y personal

Inclusión LGBT+

La estrategia de Diversidad e Inclusión tiene un importante foco en el colectivo LGBTI+. Como Firma, en los últimos tres ejercicios se han desarrollado una serie de acciones e iniciativas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y generar un entorno cada vez inclusivo y con mayor visibilidad para este colectivo:

- Red Stand Out Deloitte España: red informal de profesionales de Deloitte para promover la diversidad e inclusión de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales, entre otras (LGBTI+), en el contexto empresarial español e internacional. Se han desarrollado grupos de trabajo donde los miembros interactúan y crean eventos en fechas relevantes para el colectivo como el día de visibilidad transgénero o el orgullo. Es una red que sirve de apoyo a los profesionales del colectivo y pone en contacto a personas de distintas categorías, geografías y líneas de servicio.
- Programa Diversity Mentoring: iniciativa que tiene como objetivo la sensibilización de los profesionales a través de conversaciones informales con personas del colectivo, donde puedan compartir su visión y experiencias profesionales, generando un entorno de inclusión y aceptación.

- Celebración de la semana LGBTI+ para visibilizar la realidad del colectivo I GBTI+ compartiendo historias reales y recursos útiles que contribuyan a fomentar la inclusión.
- Utilización de recursos corporativos (Intranet) para compartir campañas destinadas a ayudar a los profesionales a entender de manera genuina al colectivo LGBTI+.
- Revisión de políticas internas: con la firma en 2018, del "Código de Conducta" de las Naciones Unidas, Deloitte se comprometió a promover de manera activa la inclusión y no discriminación de personas del colectivo. Además, Deloitte ha adoptado el Modelo "Embassy", por el que aplicamos políticas y prácticas inclusivas de LGTBI+ para garantizar que todos los profesionales de la Firma de este colectivo se sientan incluidos y respaldados respecto a una posible discriminación. Por ello, se han actualizado las políticas para garantizar la igualdad y la inclusión.
- Recursos de sensibilización específicos con el objetivo de concienciar a todos los profesionales de la importancia de la inclusión de este colectivo, se han desarrollado recursos que fomentan la inclusión como una guía de cómo mantener conversaciones de diversidad e inclusión, un canal formativo con temática de ALL IN LGBTI+ o un glosario de términos de I GBTI+.



Impulsando el desarrollo profesional y personal

Discapacidad

En Deloitte aspiramos a ser un referente de diversidad e inclusión, promoviendo, entre otras iniciativas, la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad. Creemos firmemente que contar con diversidad de talento nos enriquece como personas y como organización. Por ese motivo, la Firma cuenta con personas con discapacidad en todas sus sociedades, si bien quiere incrementar esta cifra y cuenta con un Plan de Inclusión de personas con discapacidad, alineado con la estrategia que promueve la diversidad.

Este colectivo cuenta con atención especializada tanto por parte del Servicio Médico y el de Prevención y Riesgos Laborales y con la colaboración de numerosas organizaciones sociales con las que trabajamos. La colaboración con organizaciones expertas en discapacidad como ONCE, Fundación Adecco, A La Par, Prodis, Achalay, Estimia, Esfera, Juan XXIII, También o Down España, se lleva a cabo mediante la firma de convenios, donaciones de la Firma y sus profesionales, actividades de voluntariado y proyectos pro bono, que permiten a estas organizaciones mejorar sus servicios y desarrollar mejor su trabajo, y a Deloitte continuar avanzando en la diversificación de su talento. Además, desde la Firma se llevan a cabo múltiples campañas de sensibilización y visibilización de este colectivo.



Pablo Pineda, entrevista sobre discapacidad

Concretamente, en el periodo al que hace referencia este informe se han llevado a cabo diferentes campañas protagonizadas por Pablo Pineda, embajador de Fundación Adecco y primer europeo con síndrome de Down en conseguir un título universitario, y acciones comunicativas en torno a la divulgación de nuestro Plan de Inclusión que incluye una guía de lenguaje inclusivo accesible a todos los profesionales.

FUNDACIÓN ADECCO

Desde 2018, Deloitte apoya y participa en el Programa PLAN FAMILIA, desarrollado por la Fundación ADECCO. Mediante esta iniciativa hacemos posible un apoyo importante para niños y jóvenes con alguna discapacidad reconocida (hijos/as de nuestros profesionales); el objetivo es que estos niños y niñas puedan desarrollar al máximo sus competencias y habilidades, para incrementar su autonomía, integración social y futura empleabilidad.

Impulsando el desarrollo profesional y personal



FSC INSERTA y F.ONCE

Siendo Deloitte una firma líder de servicios profesionales, queremos integrar este compromiso en nuestro día a día; para ello contamos con la ayuda y orientación de entidades expertas, entre ellas FSC INSERTA y resto de F. ONCE, con quienes tenemos suscrito un convenio de colaboración desde hace más de una década y con quienes colaboramos formando parte del Consejo Consultivo de 'Por Talento Digital', una iniciativa impulsada para mejorar la formación en competencias digitales de las personas con discapacidad.

FUNDACIÓN ESFERA

La Fundación Esfera, la Universidad Rey Juan Carlos I y Deloitte Legal colaboran en el desarrollo del título de Asistente Jurídico dirigido a personas con discapacidad intelectual y que será la puerta para que muchos accedan al mercado laboral. Deloitte Legal ha colaborado en la elaboración del programa junto a la universidad y la Fundación Esfera y, además, profesionales de Deloitte han formado parte del profesorado.

FUNDACIÓN PRODIS

El Programa PROMENTOR, nos permite colaborar con la F. PRODIS, incorporando alumnos que finalizan el curso universitario en la Univ. Autónoma de Madrid, donde desarrollan las competencias y habilidades que necesitarán en su trabajo diario en una empresa como Deloitte. Dentro de los objetivos fundaciones de PRODIS, se encuentra la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual, proporcionándoles un empleo productivo y remunerado, facilitándoles su inclusión laboral en el mercado laboral, a través de su Centro Especial de Empleo. En Deloitte, colaboramos con Prodis a través de actividades de team building como canal de sensibilización y acercamiento de las personas con discapacidad a nuestros profesionales.

Creemos firmemente que contar con diversidad de talento nos enriquece como personas y como organización.

Generando la mejor de las experiencias

El bienestar en Deloitte

En Deloitte entendemos el bienestar de nuestros profesionales de manera integral, cuidando de nuestro bienestar físico y de nuestro bienestar mental.

- Salud física. Con el objetivo de promover y facilitar la actividad física, el descanso y la nutrición saludable y mantener la energía y la salud en el trabajo, el hogar y en sus entornos, la Firma cuenta con multitud de iniciativas, entre las que destacan:
 - Servicio de Medicina del Trabajo, Enfermería, Fisioterapia y Prevención de Riesgos Laborales a través del cual se puede recibir asesoramiento médico y nutricional personalizado.
 - Información y formación sobre salud, coordinada desde nuestro Servicio de Medicina del Trabajo.
 - Clubes y ligas deportivas financiadas que fomentan un estilo de vida saludable: fútbol, running, baloncesto, pádel, ciclismo, voleibol, etc.
 - Rediseño de los espacios físicos en nuestras oficinas con el objetivo de crear entornos colaborativos, donde el bienestar y el conocimiento sean un beneficio compartido.

- Seguro de vida y accidentes contratado por la Firma para toda la plantilla.
- Gestión y subvención parcial de un seguro médico privado para nuestros profesionales y sus familiares directos.
- Descuentos en restaurantes de alimentación saludables.
- Salud mental. Con el objetivo de proveer a nuestros profesionales de recursos que les avuden a afrontar positivamente su día a día. fomentando su creatividad en el trabajo y avudándoles a mantener un equilibrio v a cuidar de su salud mental, proporcionamos:
 - Programa Mindfulness: formación en Mindfulness y en pensamiento positivo. Deloitte facilita tres niveles de Mindfulness Live en ciclos de ocho sesiones, instruyendo semanalmente en la práctica de la atención plena y el entrenamiento de la emoción, lo que constituye un soporte inestimable para el día a día de nuestros profesionales.
 - Apoyo a la familia: talleres sobre la educación, orientación en momentos específicos del ciclo vital, 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 a través de diferentes programas de acompañamiento.
- Sesiones formativas y píldoras divulgativas con expertos en salud mental, como Marian Rojas o los ciclos divulgativos de salud mental por negocio.

Entendemos el bienestar de manera integral, cuidando de nuestra salud física y mental y de la de quienes nos rodean.

Generando la mejor de las experiencias

Servicio de Medicina en el Trabajo y **Prevención de Riesgos Laborales**

La Firma dispone de un Servicio de Medicina en el Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales que actualmente esta integra las cuatro especialidades Medicina del Trabaio. Higiene, Seguridad, Ergonomía v Psicosociología recogidas en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos laborales (LPRL). El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales garantiza la protección especial de los profesionales 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.

También se tiene en cuenta la seguridad de aquellos trabajadores, no empleados por la Firma, pero que desarrollan su actividad dentro de nuestras oficinas, al igual que se realiza la coordinación en prevención de riesgos laborales con aquellas empresas a las que se trasladan nuestros empleados. Además, la asistencia médica abarca los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y las patologías por enfermedades comunes o accidentes no laborales. En caso de consultas médicas tanto urgentes como no urgentes, se pone a disposición de los profesionales un Servicio Médico con instalaciones en Madrid y Barcelona. Se efectúan videoconsultas con los empleados de todas las oficinas en España.

Respecto a los programas médico-sanitarios de carácter individual, se lleva a cabo una medicina personalizada donde se incluyen como parte novedosa estudios genéticos de los pacientes, orientados a la prevención de diversas enfermedades, así como a la personalización de los tratamientos farmacéuticos ante enfermedades graves como procesos oncológicos o cardíacos.

Además, se realizan programas de educación nutricional a través de las consultas personalizadas incluyendo la realización del estudio de la composición corporal (bioimpedanciometría) y recomendaciones sanitarias para viajes internacionales a lugares con potenciales riesgos infectocontagiosos.

La Firma, dispone de programas de prevención específicos en salud cardiovascular, prevención del cáncer de mama, colon, próstata y pulmón v tromboembolismo pulmonar entre otros. Dando igualmente soporte a familiares de empleados y socios cuando así lo precisan.

Durante el FY23, el Servicio de Medicina en el trabajo, adscrito a la estrategia de Well-being de la Firma, puso en marcha una iniciativa de divulgación vía streaming de diferentes temas médicos de interés para nuestros profesionales.

Se celebraron 6 sesiones con la participación de facultativos expertos en las diferentes materias donde abordaron aspectos como cáncer hereditario, cáncer de mama, higiene del sueño, cuidado del corazón, nutrición e ictus y accidentes cardiovasculares. Igualmente, como parte del concepto global de salud existe una consulta específica para empleados y socios que tengan problemas relacionados con el sueño.



Generando la mejor de las experiencias

Clubes y ligas deportivas

Deloitte cuenta con varios clubes deportivos para promover el ejercicio físico y la relación entre profesionales de diferentes áreas con un interés deportivo común a través del patrocinio de carreras y de la organización de torneos:

- **Deloitte Runners Club**
- **Deloitte Cycling Club**
- **Deloitte Padel Club**
- **Deloitte Golf Club (RA)**

Además, forma parte de las ligas interempresas en diferentes ciudades entre las que destacan especialmente varios equipos en las ligas masculinas y femeninas de fútbol, baloncesto y voleibol.

Con el objetivo de responder a las inquietudes deportivas de los profesionales, la Firma mantiene abierto un canal de comunicación para conocer y poner en marcha nuevas iniciativas alrededor de otro tipo de deportes más minoritarios que puedan resultar del interés de los empleados.

Actividades culturales y de ocio

A través de las distintas colaboraciones v acuerdos institucionales que Deloitte mantiene con diferentes entidades culturales y deportivas, los profesionales tienen acceso a numerosos eventos entre los que destacan conciertos de música clásica, ópera y competiciones deportivas de los circuitos oficiales de fútbol, baloncesto y tenis.

Adicionalmente, la Firma ofrece a nuestros profesionales la posibilidad de disfrutar de experiencias en familia coincidiendo con fechas especiales como Navidad a través de espectáculos e iniciativas solidarias.





Equipo directivo Deloitte España

Facturación España







Líderes en transformación

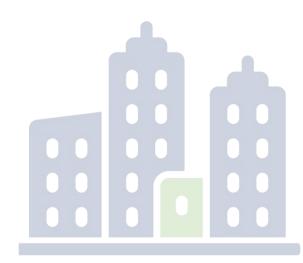
El modelo económico global está en continua transformación, en Deloitte ayudamos a las empresas y organizaciones a diseñar soluciones ante los complejos retos a los que nos enfrentamos como sociedad.

Nuestro objetivo es generar un impacto tangible y positivo y ponemos a disposición de nuestros clientes nuestras capacidades multidisciplinares, nuestros recursos globales, la amplia experiencia en la industria, el conocimiento del mercado y las tecnologías innovadoras para ayudar a resolver los desafíos complejos a los que nos enfrentamos.

Estamos realizando un ambicioso plan de inversión en capacidades digitales, lo que permitió a los profesionales de Deloitte ayudar a nuestros clientes a abordar los desafíos y aprovechar las tecnologías disruptivas para mejorar la productividad y acelerar el ritmo de innovación empresarial.

Trabajamos para incorporar la Inteligencia Artificial generativa en las plataformas internas de Deloitte y optimizar los servicios en todos los negocios e innovamos continuamente para abordar los desafíos de eficiencia y eficacia mediante tecnología, datos y herramientas.

Contamos con un sólido equipo de profesionales especialistas que pueden desplegarse en todo el mundo para participar en proyectos aportando conocimientos expertos, nuevos y rigurosos enfogues que abarcan los retos más compleios. desde consideraciones medioambientales, sociales y de gobernanza como cuestiones de ciberseguridad, inteligencia artificial, big data v avances tecnológicos.





Líderes en transformación

La aparición y el rápido avance de la lA generativa ofrece una amplia oportunidad para la sociedad y los negocios.

En Deloitte guiamos a las organizaciones en la gestión integral del ciclo de vida de los datos y la maximización de los beneficios derivados de la inteligencia artificial enfocándonos en la generación de valor, potenciando el talento y la transformación organizacional.

Deloitte ayuda a las compañías a la hora de hacer frente a uno de los retos en la agenda del CEO, como es la IA, ofreciendo un asesoramiento a lo largo de todo su ciclo de vida, desde el descubrimiento del valor y la experimentación, hasta su implementación y posterior optimización.

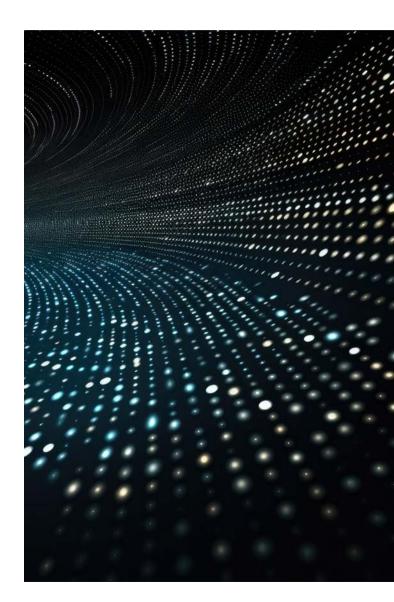
Guiamos a los clientes a través de las complejidades de la transformación de sus negocios y explotamos las oportunidades que presenta, aprovechamos nuestro sólido ecosistema de alianzas con muchos de los principales proveedores de tecnología del mundo.

Establecemos alianzas con las principales empresas tecnológicas en la migración a la nube hasta la transformación digital y el cambio impulsado por la IA hasta la reinvención de la fuerza laboral, el poder combinado de nuestras relaciones de alianza nos ayuda ofrecer soluciones que agregan valor en cada etapa del recorrido de un cliente.

El compromiso de Deloitte con la transformación de los negocios no solo aborda los avances tecnológicos sino también lideramos la aplicación de soluciones innovadoras de estas tecnologías en el futuro del trabajo, el valor agregado del mercado o la lucha contra el cambio climático.

Conectamos ecosistemas tecnológicos con nuestros clientes y ayudamos a las empresas a procesar inmensas cantidades de datos e información para que puedan confiar en su capacidad de tomar medidas concretas para pasar de la estrategia a la acción.

Nuestra especialización, experiencia y robusto conocimiento sectorial y la suma de las capacidades multidisciplinares de nuestro equipo nos permiten disponer de una visión global que genera nuevas ventajas competitivas rentables y sostenibles a nuestros clientes



Negocio Líderes en transformación



En este entorno complejo, volátil y en constante cambio, los profesionales de Deloitte son clave para ayudar a las empresas.

Deloitte proporciona un conjunto integrado de tecnologías innovadoras para ofrecer soluciones en la automatización, el análisis de datos y las tendencias en las transacciones de M&A.

Ayudamos a las organizaciones a transformar y avanzar funciones críticas de su negocio como ciberseguridad y riesgos para aumentar la eficiencia operativa, agregar valor e incorporar una ventaja continua en sus operaciones. Trabajamos desde centros internacionales para responder a los ataques de nuestros clientes y proporcionar monitoreo de ciberseguridad 24/7 y monitorear continuamente redes globales de proveedores de múltiples niveles para posibles interrupciones mientras impulsamos estrategias para prevenirlos.

El área de Deloitte Audit & Assurance mantiene altos estándares de calidad, integridad, independencia y transparencia apoyando el reporte de información no financiera con una visión global del cliente incorporando su impacto social.

La transformación del modelo de negocio impacta también en la función fiscal, asesoramos a nuestros clientes sobre las implicaciones regulatorias y económicas de sus negocios ayudándoles a crear y preservar valor.

El aumento de la regulación, los cambios en los modelos de negocio y el cambio ambiental han impulsado la demanda de las prácticas legales de Deloitte en políticas laborales en remoto y híbrido, leyes de empleo y derechos y bienestar de los trabajadores que permitan ser competitivos y retener al talento. El profundo conocimiento técnico de los profesionales de Deloitte se extiende a los requerimientos del área legal mejorando la automatización, la precisión y la velocidad de los procesos y la eficiencia de nuestros clientes.

Negocio **Equipo Directivo**

Equipo directivo

El equipo directivo de Deloitte está formado por 354 socios especializados en líneas de servicio, industrias y geografías para prestar a los clientes los mejores servicios profesionales y están representados por 21 miembros en el Comité Ejecutivo.

En el año 2023, 33 profesionales se han sumado al eguipo de socios de la Firma, 28 de ellos resultado de promociones internas y 5 como nuevas incorporaciones. La nueva promoción de socios se produce en todas las líneas de servicio y reconoce su liderazgo, sus excelentes capacidades y su compromiso por generar un valor diferencial en los clientes en sus retos transformacionales.

Deloitte impulsa al mejor talento, con un foco relevante sobre el talento femenino con trece nuevas socias incorporándose al partnership (39%). Las mujeres suponen el 41% del total de profesionales de la Firma, con un 36% en las capas directivas.



Nuevos socios, 2023

Nuestra presencia en España

Nuestros más de 10.800 profesionales están distribuidos por toda la geografía española en 22 oficinas. A nivel global somos más de 450.000 personas en más de 150 países.

Ofrecemos servicios especializados a través de seis líneas de negocio:

- Auditoría
- Fiscal y Legal
- M&A y asesoramiento financiero
- Asesoramiento en riesgos y Ciberseguridad
- Consultoría estratégica y tecnológica
- Servicios de Outsourcing

Estamos organizados por sectores porque buscamos la especialización y el entendimiento de los retos y problemas específicos a los que se enfrentan nuestros clientes:

- Banca, Seguros, Inversores Institucionales
- Consumo, Distribución, Transporte, Hoteles, Servicios, Ocio, Farmacéuticas y Sanidad
- Energía, Recursos, Infraestructuras, Telecomunicaciones, Tecnología y Medios de Comunicación
- Sector Público: empresas públicas, gobierno central, ministerios, gobiernos y universidades



Transparencia y buenas prácticas

La Ética en Deloitte

Todos los profesionales que integran Deloitte están unidos por los Valores Compartidos y por los Principios Éticos que se recogen en el Código Ético de Deloitte, orientando el desempeño profesional desde la honestidad, la ética y la responsabilidad.

Los Valores y Principios de Deloitte nacen de nuestro propósito, reflejado en nuestro "making an impact that matters", v son una parte integral del compromiso de responder a la confianza de nuestro entorno, siendo la base de una cultura de ética e integridad.

Deloitte cuenta con todo un programa de ética, que incluye un Código Ético para regir nuestra conducta, un líder de Ética en la Firma, políticas a nivel Global v a nivel local sobre materias como la discriminación, el acoso, la prohibición de represalias al denunciante, gestión de las relaciones familiares, etc., una formación obligatoria a todos los niveles, planes de comunicación, la existencia de un canal de denuncias y una encuesta anual de ética, entre los principales elementos.

Deloitte Touche Tohmatsu asigna la mayor prioridad a demostrar la integridad y la calidad a través de la organización global y de sus firmas miembro, teniendo en cuenta el tipo de servicio que proporcionamos.

Entendemos que la percepción que el mercado tiene de Deloitte está inseparablemente unida a la de nuestros principales clientes, lo que nos hace incluso más comprometidos en inculcar y manifestar nuestros Principios y Valores en todo lo que hacemos.

Nuestro código ético es nuestro compromiso de calidad y excelencia en todo lo que hacemos, actuamos con integridad y profesionalidad en todos nuestros ámbitos de actuación.



Transparencia y buenas prácticas

Código ético

Nuestro <u>comportamiento ético</u>, nuestra conducta íntegra, honesta e independiente son valores compartidos por todos los profesionales de Deloitte

Nos regimos por los siguientes doce Principios en el trato con nuestros clientes, con nuestros proveedores, con nuestros aliados, y entre nosotros mismos:

- **Integridad.** Somos francos y honrados en nuestras opiniones profesionales y relaciones de negocio.
- **Calidad.** Nos esforzamos por desarrollar resultados que generan un impacto relevante para nuestros clientes.
- Comportamiento profesional. Cumplimos las leyes, reglamentos y normas profesionales, y tratamos de evitar toda acción que pueda desacreditarnos a nosotros o a nuestra profesión.
- Objetividad. Somos objetivos a la hora de formarnos una opinión profesional y de ofrecer asesoramiento.
- **Competencia.** Ponemos el debido cuidado para asignar a cada cliente, en función de sus necesidades, los profesionales que tienen la competencia necesaria para su trabajo.

- **Prácticas de negocio justas.** Respetamos a nuestros competidores y estamos comprometidos con prácticas empresariales justas.
- Confidencialidad, privacidad y protección de datos. Protegemos y tomamos medidas para salvaguardar la información confidencial y personal en nuestro poder, recogiendo y procesando los datos de conformidad con las leyes aplicables, las obligaciones profesionales y nuestras propias políticas y prácticas de gestión de datos.
- Respeto, diversidad y trato imparcial.
 Fomentamos una cultura y un entorno de trabajo en el que nuestros profesionales se tratan con respeto, cortesía y equidad, fomentando la igualdad de oportunidades para todos.
- **Desarrollo y apoyo profesional.** Invertimos en nuestros profesionales para que desarrollen los conocimientos y competencias necesarios para desempeñar eficazmente su función.
- Anticorrupción. No toleramos en ningún caso la corrupción, ni la aceptación o el ofrecimiento de sobornos, ni por nuestra parte ni por parte de terceros en nuestro nombre

- Cadena de suministros responsable. No toleramos ningún tipo de comportamiento ilícito o inmoral por parte de nuestros proveedores, contratistas o socios de alianzas.
- Responsabilidad social. Contribuimos a la sociedad y a nuestras comunidades interactuando con organizaciones sin ánimo de lucro, Gobiernos y otras empresas para crear un impacto positivo en el ámbito local, nacional y global.

Nuestro canal de denuncias

Deloitte dispone de un canal de consultas y denuncias, canal **Speak UP**, abierto a todos los profesionales y terceros que trabajan con la Firma. La existencia de este canal favorece la transparencia y es un compromiso de Deloitte con las mejores prácticas del mercado.

A lo largo del FY23, se han recibido un total de 26 comunicaciones, incluyendo 8 consultas y 18 denuncias realizadas a través del canal, todas ellas resueltas a la fecha del presente 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.

Transparencia y buenas prácticas

Políticas, procedimientos y normas de actuación

En Deloitte nos regimos por el conjunto de políticas, procedimientos y normas de actuación profesional aprobadas tanto por los diferentes organismos reguladores externos como por los distintos Comités internos de la Firma con el objetivo de asegurar el cumplimiento de la regulación vigente y de los Principios de actuación de la Firma antes detallados

Este conjunto de políticas y normas internas, organizadas en diferentes niveles de alcance, tienen el fin de asegurar que los profesionales cumplen con los requisitos de Ética, de Calidad y de Gestión de Riesgos necesarios en cada trabajo. Estas políticas y normas rigen nuestra actuación y son claves en nuestra relación de confianza con clientes, proveedores y profesionales.

Nuestras políticas cubren, en la medida precisa, los aspectos relevantes de nuestra actividad, comenzando por la fase de obtención de un nuevo cliente o proyecto, hasta la conclusión de nuestros servicios, tomando igualmente en consideración las especificidades de cada línea de servicio, así como aquellos otros aspectos de carácter más global como son los correspondientes a la ética profesional, la independencia, el cumplimiento normativo y las expectativas de nuestro trabajo.

Todos nuestros profesionales cuentan con asesoramiento técnico de un equipo especializado que apoya a todas las actividades en las distintas prácticas profesionales de la Firma. Para ello, Deloitte se organiza internamente en equipos especializados en cada línea de servicio, así como en áreas de conocimiento específicas: independencia, anticorrupción, prevención del blanqueo de capitales, confidencialidad, privacidad, seguridad, etc.

Además, para los servicios de Auditoría, nos regimos y actuamos conforme lo indicado en la regulación europea y local, en el Code of Ethics for Professional Accountants (emitido por el International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA)) v, cuando proceda, por las normas de auditoría e independencia de la Securities and Exchange Commision (SEC) v del Public Company Accounting Oversigght Board (PACOB).

Nos comprometemos a incrementar continuamente los niveles de calidad y actuar con integridad, independencia y transparencia

Formación a profesionales

La formación continua es una prioridad para Deloitte, desarrollando materiales específicos adaptados a cada uno de los niveles profesionales y a las materias necesarias, siendo de obligado cumplimiento tanto a nivel nacional como internacional a través de sesiones de capacitación y actualización de contenidos.

Las políticas, procedimientos y normas de Deloitte son objeto de formación para todos nuestros profesionales, de tal forma que se sientan capacitados, cada uno a su nivel, para hacer frente a las situaciones que se les presenten en la prestación de nuestros servicios.



Transparencia y buenas prácticas

Anticorrupción

Deloitte cuenta con una política de Anticorrupción cuyo objetivo es recordar que está absolutamente prohibido para todos los socios y los profesionales de Deloitte el ejercicio de prácticas, fuera de los límites razonables para la práctica común de los negocios, encaminadas a conseguir ventajas o beneficios en la adjudicación de un negocio

En este sentido, dicha prohibición se extiende a prometer, ofrecer, dar, solicitar o aceptar pagos, regalos o gastos de similar naturaleza (fuera de los límites razonables) de clientes, proveedores, empleados de cualquiera de estos o de terceras partes, incluyendo la Administración Pública, y de forma especial prohibiendo pagos de facilitación, prohibición de realizar pagos o donaciones a partidos políticos u organizaciones que, con respecto a las cuales, podría llegar a concluirse que existan intenciones de influir indebidamente en las decisiones de negocio, o referir a un familiar o conocido de un cliente, autoridad o funcionario (actual o potencial) con el objetivo de influir indebidamente en las decisiones de negocio o afectar a la objetividad.

Para ello. Deloitte cuenta con todo un sistema de Anticorrupción, que está certificado externamente conforme la norma ISO 37001, y que, entre los principales elementos, se basa en los siguientes:

- Nombramiento de un líder de Anticorrupción;
- Evaluaciones internas anuales, guías, herramientas y monitorización para ayudar a medir la efectividad de los programas de anticorrupción en Deloitte;
- Procedimientos para realizar debidas diligencias sobre terceros no clientes, incluyendo subcontratistas, alianzas en el mercado, proveedores y suministradores;
- Actualización de formaciones de riesgo de corrupción anualmente;
- Canales de comunicación y denuncia para los profesionales y personal externo a Deloitte;
- Comunicaciones, talleres y seminarios web para facilitar el intercambio de prácticas globales de anticorrupción.

Todos los profesionales de Deloitte reciben una formación sobre anticorrupción en su entrada a la Firma que es actualizada, como mínimo, cada dos años de forma recurrente.

Confidencialidad y privacidad

La protección de la información confidencial y personal es fundamental para nosotros. En Deloitte estamos comprometidos con la protección de la información confidencial y personal tanto de nuestros clientes como de nuestros proveedores y otras entidades con las que trabajamos, monitorizando continuamente los requisitos regulatorios y legales que debamos cumplir para así apoyar su total cumplimiento.

Deloitte cumple con las leyes y regulaciones de privacidad aplicables en todo el mundo y, de forma específica, con el Reglamento General de Protección de Datos (GDPR) de la Unión Europea.

Nuestros responsables de Confidencialidad y Privacidad, de forma conjunta con la Oficina Global de Deloitte, establecen directrices, desarrollan procesos y procedimientos, proporcionan formación y concienciación, y evalúan la efectividad de los controles relacionados con la confidencialidad y la privacidad, siempre en colaboración con el área de Tecnología, con el objetivo de entender, anticiparse y responder a los riesgos y amenazas a los que se enfrenta nuestro entorno.

Notas: Los datos hacen referencia a la organización Deloitte en España. Debido a los redondeos, la suma de las secciones puede no totalizar. La descripción detallada de los contenidos de este informe y la metodología utilizada en el cálculo de indicadores en esta sección se puede encontrar en la sección Metodología de reporte y métricas de desempeño.

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

13. 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

SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL

Progreso hacia las metas - World <i>Climate</i>				_
Descripción del objetivo	Año Base	Año Objetivo	Objetivo	Progreso
Porcentaje de electricidad renovable	FY19	2024	100%	83%
Reducción de emisiones del alcance 3 de viajes de negocios por empleado desde niveles FY2019	FY19	2025	50%	41%
Porcentaje de proveedores con objetivos basados en la ciencia (por emisiones)	FY19	2025	67%	Work in progress
Uso de energía	FY 2023	FY 2022	FY 2021	FY 2019
Electricidad oficinas (kW) - Renovable	11.750.491	9.035.515	7.072.235	-
Electricidad oficinas (kW) – No Renovable	2.461.418	1.356.825	2.003.909	162.938
Electricidad oficinas (kW) – Total	14.211.909	10.392.340	9.076.144	7.776.073
Electricidad CPDs (kW)	515.376	486.112	557.258	350.780
Emisiones	FY 2023	FY 2022	FY 2021	FY 2019
Emisiones Scope 2- Electricidad oficinas (Tn CO2 eq)	679	270	576	3.506
Emisiones Scope 2 (Tn CO2 eq) - Total	679	270	576	3.506
Emisiones Scope 3- Desplazamientos por viajes de negocios (Tn CO2 eq)	7.194	2.893	1.051	9.369
Emisiones Scope 3- Desplazamientos/profesional (kg CO2 eq/empleado)	0,66	0,29	0,12	1,12
Emisiones Scope 3- Compra de productos y servicios (Tn Co2 eq)	30.706	19.698	13.074	50.494
Emisiones Scope 3 (Tn CO2 eq) – Total	37.900	22.591	14.125	59.863
Emisiones Totales Gas Efecto Invernadero (GEI)				
Emisiones Brutas GEI (Tn of CO2)	38.579	22.8610	14.701	63.369
Intensidad por profesional (Tn CO2 eq/profesional)	3,55	2,33	1,64	7,59
Uso de recursos	FY 2023	FY 2022	FY 2021	FY 2019
Consumo de papel (kg)12	57.245	58.314	59.751	-
Papel enviado a reciclar (kg)13	122.564	69.954	100.046	148.204
Volumen de agua extraída de la red municipal en las sedes de Deloitte (m3)	50.276	28.610	35.284	42.547

Notas: Los datos hacen referencia a la organización Deloitte en España. La descripción detallada de los contenidos de este informe y la metodología utilizada en el cálculo de los indicadores en esta sección se pueden encontrar en el documento "Metodología de reporte y métricas de desempeño".

SOCIAL

Progreso hacia los objetivos: impacto social (WorldClass)

Descripción del objetivo	Objetivo 2030 (España)	Progreso FY2023	Progreso FY2022	Progreso total a la fecha	
Personas alcanzadas a través de World <i>Class</i>	1M	82.916	73.055	257.586	
Por voluntariado y pro-bono		FY 2023	FY 2022	FY 2021	
Trabajo pro-bono		4.043,4	2.867	9.527	
Skills-based		694,75	274	174	
Voluntariado tradicional		2.023	1.260	745	
Total de horas		6.761	4.401	10.446	
Valor monetario de las inversiones sociales		FY 2023	FY 2022	FY 2021	
Inversiones sociales totales		2.062.388	2.258.455	2.258.455	
Inversiones sociales por área de contribución		FY 2023 FY		FY 2022	
Valor monetario de las donaciones a organizaciones sociales		1.482.311		1.543.560	
Valor monetario de las horas de trabajo pro-bono, el voluntariado skills-based y el tradicior	nal	442.556		289.830	

Notas: 14. Equivale Unique leadership roles estipulado por DTTL, es decir al % de mujeres que tienen algún rol de liderazgo (se contabiliza por mujeres, no roles). Dato a Febrero 2022.

15. Directores, Senior Managers y Managers tanto de línea como de funciones internas

TALENTO

Progreso hacia las metas aspiracionales – Talento por género				
Descripción del objetivo	Objetivo 2025	Objetivo 2023	FY23 Progreso	FY22 Progreso
Porcentaje de mujeres en los órganos de liderazgo y gobernanza	27%	23%	16,4%	23%
Número de individuos por nivel		FY 2023	FY 2022	FY 2021
Directores		246	209	195
Senior Manager + Gerentes		1.649	1.491	1.404
Jefes de equipo y Staff		7.959	7.161	6.466
Áreas corporativas		1.006	958	910
Plantilla total		10.860	9.819	8.975
Porcentaje de mujeres		FY 2023	FY 2022	FY 2021
Porcentaje de mujeres en los órganos de liderazgo y gobernanza14		16,4%	23%	-
Porcentaje de mujeres en la capa directiva15		36%	35%	35%
Porcentaje de mujeres en el colectivo de socios		13,8%	13,4%	-
Porcentaje de mujeres miembros en el Comité Ejecutivo		22,2%	10%	-
Número y % de mujeres por nivel		FY 2023	FY 2022	FY 2021
Director		60 (24%)	48 (23%)	43 (22%)
Senior Manager + Gerentes		623 (38%)	555 (37%)	516 (37%)
Jefes de equipo y Staff		3.012 (38%)	2.672 (37%)	2.450 (38%)
Áreas corporativas		729 (72%)	711 (74%)	669 (74%)
Total		4.424	3.986	3.678

*Porcentaje calculado sobre el total de hombres y mujeres registrados a cierre del FY23

TALENTO

Etad 30.50 3.575 3.477 Etad 50.50 366 321 272 Nuevas contrataciones por nivel FY 2023 FY 2021 TY 2021 Director 11 51 31 Tasa de nueva contratación de Director 0% 1% 1% Gerentes 1 Senior Manager 122 90 59 Tasa de nueva contratación de Gerentes + Senior Manager 3.42 2.88 59 Jefes de equipo y Staff 3.42 2.88 59 Tasa de nueva contratación de Jefes de equipo y Staff 196 2.93 1.860 Tasa de nueva contratación de Funciones internas 196 2.93 1.860 Nuevas contrataciónes por género FY 2023 FY 2021 FY 2021 Nuevas contrataciónes masculhas 2.267 2.459 1.651 Tasa de nueva contrataciónes masculhas 1.249 4.28 3.136 Tasa de nueva contratación femenina* 3.49 4.28 3.136 Tasa de nueva contratación femenina* 3.49 4.28 3.24 Tasa de nuevas contratac	Talento por rango de edad: en general	FY 2023	FY 2022	FY 2021
Eckal>50 366 321 272 Nuevas contrataciones por nivel FY 2023 FY 2021 PY 2021 Director 11 51 31 Tasa de nueva contratación de Director 0% 1% 1% Gerentes - Senior Manager 122 90 59 Tasa de nueva contratación de Gerentes + Senior Manager 3% 2% 2% Jefes de equipo y Staff 34.90 878 590 Funciones internas 196 2.934 1,860 Funciones internas 196 2.934 1,860 Tasa de nueva contratación de Funciones internas 5% 75% 73% Nuevas contrataciónes por género FY 2023 FY 2021 FY 2021 Nuevas contrataciónes masculinas 35% 45% 1,61 Nuevas contrataciónes femeninas 1,491 1,444 889 Tasa de nueva contratación femeninas 3,5% 3,903 2,540 Tasa de nueva contratación femeninas 3,5% 3,903 2,540 Tasa de nuevas contratacións femeninas	Edad <30	6.744	5.973	5.226
Nuevas contrataciones por nivel FY 2023 FY 2021 Director 11 51 31 Tasa de nueva contratación de Director 0% 1% 1% Gerentes + Senior Manager 12 9 29 Tasa de nueva contratación de Gerentes + Senior Manager 3% 2% 2% Jefes de equipo y Staff 3,429 828 590 Tasa de nueva contratación de Jefes de equipo y Staff 91% 21% 23% Funciones internas 196 2,934 1,860 Tasa de nueva contratación de Funciones internas 5% 75% 78 Tasa de nueva contratación es masculinas 196 2,934 1,860 Tasa de nueva contratación es masculinas 196 2,934 1,860 Tasa de nueva contratación es masculinas 2,267 2,459 1,611 Tasa de nueva contratación masculinas 3,49 3,44 3,89 Tasa de nueva contratación femeninas 3,78 3,93 2,540 Tasa de nueva contratación es femeninas 3,78 3,93 2,540	Edad 30-50	3.750	3.525	3.477
Director 11 51 31 Tasa de nueva contratación de Director 0% 1% 1% Gerentes + Senior Manager 122 90 59 Tasa de nueva contratación de Gerentes + Senior Manager 3% 2% 2% Jefes de equipo y Staff 34.29 828 590 Tasa de nueva contratación de Jefes de equipo y Staff 91% 21% 23% Funciones internas 196 2,934 1.860 Tasa de nueva contratación de Funciones internas 5% 75 78 Tasa de nueva contratación es por género FV.2023 FV.2024 FY.2021 Nuevas contrataciónes por género 7.257 2.459 1.651 Tasa de nueva contratación masculina* 35% 42% 31% Tasa de nueva contratación es femeninas 1.491 1.444 889 Tasa de nueva contratación es femeninas 3.758 3.903 2.540 Tasa de nueva contratación es femeninas 3.758 3.903 2.540 Tasa de nuevas contrataciónes es femeninas 3.5% 40%	Edad >50	366	321	272
Tasa de nueva contratación de Director 0% 1% 1% Gerentes + Senior Manager 122 90 59 Tasa de nueva contratación de Gerentes + Senior Manager 3% 2% 2% Jefes de equipo y Staff 3429 828 590 Tasa de nueva contratación de Jefes de equipo y Staff 91% 21% 23% Funciones internas 196 2.934 1.860 Tasa de nueva contratación de Funciones internas 5% 75% 73% Nuevas contrataciones masculinas 2.267 2.459 1.651 Tasa de nueva contratación emeninas 1.491 1.444 38% Tasa de nueva contratación femeninas 1.491 1.444 38% Tasa de nueva contratación femeninas 1.491 1.444 38% Tasa de nueva contratación femeninas 3.758 3.903 2.540 Tasa de nueva contratación femeninas 3.758 3.903 2.540 Tasa de nueva contratación femeninas 1.380 1.641 1.159 Tasa de nueva contratación femeninas 3.758 3.903 </td <td>Nuevas contrataciones por nivel</td> <td>FY 2023</td> <td>FY 2022</td> <td>FY 2021</td>	Nuevas contrataciones por nivel	FY 2023	FY 2022	FY 2021
Gerentes + Senior Manager 122 90 59 Tasa de nueva contratación de Gerentes + Senior Manager 3% 2% 2% Jefes de equipo y Staff 3.429 828 590 Tasa de nueva contratación de Jefes de equipo y Staff 91% 21% 23% Tunciones internas 196 2.934 1.860 Tasa de nueva contratación de Funciones internas 5% 75% 73% Nuevas contratación de Funciones internas 5% 75% 73% Nuevas contratación es por género FY 2023 FY 2022 FY 2021 Tasa de nueva contratación masculinas 2.267 2.459 1.651 Tasa de nueva contratación masculina* 3.5% 42% 31% Tasa de nueva contratación femeninas 1.491 1.444 889 Tasa de nuevas contratación femeninas 3.758 3.903 2.540 Tasa de nuevas contrataciones** 3.5% 40% 28% Rotación por género FY 2023 FY 2022 FY 2021 Rotación hombres 1.380 1.641 1.159 <td>Director</td> <td>11</td> <td>51</td> <td>31</td>	Director	11	51	31
Tasa de nueva contratación de Gerentes + Senior Manager 3% 2% 2% jefes de equipo y Staff 3.429 828 590 Tasa de nueva contratación de Jefes de equipo y Staff 91% 21% 23% Funciones internas 196 2.934 1.860 Tasa de nueva contratación de Funciones internas 5% 75% 73% Nuevas contrataciónes por género FY 2023 FY 2022 FY 2021 Nuevas contratación masculinas 2.267 2.459 1.651 Tasa de nueva contratación masculinas 35% 42% 31% Nuevas contratación remeninas 1.491 1.444 889 Tasa de nueva contratación femeninas* 3.4% 3.6% 24% Tasa de nuevas contratación femeninas* 3.758 3.903 2.540 Tasa total de nuevas contrataciónes** 3.5% 40% 28% Rotación per género FY 2023 FY 2021 FY 2021 Rotación hombres 1.380 1.641 1.159 Tasa de rotación remenina 819 90 775 <td>Tasa de nueva contratación de Director</td> <td>0%</td> <td>1%</td> <td>1%</td>	Tasa de nueva contratación de Director	0%	1%	1%
jefes de equipo y Staff 3.429 828 590 Tasa de nueva contratación de Jefes de equipo y Staff 91% 21% 23% Funciones internas 196 2.934 1.860 Tasa de nueva contratación de Funciones internas 5% 75% 73% Nuevas contrataciones por género FY 2023 FY 2022 FY 2021 Nuevas contrataciónes masculinas 2.267 2.459 1.651 Tasa de nueva contratación mesculina* 35% 42% 31% Nuevas contratación femeninas 1.491 1.444 889 Tasa de nueva contratación femenina* 3.758 3.903 2.540 Total de nuevas contrataciónes 3.758 3.903 2.540 Tasa total de nuevas contrataciónes* 3.758 40% 28% Rotación por género FY 2023 FY 2022 FY 2021 Rotación por género 1.380 1.641 1.159 Tasa de rotación mesculina 23% 31% 24% Rotación femenina 819 960 775 Tasa de r	Gerentes + Senior Manager	122	90	59
Tasa de nueva contratación de Jefes de equipo y Staff 91% 21% 23% Funciones internas 196 2.934 1.860 Tasa de nueva contratación de Funciones internas 5% 75% 73% Nuevas contratacións por género FY 2023 FY 2022 FY 2021 Nuevas contratacións masculinas 2.267 2.459 1.651 Tasa de nueva contratación masculina* 35% 42% 31% Nuevas contratación femeninas 1.491 1.444 889 Tasa de nueva contratación femenina* 3.758 3.903 2.540 Total de nuevas contrataciones 3.5% 40% 28% Total de nuevas contrataciones** 35% 40% 28% Rotación por género FY 2023 FY 2022 FY 2021 Rotación por género FY 2023 FY 2022 FY 2021 Rotación por género 1,380 1,641 1,159 Tasa de rotación mesculina 23% 31% 24% Rotación femenina 819 960 775 Tasa de rotación	Tasa de nueva contratación de Gerentes + Senior Manager	3%	2%	2%
Funciones internas 196 2.934 1.860 Tasa de nueva contratación de Funciones internas 5% 75% 73% Nuevas contrataciones por género FY 2023 FY 2022 FY 2021 Nuevas contrataciones masculinas 2.267 2.459 1.651 Tasa de nueva contratación masculina* 35% 42% 31% Nuevas contrataciones femeninas 1.491 1.444 889 Tasa de nueva contratación femenina* 3758 3.903 2.540 Tasa total de nuevas contrataciones** 35% 40% 28% Rotación por género FY 2023 FY 2022 FY 2021 Rotación hombres 1,380 1,641 1,159 Tasa de rotación masculina 31% 1,641 1,159 Tasa de rotación femenina 819 960 775 Tasa de rotación femenina 24% 32% 27% Total de rotación femenina 2,199 2,601 1,934	Jefes de equipo y Staff	3.429	828	590
Tasa de nueva contratación de Funciones internas 5% 75% 73% Nuevas contrataciones por género FY 2023 FY 2022 FY 2021 Nuevas contrataciones masculinas 2.267 2.459 1.651 Tasa de nueva contratación masculina* 35% 42% 31% Nuevas contrataciones femeninas 1.491 1.444 889 Tasa de nueva contratación femenina* 34% 36% 24% Total de nuevas contrataciones 3.758 3.903 2.540 Tasa total de nuevas contrataciones** 35% 40% 28% Rotación por género FY 2023 FY 2022 FY 2021 Rotación hombres 1.380 1.641 1.159 Tasa de rotación masculina 23% 31% 24% Rotación femenina 819 960 775 Tasa de rotación femenina 24% 32% 27% Total de rotación 2199 2.601 1.934	Tasa de nueva contratación de Jefes de equipo y Staff	91%	21%	23%
Nuevas contrataciones por género FY 2023 FY 2021 Nuevas contrataciones masculinas 2.267 2.459 1.651 Tasa de nueva contratación masculina* 35% 42% 31% Nuevas contrataciones femeninas 1.491 1.444 889 Tasa de nueva contratación femenina* 34% 36% 24% Total de nuevas contrataciones 3.758 3.903 2.540 Tasa total de nuevas contrataciones** 35% 40% 28% Rotación por género FY 2023 FY 2022 FY 2021 Rotación hombres 1.380 1.641 1.159 Tasa de rotación masculina 23% 31% 24% Rotación femenina 819 960 775 Tasa de rotación femenina 24% 32% 27% Total de rotación 2.199 2.601 1.934	Funciones internas	196	2.934	1.860
Nuevas contrataciones masculinas 2.267 2.459 1.651 Tasa de nueva contratación masculina* 35% 42% 31% Nuevas contrataciónes femeninas 1.491 1.444 889 Tasa de nueva contratación femenina* 34% 36% 24% Total de nuevas contrataciones 3.758 3.903 2.540 Tasa total de nuevas contrataciones** 35% 40% 28% Rotación por género FY 2023 FY 2021 FY 2021 Rotación hombres 1.380 1.641 1.159 Tasa de rotación masculina 23% 31% 24% Rotación femenina 819 960 775 Tasa de rotación femenina 24% 32% 27% Total de rotación 2.199 2.601 1.934	Tasa de nueva contratación de Funciones internas	5%	75%	73%
Tasa de nueva contratación masculina* 35% 42% 31% Nuevas contrataciones femeninas 1.491 1.444 889 Tasa de nueva contratación femenina* 34% 36% 24% Total de nuevas contrataciones 3.758 3.903 2.540 Tasa total de nuevas contrataciones** 35% 40% 28% Rotación por género FY 2023 FY 2022 FY 2021 Rotación hombres 1.380 1.641 1.159 Tasa de rotación masculina 23% 31% 24% Rotación femenina 819 960 775 Tasa de rotación femenina 24% 32% 27% Total de rotación 2.199 2.601 1.934	Nuevas contrataciones por género	FY 2023	FY 2022	FY 2021
Nuevas contrataciones femeninas 1.491 1.444 889 Tasa de nueva contratación femenina* 34% 36% 24% Total de nuevas contrataciones 3.758 3.903 2.540 Tasa total de nuevas contrataciones** 35% 40% 28% Rotación por género FY 2023 FY 2022 FY 2021 Rotación hombres 1.380 1.641 1.159 Tasa de rotación masculina 23% 31% 24% Rotación femenina 819 960 775 Tasa de rotación femenina 24% 32% 27% Total de rotación 2.199 2.601 1.934	Nuevas contrataciones masculinas	2.267	2.459	1.651
Tasa de nueva contratación femenina* 34% 36% 24% Total de nuevas contrataciones 3.758 3.903 2.540 Tasa total de nuevas contrataciones** 35% 40% 28% Rotación por género FY 2023 FY 2022 FY 2021 Rotación hombres 1.380 1.641 1.159 Tasa de rotación masculina 23% 31% 24% Rotación femenina 819 960 775 Tasa de rotación femenina 24% 32% 27% Total de rotación 2.199 2.601 1.934	Tasa de nueva contratación masculina*	35%	42%	31%
Total de nuevas contrataciones 3.758 3.903 2.540 Tasa total de nuevas contrataciones** 35% 40% 28% Rotación por género FY 2023 FY 2022 FY 2021 Rotación hombres 1.380 1.641 1.159 Tasa de rotación masculina 23% 31% 24% Rotación femenina 819 960 775 Tasa de rotación femenina 24% 32% 27% Total de rotación 2.199 2.601 1.934	Nuevas contrataciones femeninas	1.491	1.444	889
Tasa total de nuevas contrataciones** 35% 40% 28% Rotación por género FY 2023 FY 2022 FY 2021 Rotación hombres 1.380 1.641 1.159 Tasa de rotación masculina 23% 31% 24% Rotación femenina 819 960 775 Tasa de rotación femenina 24% 32% 27% Total de rotación 2.199 2.601 1.934	Tasa de nueva contratación femenina*	34%	36%	24%
Rotación por género FY 2023 FY 2022 FY 2021 Rotación hombres 1.380 1.641 1.159 Tasa de rotación masculina 23% 31% 24% Rotación femenina 819 960 775 Tasa de rotación femenina 24% 32% 27% Total de rotación 2.199 2.601 1.934	Total de nuevas contrataciones	3.758	3.903	2.540
Rotación hombres 1.380 1.641 1.159 Tasa de rotación masculina 23% 31% 24% Rotación femenina 819 960 775 Tasa de rotación femenina 24% 32% 27% Total de rotación 2.199 2.601 1.934	Tasa total de nuevas contrataciones**	35%	40%	28%
Tasa de rotación masculina 23% 31% 24% Rotación femenina 819 960 775 Tasa de rotación femenina 24% 32% 27% Total de rotación 2.199 2.601 1.934	Rotación por género	FY 2023	FY 2022	FY 2021
Rotación femenina 819 960 775 Tasa de rotación femenina 24% 32% 27% Total de rotación 2.199 2.601 1.934	Rotación hombres	1.380	1.641	1.159
Tasa de rotación femenina 24% 32% 27% Total de rotación 2.199 2.601 1.934	Tasa de rotación masculina	23%	31%	24%
Total de rotación 2.199 2.601 1.934	Rotación femenina	819	960	775
	Tasa de rotación femenina	24%	32%	27%
Tasa de rotación total 24% 31% 25%	Total de rotación	2.199	2.601	1.934
	Tasa de rotación total	24%	31%	25%

^{**}Porcentaje calculado sobre el total de la plantilla registrada al cierre del FY23

16. Calculado sobre el total de la plantilla del FY23 de 10.860 profesionales.

TALENTO

Media de horas de formación por individuo por nivel	FY 2023	FY 2022	FY 2021
Director	41	36	35
Socio	39	27	28
Staff	43	40	40
Horas totales de formación por género	FY 2023	FY 2022	FY 2021
Hombres	341.850	303.455	272.833
Mujeres	236.174	211.231	187.845
Horas totales de formación	578.024	514.686	460.678
Otras métricas de formación	FY 2023	FY 2022	FY 2021
Presupuesto anual de formación	17.895.947	14.701.000	-
Presupuesto en formación por profesional y por año (€ año / total de la plantilla)16	1.648	1.497	-
Número de cursos de e-learning completados	196.808	160.716	122.262
Número de horas en formato e-learning	145.133	173.602	160.877
Media de horas de formación al año por profesional	42	39	39
Contratación	FY 2023	FY 2022	FY 2021
Total de aplicaciones / solicitudes	63.260	67.750	58.292
Número de becarios activos por género17	FY 2023	FY 2022	FY 2021
Hombres	95	288	214
Mujeres	233	131	94
Total de becarios activos	328	419	308

^{17.} Dato de becarios activos al cierre de FY23 y FY22.

BUEN GOBIERNO

Anticorrupción	FY 2023	FY 2022	FY 2021
Casos confirmados de incidentes de corrupción	0	0	0
Porcentaje del total de la plantilla que ha completado la capacitación de anticorrupción	100%	100%	100%

NEGOCIO

Facturación	FY 2023	FY 2022	FY 2021
Facturación en España	1067,80M€	975,20 M€	

Metodología de reporte y métricas de desempeño



La materialidad de Deloitte es la consecuencia del análisis de los aspectos relevantes por cada uno de sus grupos de interés. El resultado de este estudio permite a la Firma enfocar su estrategia de sostenibilidad hacia aquellos asuntos que son de interés para los grupos con los que mantiene una relación permanente. Este documento se revisa v renueva cada año en línea con nuestro propósito global de generar un impacto relevante en nuestros clientes, en las personas y en la sociedad: "Making an impact that matters".

A lo largo de los años, se ha mantenido e intensificado un diálogo constante y cercano con cada uno de estos públicos y, fruto de este conocimiento mutuo, la estrategia de sostenibilidad de la Firma está alineada a sus intereses y a los de Deloitte. La Firma relaciona, desde hace cinco años, cada uno de los aspectos relevantes con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), establecidos por las Naciones Unidas. Deloitte, como firmante del Pacto Mundial desde hace más de 15 años, implementa sus estrategias y códigos de actuación en sintonía con los principios que componen dicho pacto y enmarca su materialidad en los ODS establecidos para 2030. Estos objetivos forman parte de la Agenda de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas y

tienen como meta promover un entorno mundial que facilite la erradicación de la pobreza y busque la prosperidad de todas las sociedades

Proceso de identificación de asuntos relevantes:

• Fuentes de información empleadas

- Punto de partida: Plan Estratégico WorldClimate de Deloitte España, los asuntos relevantes ya contemplados en la anterior Memoria y el análisis de materialidad de Deloitte Global (DTTL).
- Análisis de documentación interna y externa (informes y estudios propios, así como documentación de referencia de terceros):

Interna:

- o Política de viajes
- o Código ético
- o Política Anticorrupción
- Política de familiares
- o Política de uso de medios sociales
- o Plan de igualdad Deloitte Advisory, S.L
- o Política de privacidad
- o Política contra la discriminación y el acoso

- o Política disciplinaria
- o Política de cargos de administrador y determinadas inversiones personales
- o Encuesta Clima
- o Encuesta Ética
- o Política ambiental
- o Deloitte Global Impact Report 2022
- o Política de Gastos Reembolsables
- o Política de tratamiento y uso aceptable de los activos de información

Externa:

- o Competidores y entidades: Análisis de informes anuales y análisis de materialidad de peers.
- o Proveedores: cuestionarios de proveedores
- o Reguladores: Análisis de legislación relevante (ej.: RD/2018 EINF, Planes nacionales de energía y clima, Next Generation, Taxonomía ambiental y Taxonomía social)
- o Clientes: análisis de informes anuales de los clientes principales de Deloitte España.

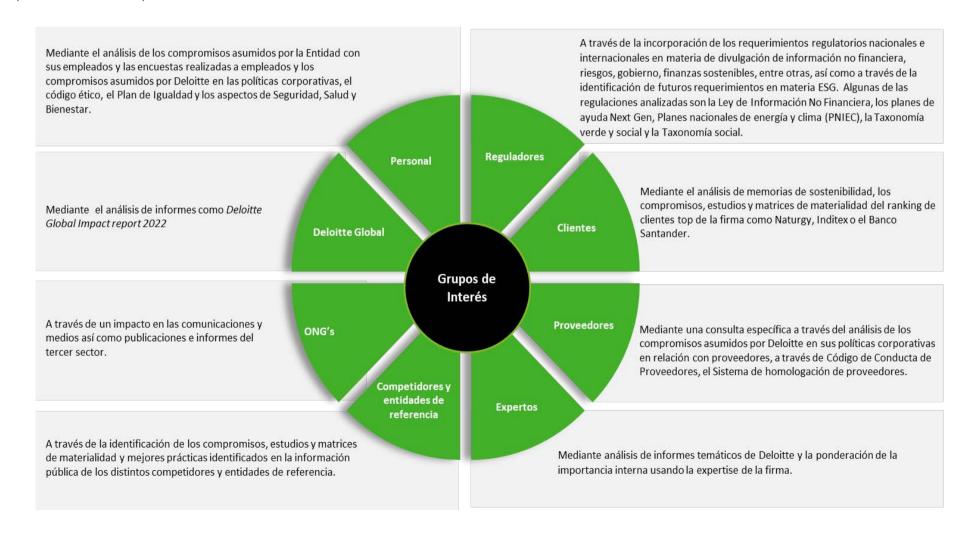
- o Análisis de medios
- o Análisis de requerimientos de analistas de ESG y estándares de reporting como GRI, SASB, ODS, WEF-IBC y TCFD.
- o Informes temáticos y de tendencias en sostenibilidad:
 - a) Informe Approaching the future 2022, Resumen ejecutivo. Corporate Excellence- Centre for Reputation Leadership, 2022-
 - b) Informe Seres 2021, Fundación SERES y Deloitte, 2022
 - c) Barómetro de las empresas de Deloitte Edición 59: Valoración del segundo semestre de 2021 y previsiones para el primer semestre de 2105. Deloitte 2022
 - d) Estudio Reputación Merco 2021
 - e) Memoria Mes Europeo Diversidad 2022, Fundación Diversidad 2022.
 - f) Charter de la Diversidad Fundación Diversidad
 - Global Impact Report, Deloitte 2022

h) Comunicando el Progreso 2021: El reporting empresarial como instrumento para una recuperación sostenible. Pacto Mundial 2022



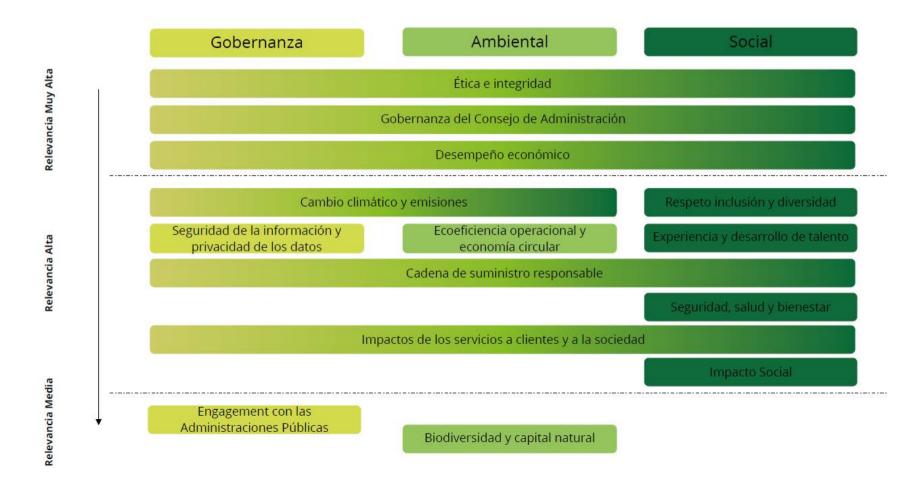
Grupos de interés

El análisis de materialidad de Deloitte considera las preocupaciones de los Grupos de Interés:



Listado de temas materiales

En Deloitte España se han identificado 14 temas materiales los cuales están vinculados cos los tres pilares ESG.



Clasificación por importancia

La matriz de materialidad refleja los focos de la entidad en las tres dimensiones de la sostenibilidad

Los aspectos relevantes de la firma son:

Relevancia Muy Alta

- Ética e integridad: Compromiso con los principios éticos y de conducta empresarial, poniendo énfasis en la integridad profesional y el cumplimiento, códigos de conducta y políticas definidas, evaluación de riesgos, transparencia y cumplimiento, así como de los compromisos específicos suscritos de forma voluntaria por la organización y acciones orientadas a mejorar la imagen y principios sobre los que se asientan la cultura de Deloitte. Los mecanismos de quejas establecidos permiten la resolución de problemas de ética e integridad tanto interna como externamente.
- **Gobernanza del Consejo de Administración:** Responsabilidad del consejo de administración y la gerencia de elaborar estrategias y responder a los problemas ESG que surjan, así como el cumplimiento de las mejores prácticas en materia de buen Gobierno corporativo. Incluye la estructura y

- la diversidad de la junta, el proceso de actualización de la junta y la cadencia, las habilidades, las experiencias y los antecedentes de los miembros de la junta.
- **Desempeño económico:** Mantener un adecuado desempeño económico que garantice la creación de valor para accionistas e inversores, así como el impacto positivo en las comunidades en las que operamos.

Relevancia Alta

- Cambio Climático y emisiones: Identificación y gestión de los impactos de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas a través de las operaciones y las actividades de la cadena de suministro. Abarca la colaboración con clientes, socios de alianzas y proveedores con el objetivo de reducir las huellas de carbono y de los ecosistemas
- Respeto, inclusión y diversidad: Crear una cultura inclusiva y con visión de futuro para las personas y las comunidades al centrarse en la diversidad en la fuerza laboral. Eliminar la discriminación y las brechas salariales de género, raza, edad, origen étnico, religión, o cualquier otra circunstancia. Aumentar la representación de género, mejorar la equidad salarial, promover las inclusiones LGBTQ +, apoyar la salud mental, fomentar la

- diversidad, flexibilidad y conciliación laboral y formar comités dentro de la empresa que se centren en la promoción e implementación de estas prácticas.
- Experiencia y desarrollo del Talento: La experiencia del talento captura la esencia de cómo las personas impulsadas por un propósito pueden esperar tener un impacto mientras trabaian en Deloitte. Deloitte ofrece la experiencia de talento y las recompensas que esperaría del líder indiscutible en servicios profesionales; a cambio, esperamos que nuestra gente comparta nuestra pasión por vivir nuestro Propósito y tener un impacto que importe con los clientes, nuestros colegas y nuestras comunidades.
- · Ecoeficiencia operacional y Economía Circular: La reducción del impacto en el medio ambiente que genera nuestra actividad es una línea de trabajo en la que involucramos a todos nuestros profesionales. La Firma busca minimizar la emisión de gases de efecto invernadero asociados a los viajes de negocio, al consumo eléctrico y al uso de papel, plásticos o agua.

- Cadena de suministro responsable: Impactos en la cadena de suministro relacionados con los aspectos ESG del desempeño de los proveedores. Incluye influir y apoyar las ambiciones de los proveedores para mejorar el desempeño social y ambiental. Fomenta estrategias para evitar causar o contribuir a los impactos en los derechos humanos, pero también busca prevenir o mitigar los impactos directamente relacionados con las operaciones, productos o servicios, incluso si Deloitte no ha contribuido a esos impactos. Los impactos en los derechos humanos incluyen, entre otros, el trabajo infantil, los derechos en el lugar de trabajo, la esclavitud moderna, el derecho de los pueblos indígenas, los minerales de conflicto y la
- Seguridad y Salud y bienestar: Apoyar el bienestar de las personas al proporcionar programas, recursos e incentivos que permitan tomar decisiones informadas y estilos de vida saludables. Fomentar una cultura que permita la satisfacción de las personas y un entorno de trabajo seguro para todos los colegas y socios, especialmente a la luz de la pandemia de COVID-19 y el cambio a escenarios de trabajo híbridos.

igualdad de acceso a la salud y las

oportunidades.

- Seguridad de la información y privacidad de datos: Garantizar la recopilación, retención y uso seguros de datos de la información personal de clientes y personas a través de meioras tecnológicas y el uso de mecanismos sólidos de protección de datos. Identificación e implementación de medidas adoptadas para proteger los ordenadores y sistemas informáticos de la empresa contra el acceso no autorizado y mantener la integridad y disponibilidad de la información.
- Impacto social: Crear una cultura inclusiva y con visión de futuro para las personas y las comunidades, centrándose en la diversidad, en la fuerza laboral, en eliminar las brechas salariales de género, en aumentar la representación de género, mejorar la equidad salarial, promover las inclusiones LGBTO +, apoyar la salud mental y formar comités dentro de la empresa que se centren en la promoción e implementación de estas prácticas.
- Impactos de los servicios a Clientes y a la **sociedad:** Los servicios prestados por Deloitte a los clientes tienen un impacto más amplio en la economía, el medio ambiente y las personas. Este tema se centra en la identificación y desarrollo de una oferta de n de ecosistemas.

productos financieros y de servicios que considere en su diseño, gestión y comercialización, así como la alineación de las expectativas de las partes interesadas y las estrategias ambientales y sociales de Deloitte con los servicios prestados a los clientes.

Relevancia Media

- **Engagement con las Administraciones Públicas:** Compromiso regulatorio y de políticas públicas, interactuando de manera significativa con los políticos, reguladores y personas influyentes clave en la formulación de políticas para lograr un impacto positivo.
- Biodiversidad y capital natural: Identificación v gestión de los impactos sobre el capital natural, incorporando externalidades físicas específicamente la deforestación y la pérdida de biodiversidad y la destrucción de ecosistemas.

Este documento proporciona detalles adicionales sobre el alcance y los métodos de cálculo utilizados en el Impact Report 2023 de la Organización de Deloitte en España. Debe leerse conjuntamente con el Global Impact Report 2023. Todas las definiciones utilizadas en el mismo también se aplican a este documento, a menos que se indique lo contrario.

Definición del contenido del informe

Para la elaboración de este informe la Organización de Deloitte en España se han utilizado estándares ampliamente aceptados a nivel internacional que definen un enfoque sistemático para comprender las áreas que el Informe debe cubrir, medir y documentar el desempeño. En particular, este Informe está alineado con los Estándares de Global Reporting Initiative (GRI) para definir el contenido de éste. El informe del año fiscal 2023 se ha preparado con referencia a los estándares GRI 2023. La valoración de impacto para evaluar los temas materiales alineado con el estándar "GRI 3: Temas materiales 2021" se divulgará en futuros ejercicios.

En el año fiscal 2022, la Organización de Deloitte en España actualizó su análisis de materialidad con el doble objetivo de:

- 1. Ayudar a evaluar y actualizar las áreas clave de impacto en las que enfocar los esfuerzos de sostenibilidad de Deloitte España.
- 2. Definir los temas principales contenidos sobre los que divulgamos en este Informe.

El análisis de materialidad se llevó a cabo a través de un proceso formal de participación de las partes interesadas. Las partes interesadas de Deloitte se definen como aquellos grupos que:

- se ven muy afectados por las operaciones de Deloitte.
- influyen en el éxito de Deloitte,
- impactan los mercados de capitales,
- afectan el suministro de recursos necesarios para las operaciones de Deloitte,
- regulan los entornos e industrias en los que opera Deloitte.

Los temas materiales identificados a través de la evaluación de materialidad del año fiscal 2022 incluyen un mayor énfasis tanto en el Cambio Climático como en la Biodiversidad y capital natural, así como la inclusión de varios temas nuevos o emergentes como la Gobernanza del Consejo de Administración, el desempeño económico, la ecoeficiencia operacional y economía circular.



Alcance y métodos para medir el desempeño

Las medidas de desempeño para el impacto social y la sostenibilidad ambiental se basan en estándares ampliamente reconocidos a nivel internacional, como se describe en detalle a continuación.

Los datos sobre el desempeño social y ambiental se obtuvieron de sistemas de reporte financieros, registros de contabilidad y compras, otros registros internos y fuentes externas como agencias de viajes, servicios públicos y administradores de propiedades.

Reporte del desempeño en temas sociales

El reporting del impacto social abarca las acciones en la comunidad promovidas por Deloitte en España, incluidas las inversiones en nuestro programa WorldClass que tiene el objetivo de contribuir al acceso a la educación y apoyar el desarrollo de habilidades y oportunidades de 100 millones de personas en todo el mundo para 2030. El impacto social incluye solo iniciativas dirigidas o facilitadas por la Organización de Deloitte en España, la mayoría en colaboración con organizaciones sin ánimo de lucro españolas y con demostrada experiencia. Los datos de impacto social del año

fiscal 2023 se han recopilado directamente desde el área de Acción Social de Deloitte la Organización de Deloitte en España, a través de los sistemas de gestión de la Firma e incluyen el impacto social de la Fundación Deloitte. Estos datos son confirmados con las organizaciones implicadas, revisados anualmente y agregados a nivel mundial para el Impact Report de Deloitte Global (DTTL).

Donaciones

Las donaciones incluyen todas las donaciones monetarias de la Organización de Deloitte en España y de la Fundación Deloitte a organizaciones sin ánimo de lucro. También se incluyen las donaciones monetarias hechas por los profesionales de Deloitte en actividades promovidas por la Firma como emergencias, nómina solidaria u otros proyectos sociales. Las donaciones en especie también se incluyen como donaciones.

Valor del tiempo

El trabajo voluntario y pro-bono de los profesionales de Deloitte se mide y cuantifica utilizando las tarifas aplicables en el mercado local para determinar el valor del tiempo del profesional, y se diferencia en función del tipo de trabajo realizado, voluntario o pro-bono según los sistemas de gestión de proyectos habituales de la Firma.

Voluntariado tradicional y Skill based

El voluntariado tradicional abarca actividades que utilizan el tiempo remunerado de los empleados pero no requieren habilidades profesionales específicas. El voluntariado basado en habilidades (o del inglés, Skill based) incluye actividades de voluntariado que utilizan habilidades profesionales, pero no son servicios por los cuales Deloitte normalmente cobra una tarifa v/o voluntariado que utiliza habilidades profesionales, pero carecen de la complejidad, duración o compromiso del personal de un proyecto pro-bono.

Pro-bono

El tiempo pro-bono incluve las horas de servicios profesionales realizados gratuitamente a organizaciones sin ánimo de lucro que Deloitte normalmente facturaría a un cliente habitual. Estos proyectos deben tener el mismo rigor y calidad que los que se llevan a cabo en el negocio y se seleccionan para aportar gratuitamente el máximo valor que Deloitte puede ofrecer: su conocimiento, personal y servicios para mejorar el impacto social de las ONG participantes.

Gestión de programas

La gestión de los programas de impacto social incluye tanto los gastos de personal como los gastos incurridos para llevar a cabo los proyectos con las diferentes organizaciones sociales, así como la gestión del voluntariado y pro-bono. Estos gastos se incluyen de acuerdo con los principales estándares de reporting porque son parte integral e imprescindible para la ejecución exitosa de los programas.

Programa WorldClass

La Organización de Deloitte en España Deloitte informa del número total de personas alcanzadas a través de sus programas e iniciativas WorldClass. Estas se centran en el desarrollo de habilidades laborales, la mejora de calidad y acceso a recursos educativos, y en la búsqueda de oportunidades para las personas vulnerables en todo el mundo a través de iniciativas de educación y del empleo.

La Organización de Deloitte en España se mantiene alineada DTTL establece que los informes del programa WorldClass deben cumplir con los siguientes criterios para poder ser incluidos en las métricas del Informe global de Deloitte:

Tener un impacto medible y basado en evidencia que pueda ser razonablemente atribuible a Deloitte.

Impactar a los beneficiarios previstos del programa que son externos a Deloitte.

No incluye trabajo remunerado de clientes ni aquellas iniciativas dirigidas a los profesionales de la Firma o sus familias.

Reporte del desempeño en temas ambientales

Los datos de desempeño ambiental del año fiscal 2023 en el Informe se han recopilado directamente como datos de actividad de las áreas responsables de los datos y después se han convertido a datos de emisiones. Por lo tanto, datos como por ejemplo la electricidad y los desplazamientos por viajes de negocios se han convertido en toneladas métricas de dióxido de carbono equivalente para expresas las emisiones.

Para obtener las cifras de emisiones de carbono sobre las que la Organización de Deloitte España tiene control operacional, se ha utilizado el Greenhouse Gas (GHG) Protocol Corporate Accounting y el Reporting Standard y el Corporate

Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard creado por el World Resources Institute (WRI) y el World Business Council for Sustainable Development (WBCSD).

Año base

Deloitte ha establecido el año fiscal 2019 como su año de referencia o base. Se ha determinado que este es el año más adecuado como línea de base de la organización, ya que representa con mayor precisión la escala de las operaciones en un escenario de negocios habitual. Adicionalmente, la Organización de Deloitte en España se ha comprometido a alcanzar junto con Deloitte Global (DTTL) las emisiones netas cero basadas en la ciencia a 2030, contando con el objetivo de 1.5 ° C validado por Science Based Targets Initiative (SBTi) que también considera el año fiscal 2019 como el año base.

Cambios en la metodología a lo largo del tiempo

A partir del año fiscal 2020, Deloitte Global (DTTL) incluyó informes sobre las emisiones de Alcance 3 categoría 1 de Bienes y Servicios Comprados (o PG&S del inglés, Purchased Goods and Services emission sources). Dichas emisiones en el caso de la Organización de Deloitte en

España se calculan utilizando los datos recopilados por Deloitte Global (DTTL) de los proveedores seleccionados y las estimaciones de las emisiones por la cantidad gastada por categoría de compra. Como tal, la incertidumbre en torno a estas emisiones reportadas es alta. En el año fiscal 2021, Deloitte Global (DTTL) revisó la metodología para calcular las emisiones de PG&S y poder utilizar un enfoque híbrido. Los datos específicos del proveedor (cuando estaban disponibles) se obtuvieron a través de la participación de Deloitte Global (DTTL) en el programa CDP Supply Chain. Cuando no se disponía de datos específicos del proveedor, las emisiones de PG&S se calcularon utilizando factores de emisión promedio de la industria seleccionados por Deloitte Global (DTTL). Las emisiones de PG&S para el año fiscal 2019 y el año fiscal 2020 se representaron durante el año fiscal 2021 utilizando la metodología actualizada.

Antes del año fiscal 2021, el equivalente a tiempo completo (ETC en español, FTE en inglés) al final del período del informe se usaba para calcular las métricas de intensidad. A partir del año fiscal 2021, se utiliza el recuento promedio de ETC para el año, ya que ofrece una mejor representación del recuento de ETC a lo largo del año fiscal con el fin de normalizar los datos. Las métricas de intensidad de los ejercicios 2019 y 2020

se volvieron a calcular para alinearse con la metodología actual.

Por último, los datos de electricidad renovable y no renovable del FY21 y FY20 se han actualizado con los datos publicados y aprobados en el Impact Report de FY21 para estar alineados con la metodología de cálculo utilizada para el reporting de DTTL.

Emisiones de Alcance 1 y 2

El Alcance 1 incluye las emisiones directas procedentes de las actividades sobre las cuales la Organización de Deloitte en España tiene control operacional.

La Organización Deloitte en España no tiene actualmente emisiones que contribuyan dentro de esta categoría ya que no tiene edificios gestionados directamente por la Firma ni flota propia de vehículos en los que se consuman combustibles.

El Alcance 2 son las emisiones indirectas que generan las centrales de producción de electricidad como consecuencia del propio consumo de la entidad. Dado que todos los espacios en los que la Organización de Deloitte en España desarrolla sus actividades son oficinas arrendadas, se tiene en cuenta emisiones derivadas del consumo energético en dichas oficinas



Por lo tanto, las fuentes de emisión de Alcance 2 de la Organización de Deloitte en España son aquellas asociadas con el consumo de electricidad comprada ya sea bien directamente a través de los proveedores nacionales o refacturada por la propiedad del edificio. En aquellos casos donde no se dispone de unas lecturas reales del consumo, se ha realizado una estimación del mismo en base a los consumos del año base de reporte actualizado por los metros de instalaciones ocupados en el FY23 en las oficinas afectadas.

Emisiones de Alcance 3

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. Las categorías se calculan conforme al GHG Protocol Corporate Value Chain (Scope 3) Standard (Alcance 3). Este protocolo categoriza las emisiones de Alcance 3 en 15 subcategorías.

Emisiones asociadas a los viajes de negocios

Las emisiones de Deloitte de los viajes de negocios (Categoría 6 del Alcance 3) se calculan en función del tipo de actividad de viaje realizada.

Viajes en avión

Las emisiones de GEI reportadas de los viaies aéreos son las resultantes de las personas de Deloitte que vuelan por razones comerciales/de negocio de acuerdo con las políticas de Deloitte. Las fuentes de datos de actividad incluyen informes de agencias de viajes.

Las emisiones de GEI de vuelos realizados por personas que no pertenecen a Deloitte también se informan en los casos en que los datos de actividad de vuelo se capturan en los sistemas de viaje de Deloitte y son reembolsados o pagados por Deloitte (por ejemplo, viajes de miembros de la familia de acuerdo con las políticas, viajes de posibles personas de Deloitte, etc.).

Transporte terrestre

Automóviles

Las emisiones de GEI reportadas de los viajes de negocios de Deloitte en automóviles incluyen la conducción reembolsada, vehículos de alguiler y taxis:

• Conducción reembolsada: Para los viajes por carretera por profesionales que conducen en sus automóviles personales se recopilaron del sistema de contabilidad de Deloitte a partir de

- recibos de reembolsos de los empleados. Como a través de estos sistemas sólo se disponía de información sobre gasto en euros, se ha empleado un factor de conversión basado en el coste del reembolso estipulado en Deloitte España para FY23 que es de 0,40€ /km para coches propios.
- Alquiler de vehículos: Para los viajes por profesionales que conducen en vehículos alguilados por los cuales Deloitte paga, las fuentes de datos de actividad incluían informes de agencias de viajes. Taxis: Para los viajes por carretera, viajes reembolsados del personal en taxis, servicio de automóviles, autos compartidos y limusinas los datos de actividad se recopilaron del sistema de contabilidad de Deloitte a partir de los recibos de los empleados que se les reembolsaba. Para convertir los reembolsos en euros en kilómetros, se ha empleado un factor de conversión basado en una estimación del coste de las tarifas de los taxis en España para el FY23 obtenidos de información pública (informe FACUA).



Tren

Los viajes en tren representan las emisiones de GEI de los viajes de profesionales en tren, con diferentes factores de emisión de GEI utilizados para cada tipo de sistema ferroviario.

Las fuentes de datos de actividad incluían informes de agencias de viajes.

Bus Corporativo

Las fuentes de datos de actividad incluían informes de agencias de viajes.

Alojamiento

El inventario de emisiones de GEI en el informe incluye las emisiones de alojamientos en hoteles, casas de huéspedes y apartamentos por razones comerciales y de acuerdo con las políticas de Deloitte. Los datos de alojamientos en hoteles se recopilaron de registros de informes de gastos de viaje capturados por el sistema de contabilidad de Deloitte mientras que los datos de alojamiento en apartahoteles y apartamentos fueron reportados por la agencia de viajes correspondiente.

Bienes y Servicios adquiridos

La Organización de Deloitte en España no calcula las emisiones derivadas de Bienes y Servicios adquiridos si no que estas son calculadas por Deloitte Global (DTTL). De esta manera, la Organización de Deloitte en España reporta las emisiones derivadas de los Bienes y Servicios adquiridos (Categoría 1 del Alcance 3 también conocida como PG&S) y de Bienes de

equipo/capital (Categoría 2 del Alcance 3) según la metodología de DTTL como se explica a continuación:

El inventario de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) incluye las emisiones de extracción, producción y transporte de bienes y servicios comprados por Deloitte en el año del informe, que no están incluidos en otras fuentes de emisiones. Las categorías adicionales de emisiones incluidas en los cálculos de bienes y servicios adquiridos incluyen el transporte y la distribución ascendentes (Categoría 4 del Alcance 3) y las emisiones asociadas con la fabricación y construcción de activos arrendados aguas arriba (Categoría 8 del Alcance 3).

Estas emisiones se han calculado utilizando un enfoque de dos niveles:

- Cuando los datos de emisiones reales están disponibles directamente de los proveedores de Deloitte (obtenidos a través del programa CDP Supply Chain o directamente de un proveedor), estos datos primarios se utilizan para calcular las emisiones de PG&S de Deloitte.
- Cuando no se dispone de datos de proveedores, se utilizan factores de emisiones promedio de la industria para estimar las emisiones de Deloitte (que representan datos secundarios de acuerdo con el Greenhouse Gas (GHG) Protocol Corporate Accounting4, el Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard 5).

Deloitte no utiliza datos a nivel de producto (por ejemplo, emisiones de GEI de la cuna a la puerta para el producto de interés) en sus cálculos de PG&S. Todas las emisiones se asignan a Deloitte en función de la cantidad gastada con cada proveedor.

Los cálculos de PG&S de DTTL se basan en el modelo de producción de insumos ambientalmente extendidos (del inglés,

Environmentally-Extended Input-Output o EEIO) que estima las emisiones de GEI resultantes de la producción y las actividades de la cadena de suministro aguas arriba de diferentes sectores y productos / servicios en una economía. Los factores de emisiones de EEIO se utilizan para estimar las emisiones de GEI desde la cuna hasta la puerta para categorías de gasto.

Categorías de emisión e impacto omitidas

Debido a la naturaleza de las operaciones de Deloitte ciertas categorías de emisiones no son materiales para los informes ambientales de Deloitte o se está trabajando en su inclusión. Estos incluyen:

Alcance 1

Debido a la actividad principal de la Organización Deloitte en España no se cuantifican actualmente emisiones de Alcance 1 ya que:

- No se dispone de edificios en propiedad y por tanto no hay calderas ni equipos de aire acondicionados en propiedad y no se ejerce control específico sobre ello.
- No se tiene flota propia de vehículos en los que se consuman combustibles.

Alcance 3

- Categoría 3 Actividades relacionadas con el combustible v la energía: Deloitte no extrae, produce ni transporta combustibles; toda la energía comprada ya se contabiliza en el Alcance 2 De manera adicional a la electricidad consumida en las oficinas, la Organización Deloitte en España tiene dos Centros Procesadores de Datos (CPDs) que consumen electricidad. La electricidad de uno de los CPDs se estima a partir de la electricidad de otro CPD v se está trabajando en obtener un reporte más exacto de estos consumos para próximos ejercicios de cara a considerar su inclusión en el reporting de emisiones de Alcance 3.
- Categoría 5 Residuos generados en las operaciones: Deloitte España está trabajando en la captura integral de los datos de la gestión de residuos de todas las oficinas de Deloitte España a través de un gestor centralizado.
- Categoría 7 Desplazamiento de los empleados (employee commuting): No se cuantifica actualmente esta información. Se espera en próximos años ser capaces de mejorar la captura y reporting de esta información.

- Categoría 9 Transporte y distribución aguas abajo: El negocio de Deloitte no incluye el transporte o la distribución de productos físicos.
- Categoría 10 Procesamiento de productos vendidos: El negocio de Deloitte no incluye la venta de productos físicos.
- Categoría 11 Uso de productos vendidos: El negocio de Deloitte no incluye la venta de productos físicos.
- Categoría 12 Tratamiento al final de la vida útil de los productos vendidos: El negocio de Deloitte no incluye la venta de productos físicos.
- Categoría 13 Activos arrendados aguas abajo: Deloitte no tiene ningún activo arrendado aguas abajo del que tenga control operativo.
- Categoría 14 Franquicias: La Organización Deloitte en España no tiene franquicias.
- Categoría 15 Inversiones: Según el Greenhouse Gas (GHG) Protocol Corporate Accounting esta categoría no es relevante para Deloitte dada nuestra línea de negocio.

Estimaciones

Al calcular las emisiones, se hicieron varias estimaciones y extrapolaciones para tener en cuenta los gaps en los datos conocidos. Para muchas actividades de viaje, la información sobre actividades y los datos de costes estaban disponibles tanto de los proveedores de viajes (sistemas de reservas, agencias de viajes o proveedores de viajes) como de los sistemas de contabilidad de Deloitte. En aquellos casos donde no se disponía datos reales, se realizaron unas estimaciones de los mismos

Si bien la descripción en este documento pretende ser lo más precisa posible, invariablemente, el inventario contendrá algunas excepciones a esta base de informes. Se considera que ninguna de las excepciones conocidas cambia sustancialmente las emisiones totales notificadas.

Factores de emisión

El sistema informático utilizado para notificar las emisiones incorpora factores de emisión estándar. la mayoría de los cuales provienen de las siguientes fuentes:

- La Agencia Internacional de la Energía (AIE);
- El Departamento de Negocios, Energía v Estrategia Industrial del Reino Unido (BEIS);
- El Greenhouse Gas (GHG) Protocol Corporate Accounting creado por el World Resources Institute (WRI) y el World Business Council for Sustainable Development (WBCSD);

Los gases de efecto invernadero cuantificados para las diversas fuentes de emisión incluyen CO2, CH4 v N2O, cada uno expresado en toneladas de dióxido de carbono equivalente (CO2e).

A continuación, se especifican los factores de emisión utilizados en la sección de "Tablas de Desempeño" del Impact Report para el FY23. Los factores de emisión de la categoría de Bienes y Servicios adquiridos (del inglés, PG&S) no se incluyen ya que esa categoría la calcula DTTL y se obtiene para industrias y categorías proveedoras y para un subconjunto más grande de proveedores a través del programa CDP Supply Chain.

Fuente de la emisión	Factor de Emisión (kg CO2e)	Unidad de la actividad	Fuente del factor de emisión
Electricidad Oficinas	0,27511	KwH	Reliable Disclosure (RE-DISS) and AIB European Residual Mixes 2022 v1.1 (GWP Applied)
			Grid Electricity Generated - Residual Mix (Annual) (Direct)
			Based on IEA data from CO2 Emissions from Fuel Combustion © OECD/IEA 2021, www.iea.org/statistics .
Aviones- Viajes aéreos (clase media)	0,09708	Km Pasajeros	Dept. for Business, Energy & Industrial Strategy (BEIS) - 2022 v1.5 (AR4 Applied)
Coche de alquiler (combustible desconocido)	0,17148	Kilómetros	Dept. for Business, Energy & Industrial Strategy (BEIS) - 2022 v1.5 (AR4 Applied)
Coche reembolsado (combustible desconocido)	0, 17148	Kilómetros	Dept. for Business, Energy & Industrial Strategy (BEIS) - 2022 v1.5 (AR4 Applied)
Taxi y limusina	0,20826	Kilómetros	Dept. for Business, Energy & Industrial Strategy (BEIS) - 2022 v1.5 (AR4 Applied)
Autobús	0,0965	Km Pasajeros	Dept. for Business, Energy & Industrial Strategy (BEIS) - 2022 v1.5 (AR4 Applied)
Tren nacional e internacional	0,03549	Km Pasajeros	Dept. for Business, Energy & Industrial Strategy (BEIS) - 2022 v1.5 (AR4 Applied)
Hotel	30,7	Noches	Alineado con Deloitte Global: Hotel Sustainability Benchmarking Index 2022

Otros indicadores ambientales

Consumo y reciclaje de papel

El consumo de papel reportado hace referencia a la cantidad de papel comprada durante el año fiscal. Además de este papel comprado, la Organización Deloitte en España cuenta con un "stock" de papel. Los datos de consumo de papel se han obtenido de los sistemas de compras de la Firma

El reciclaje de papel reportado hace referencia a los kilogramos 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. Los datos de consumo de papel se han obtenido a partir de los certificados de destrucción de papel de la Firma.

Consumo de agua

El volumen de agua extraída de la red municipal en las sedes se ha obtenido de las facturas de agua de cada una de las oficinas. En aquellos casos donde no se dispone unas lecturas reales del consumo, se ha realizado una estimación del mismo en base a los metros de instalaciones ocupados en el FY23 en las oficinas afectadas.



SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL

Progreso hacia las metas - World <i>Climate</i>				
Descripción del objetivo	Año Base	Año Objetivo	Objetivo	Progreso FY2023
Porcentaje de electricidad renovable	FY2019	2024	100%	83%
Reducción de emisiones del alcance 3 de viajes de negocios por empleado desde niveles FY2019	FY2019	2025	50%	41%
Porcentaje de proveedores con objetivos basados en la ciencia (por emisiones)	FY2019	2025	67%	Work in progress
Uso de energía	FY 2023	FY 2022	FY 2021	FY 2019
Electricidad (kW) Renovable	11.750.491	9.035.515	7.072.235	-
Electricidad (kW) – No Renovable	2.461.418	1.356.825	2.003.909	7.776.073
Electricidad oficinas (kW) – Total	14.211.909	10.392.340	9.076.144	7.776.073
Electricidad CPDs (kW)	515.376	486.112	557.258	350.780
Emisiones	FY 2023	FY 2022	FY 2021	FY 2019
Emisiones Scope 2- Electricidad (Tn CO2 eq)	679	270	576	3.506
Emisiones Scope 2 (Tn CO2 eq) - Total	679	270	576	3.506
Emisiones Scope 3- Desplazamientos por viajes de negocios (Tn CO2 eq)	7.194	2.893	1.051	9.369
Emisiones Scope 3- Desplazamientos/profesional (kg CO2 eq/empleado)	0,66	0,29	0,12	1,12
Emisiones Scope 3- Compra de productos y servicios (Tn Co2 eq)	30.706	19.698	13.074	50.494
Emisiones Scope 3 (Tn CO2 eq) – Total	37.900	22.591	14.125	59.863
Emisiones Totales Gas Efecto Invernadero (GEI)	FY 2023	FY 2022	FY 2021	FY 2019
Emisiones Brutas GEI (Tn of CO2)	38.579	22.861	14.701	63.369
Intensidad por profesional (Tn CO2 eq/profesional)	3,55	2,33	1,64	7,59
Uso de recursos	FY 2023	FY 2022	FY 2021	FY 2019
Consumo de papel (kg)	57.245	58.314	59.751	-
Papel enviado a reciclar (kg)	122.564	69.954	100.046	148.204
Volumen de agua extraída de la red municipal en las sedes de Deloitte (m3)	50.276	28.610	35.284	42.547

SOCIAL

Progreso hacia los objetivos: impacto social (World <i>Class</i>)					
Descripción del objetivo	Objetivo 2030 (España)	Progreso FY2023	Progreso FY2022	Progreso total a la fecha	
Personas alcanzadas a través de World <i>Class</i>	1M	82.916	73.055	257.586	
Por voluntariado y pro-bono		FY 2023	FY 2022	FY 2021	
Trabajo pro-bono		4.043,4	2.867	9.527	
Skills-based		694,75	274	174	
Voluntariado tradicional		2.023	1.260	745	
Total de horas		6.761	4.401	10.446	
Por voluntariado y pro-bono		FY 2023	FY 2022	FY 2021	
Inversiones sociales totales		2.062.388	2.258.455	2.258.455	
Inversiones sociales por área de contribución			FY 2023	FY 2022	
Valor monetario de las donaciones a organizaciones sociales			1.482.311	1.543.560	
Valor monetario de las horas de trabajo pro-bono, el voluntariado skills-based y el tradicional			442.556	289.830	

Progreso hacia las metas aspiracionales - Talento por género			
Descripción del objetivo		Objetivo 2025	Progreso FY2023
Personas alcanzadas a través de World <i>Class</i>		27%	16,4%
Número de individuos por nivel	FY 2023	FY 2022	FY 2021
Directores	246	209	195
Senior Manager + Gerentes	1.649	1.491	1.404
Jefes de equipo y Staff	7.959	7.161	6.466
Funciones internas	1.006	958	910
Plantilla total	10.860	9.819	8.975
Porcentaje de mujeres	FY 2023	FY 2022	FY 2021
Porcentaje de mujeres en los órganos de liderazgo y gobernanza	16,4%	23%	-
Porcentaje de mujeres en la capa directiva	36%	35%	35%
Porcentaje de mujeres en el colectivo de socios	13,8%	13,4%	-
Porcentaje de mujeres miembros en el Comité Ejecutivo	22,2%	10%	-
Número y % de mujeres por nivel	FY 2023	FY 2022	FY 2021
Director	60 (24%)	48 (23%)	43 (22%)
Senior Manager + Gerentes	623 (38%)	555 (37%)	516 (37%)
Jefes de equipo y Staff	3.012 (38%)	2.672 (37%)	2.450 (38%)
Funciones internas	729 (72%)	711 (74%)	669 (74%)
Total	4.424	3.986	3.678

Talento por rango de edad: en general	FY 2023	FY 2022	FY 2021
Edad <30	6.744	5.973	5.226
Edad 30-50	3.750	3.525	3.477
Edad >50	366	321	272
Nuevas contrataciones por nivel	FY 2023	FY 2022	FY 2021
Director	11	51	31
Tasa de nueva contratación de Director	0%	1%	1%
Gerentes + Senior Manager	122	90	59
Tasa de nueva contratación de Gerentes + Senior Manager	3%	2%	2%
Jefes de equipo y Staff	3.429	828	590
Tasa de nueva contratación de Jefes de equipo y Staff	91%	21%	23%
Funciones internas	196	2.934	1.860
Tasa de nueva contratación de Funciones internas	5%	75%	73%

Nuevas contrataciones por género	FY 2023	FY 2022	FY 2021
Nuevas contrataciones masculinas	2.267	2.459	1.651
Tasa de nueva contratación masculina	35%	42%	31%
Nuevas contrataciones femeninas	1.491	1.444	889
Tasa de nueva contratación femenina	34%	36%	24%
Total de nuevas contrataciones	3.758	3.903	2.540
Tasa total de nuevas contrataciones	35%	40%	28%
Rotación por género	FY 2023	FY 2022	FY 2021
Rotación hombres	1.380	1.641	1.159
Tasa de rotación masculina	23%	31%	24%
Rotación femenina	819	960	775
Tasa de rotación femenina	24%	32%	27%
Total de rotación	2.199	2.601	1.934
Tasa de rotación total	24%	31%	25%
Media de horas de formación por individuo por nivel	FY 2023	FY 2022	FY 2021
Director	41	36	35
Socio	39	27	28
Staff	43	40	40
Horas totales de formación por género	FY 2023	FY 2022	FY 2021
Hombres	341.850	303.455	272.833
Mujeres	236.174	211.231	187.845
Horas totales de formación	578.024	514.686	460.678

FY 2023	FY 2022	FY 2021
17.895.947	14.701.000	-
1.648	1.497	-
196.808	160.716	122.262
145.133	173.602	160.877
42	39	39
FY 2023	FY 2022	FY 2021
63.260	67.750	58.292
FY 2023	FY 2022	FY 2021
95	288	214
233	131	94
328	419	308
	17.895.947 1.648 196.808 145.133 42 FY 2023 63.260 FY 2023 95 233	17.895.947 14.701.000 1.648 1.497 196.808 160.716 145.133 173.602 42 39 FY 2023 FY 2022 63.260 67.750 FY 2023 FY 2022 95 288 233 131

BUEN GOBIERNO

Anticorrupción	FY 2023	FY 2022	FY 2021
Casos confirmados de incidentes de corrupción	0	0	0
Porcentaje del total de la plantilla que ha completado la capacitación de anticorrupción	100%	100%	100%

NEGOCIO

Facturación	FY 2023	FY 2022	FY 2021
Facturación en España	1067,80M€	975,20 M€	

Deloitte España está comprometido con las métricas del capitalismo de las partes interesadas, del inglés Stakeholder Capitalism Metrics, como el medio más efectivo para crear valor empresarial a largo plazo y abordar las prioridades sociales consagradas en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. En 2021, Deloitte firmó el "Compromiso para adoptar e implementar las métricas del capitalismo de las partes interesadas", patrocinado por el Consejo Empresarial Internacional (IBC) del Foro Económico Mundial (WEF).

Deloitte España ayudó a liderar el esfuerzo para identificar un conjunto de métricas universales y comparables del capitalismo de las partes interesadas centradas en las personas, el planeta, la prosperidad y los principios de gobernanza sobre los que las organizaciones pueden informar independientemente de la industria o la región. Deloitte Global da respuesta a las métricas principales del Stakeholder Capitalism Metrics, y por lo tanto Deloitte España de igual forma da contestación a estas 21 métricas para el año fiscal que finaliza el 31 de mayo de 2023.

Continuamos buscando oportunidades para una mayor transparencia en los temas que son materiales para nuestro negocio.

Tema		Indicador	Referencia en el Impact Report FY23
Gobernanza			
Métricas Core			
Propósito	1.	Estableciendo el Propósito	Introducción: ¿Quiénes somos?
Calidad del órgano de gobierno	2.	Composición del órgano de gobierno	Carta CEO
			Negocio: Equipo Directivo
Participación de las partes interesadas	3.	Cuestiones materiales	Metodología de Reporte y Métricas de Desempeño: Materialidad Y Engagement con los Grupos de Interés

Comportamiento ético	4. 5.	Anticorrupción Mecanismos de asesoramiento ético protegidos y mecanismos de denuncia	Tablas de Desempeño: Buen Gobierno
Riesgos y oportunidades	6.	Integración de riesgo y la oportunidad en los procesos de negocio	Negocio: Líderes en transformación
Métricas Adicionales			
Propósito	Ges	tión con propósito	Introducción: ¿Quiénes somos?

Tema		Indicador	Referencia en el Impact Report FY23	
Planeta				
Métricas Core				
Propósito	7.	Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)	Social y Medio Ambiente: WorldClimate	
			Tablas de Desempeño: Sostenibilidad Ambiental	
	8.	Implementación del TCFD	Deloitte Global publicó su informe inaugural TCFD en 2021 y continúa utilizando las recomendaciones del Grupo de Trabajo sobre Divulgaciones Financieras Relacionadas con el Clima (TCFC para evaluar e informar sobre los riesgos y oportunidades relacionados con el clima, la gestión de los riesgos relacionados con el clima y la planificación de la transición. Ver el siguiente linh https://www.deloitte.com/content/dam/assets-shared/legacy/docs/gx-deloitte-global-impact-report-tcfd-reporting.pdf	

Pérdida de la naturaleza	9.	Uso del suelo y sensibilidad ecológica	El uso del suelo y la sensibilidad ecológica no se consideran significativos según la última evaluación de materialidad de Deloitte. La huella inmobiliaria de Deloitte consiste principalmente en espacio de oficinas alquilado en áreas urbanas, para las cuales la pérdida de la naturaleza no suele ser relevante. Las propiedades de Deloitte Global han sido evaluadas y no están ubicada en un área clave de biodiversidad.
			DTTL reconoce la importancia de este tema y es miembro del Taskforce on Nature related Financial Disclosures.
Disponibilidad de agua dulce	10.	Consumo y extracción de agua en zonas con estrés hídrico	Tablas de desempeño: Sostenibilidad Ambiental
			El consumo de agua no es relevante ya que Deloitte utiliza principalmente agua para fines de saneamiento en las oficinas arrendadas, y las cantidades de agua utilizadas no se consideran significativas según la última evaluación de materialidad de Deloitte. No obstante, el consumo de agua a nivel de la Firma en España se gestiona como un aspecto ambiental dentro del Sistema de Gestión Ambiental en vigor.
Métricas Adicionales			
Cambio Climático		tivos de Gases de Efecto Invernadero (GEI) alineados con el rdo de París	Medio ambiente: WorldClimate, Progresos Medioambientales

Tema		Indicador	Referencia en el Impact Report FY23
Personas			
Métricas Core			
Diversidad e igualdad	11.	Diversidad e inclusión	Tablas de Desempeño: Talento
	12.	Igualdad salarial (%)	Talento: Impulsando su desarrollo profesional y personal
	13.	Nivel salarial (%)	La Organización de Deloitte en España cumple con las leyes locales aplicables y cuenta con procesos y controles establecidos.
		Riesgo de incidentes de trabajo infantil, forzoso u obligatorio	Tablas GRI
			No se dan este tipo de operaciones.
Salud y bienestar	15.	Salud y seguridad	La Organización de Deloitte en España ofrece a sus profesionales planes de seguro de salud que cumplen o superan los requisitos que rigen en el país en el que viven.
Habilidades para el futuro	16.	Formación impartida	Tabla de desempeño: Talento

Tema	Indicador	Referencia en el Impact Report FY23
Prosperidad		
Métricas Core		
Empleo y generación de riqueza	17. Número absoluto y tasa de empleo	Tablas de desempeño: Talento
	18. Contribución económica	La información sobre determinados indicadores de contribución económica se considera confidencial para la Organización de Deloitte en España dada su estructura organizativa.
Innovación en mejores productos y servicios	19. Contribución financiera a la inversión	Esta métrica no es relevante para la Organización de Deloitte en España dada su estructura organizacional.
	20. Gastos totales de Investigación, Desarrollo e innovaci (I+D+i)	ón Introducción: Indicadores Clave
Vitalidad comunitaria y social	21. Total de impuestos pagados	La Organización Deloitte en España cumple con las leyes locales aplicables y cuenta con procesos y controles establecidos.

Al preparar el Índice GRI para el año fiscal 2023, Deloitte ha considerado todos los Estándares temáticos de GRI y si las Divulgaciones asociadas son materiales según la última evaluación de materialidad de Deloitte, como se describe en la sección Materialidad y engagement con los grupos de interés.

La siguiente matriz incluye todos los Estándares temáticos y las Divulgaciones asociadas que se consideran importantes para Deloitte a partir del año fiscal 2023. Las divulgaciones consideradas irrelevantes para Deloitte han sido excluidas de esta matriz. Para cualquier Divulgación que sea importante para Deloitte, pero cuya información

se haya omitido o no está disponible actualmente, el motivo de la omisión se incluye directamente en el Índice GRI

TABLA DE INDICADORES GRI DELOITTE FY23

Indicador GRI	Nombre del Indicador	Referencia en el Impact Report FY23	
GRI 1: Fundame	GRI 1: Fundamentos		
1	Fundamentos	Introducción: ¿Quiénes somos?	
		Negocio: Introducción	
		No ha habido cambios significativos en la cadena de suministro de Deloitte España durante el FY23.	
GRI 2: La organi	zación y sus prácticas de presentaci	ón de informes	
2-1	Detalles organizacionales	Negocio: Introducción	
		La organización Deloitte en España se encarga de prestar servicios a través de las compañías:	
		Cybersoc Emea Center, S.L.,	
		Deloitte Legal, S.L.P.,	
		Deloitte Advisory, S.L.,	
		Deloitte Andorra Auditors I Assessors, S.L.U,	
		Deloitte Asesores Tributarios, S.L.U.,	
		Deloitte Consulting S.L.U.,	
		Deloitte Financial Advisory, S.L.U.,	
		Deloitte, S.L.,	
		Fundación Deloitte,	
		Pm&S Recursos, S.L.U.	
		Y Servicios Generales De Gestión, S.L.U.	

Indicador GRI	Nombre del Indicador	Referencia en el Impact Report FY23
2-2	Entidades incluidas en la presentación de	Este informe versa sobre las siguientes sociedades de la Organización Deloitte en España:
	informes de sostenibilidad	Cybersoc Emea Center, S.L.,
		Deloitte Legal, S.L.P.,
		Deloitte Advisory, S.L.,
		Deloitte Andorra Auditors I Assessors, S.L.U,
		Deloitte Asesores Tributarios, S.L.U.,
		Deloitte Consulting S.L.U.,
		Deloitte Financial Advisory, S.L.U.,
		Deloitte, S.L.,
		Fundación Deloitte,
		Pm&S Recursos, S.L.U.
		Y Servicios Generales De Gestión, S.L.U.
2-3	Período objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Fiscal year 2023: 1 Junio 2022- 31 de Mayo 2023
		Anual.
		chernandezbujarrabal@deloitte.es
2-4	Actualización de la información	No se han producido reexpresiones de la información de este informe respecto al último informe.
2-5	Verificación externa	Informe de Verificación.
GRI 2: Actividad	des y trabajadores	
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Introduction: World <i>Impact</i>
2-7	Empleados	Tablas de Desempeño: Talento
2-8	Trabajadores que no son empleados	Tablas de Desempeño: Talento
		La mayoría de la gente de Deloitte trabaja como empleados, no como contratistas temporales, aunque aprovechamos a contratistas especializados para algunas áreas.

Indicador GRI	Nombre del Indicador	Referencia en el Impact Report FY23			
GRI 2: Goberna	GRI 2: Gobernanza				
2-9	Estructura de gobernanza y composición	Negocio: Equipo Directivo			
2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Negocio: Equipo Directivo			
2-11	Presidencia del máximo órgano de gobierno	Carta CEO			
		Negocio: Equipo Directivo			
2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	Carta CEO			
		Negocio: Equipo Directivo			
2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	Carta CEO			
		Negocio: Equipo Directivo			
2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	Esta Memoria es aprobada por el CEO de Deloitte España.			
2-15	Conflictos de interés	Negocio: Transparencia y Buenas practicas			
2-16	Comunicación de inquietudes críticas	Negocio: Transparencia y Buenas practicas			
		La organización Deloitte pone a disposición de todos los profesionales el Código Ético.			
2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	Carta del CEO			
		Negocio: Equipo Directivo			
2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano	Carta del CEO			
	de gobierno	Negocio: Equipo Directivo			

Indicador GRI	Nombre del Indicador	Referencia en el Impact Report FY23
GRI 2: Estrategi	ia, política y prácticas	
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Carta CEO
		Introduccion: World/mpact
2-23	Compromisos y políticas	Introduccion: World <i>Impact</i>
		Negocio: Transparencia y Buenas practicas
2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	Las políticas de la Firma van orientadas a incluir operaciones ambientalmente sostenibles y un compromiso con las comunidades locales y la sociedad en general.
2-26	Mecanismos de asesoramiento y plantear inquietudes	Negocio: Transparencia y Buenas practicas
2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	No se ha recibido ninguna multa o sanción significativa por temas de incumplimientos ambientales.
2-28	Afiliación a asociaciones	Negocio: Transparencia y Buenas practicas
GRI 2: Participa	ción de los grupos de interés	
2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	Metodología de Reporte y Métricas de Desempeño: Materialidad Y <i>Engagement c</i> on los Grupos de Interés
2-30	Convenios de negociación colectiva	La Organización Deloitte en España pertenece a la Asociación de Empresas de Consultoría (AEC) y mediante este organismo se realiza la negociación del convenio de los trabajadores.
GRI 3: Temas m	ateriales	
3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	Metodología de Reporte y Métricas de Desempeño: Materialidad Y <i>Engagement c</i> on los Grupos de Interés
3-2	Lista de temas materiales	Metodología de Reporte y Métricas de Desempeño: Materialidad Y <i>Engagement c</i> on los Grupos de Interés
		No se han producido cambios en la elaboración de este informe respecto al último informe.
3-3	Gestión de los temas materiales	Las políticas de la Firma van orientadas a incluir operaciones ambientalmente sostenibles y un compromiso con las comunidades locales y la sociedad en general.

Indicador GRI	Nombre del Indicador	Referencia en el Impact Report FY23
GRI 201: Desem	npeño económico	
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	Introducción: Indicadores Clave
201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades del cambio climático	Medio Ambiente: Asesores de referencia, Task Force on Climate-related Financial Disclosures.
GRI 202: Preser	ncia en el mercado	
202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	Tanto las sociedades miembros de la Organización Deloitte en España, como su Fundación, canalizan su contribución, en coordinación con organizaciones sociales expertas, hacia proyectos que provoquen un impacto positivo en la sociedad y las comunidades locales con las que se relaciona. El 98% de los socios de la Firma española son españoles.
GRI 203: Impac	tos económicos indirectos	
203-1	Inversión en infraestructuras y servicios de apoyo	Introducción: Indicadores Clave
203-2	Impactos económicos indirectos significativos	Introducción: Indicadores Clave
GRI 204: Práctio	cas de abastecimiento	
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	La Firma desarrolla su actividad en España. Por ello, el 94% de los proveedores contratados en el FY23 han sido locales, en su gran mayoría relacionados con espacios de trabajo, tecnología, telefonía, material de oficina y gestión de viajes.
GRI 205: Antico	rrupción	
205-1	Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con corrupción	Tablas de Desempeño: Buen Gobierno
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Tablas de Desempeño: Buen Gobierno

Indicador GRI	Nombre del Indicador	Referencia en el Impact Report FY23
205-3	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	Tablas de Desempeño: Buen Gobierno

Indicador GRI	Nombre del Indicador	Referencia en el Impact Report FY23	
GRI 301: Materi	GRI 301: Materiales		
301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	Tablas de Desempeño: Sostenibilidad Ambiental	
GRI 302: Energí	3		
302-1	Consumo de energía dentro de la organización	Tablas de Desempeño: Sostenibilidad Ambiental	
302-3	Intensidad energética	Tablas de Desempeño: Sostenibilidad Ambiental	
302-4	Reducción del consumo energético	Tablas de Desempeño: Sostenibilidad Ambiental	
302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	Tablas de Desempeño: Sostenibilidad Ambiental	
GRI 303: Agua y	efluentes		
303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	Tablas de Desempeño: Sostenibilidad Ambiental	
303-5	Consumo de agua	Tablas de Desempeño: Sostenibilidad Ambiental	

Indicador GRI	Nombre del Indicador	Referencia en el Impact Report FY23
GRI 304: Biodiv	ersidad	
304-1	Sitios operacionales en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	No se han identificado ocupaciones de suelo en espacios naturales protegidos o de alta biodiversidad.
304-2	Impactos significativos de las actividades, productos y servicios sobre la biodiversidad	Por las características de la actividad que desarrolla Deloitte no se han producido impactos en entornos naturales.
304-3	Hábitats protegidos o restaurados	Por las características de la actividad que desarrolla Deloitte no se han producido impactos en entornos naturales.
304-4	Especies que aparecen en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones	Por las características de la actividad que desarrolla Deloitte no se han producido impactos en entornos naturales.

Indicador GRI	Nombre del Indicador	Referencia en el Impact Report FY23
GRI 305: Emisio	nes	
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Deloitte no realiza consumo directo de energía primaria; por lo que no se considera la generación de emisiones directas de GEI.
305-2	Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	Tablas de Desempeño: Sostenibilidad Ambiental
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Tablas de Desempeño: Sostenibilidad Ambiental
305-4	Intensidad de emisiones de GEI	Tablas de Desempeño: Sostenibilidad Ambiental
305-5	Reducción de emisiones de GEI	Tablas de Desempeño: Sostenibilidad Ambiental
GRI 306: Residu	ios	
306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Social y Medio ambiente: Progresos Medioambientales
		Tablas de Desempeño: Sostenibilidad Ambiental
306-3	Residuos generados	Social y Medio ambiente: Progresos Medioambientales
GRI 308: Evalua	nción ambiental de proveedores	
308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	Social y Medio ambiente: Progresos Medioambientales
		Deloitte no cuenta con un sistema de evaluación específico para sus proveedores en materia de medio ambiente. Se ha iniciado un proyecto para introducir criterios de sostenibilidad en el proceso de selección de proveedores.
308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	No se han producido. El tipo de servicios que ofrece Deloitte no tiene un impacto directo significativo sobre el medio ambiente, salvo por el transporte de personal y por el consumo de papel.

Indicador GRI	Nombre del Indicador	Referencia en el Impact Report FY23	
GRI 401: Emple	0		
401-1	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	Tablas de Desempeño: Talento	
GRI 402: Relacio	ones trabajador-empresa		
402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	En lo relativo a periodos mínimos de preaviso relativos a cambios organizativos, la Organización Deloitte en España se rige por lo establecido en la legislación española, analizando caso por caso. En este ejercicio no se han producido cambios significativos.	
GRI 403: Salud	y seguridad en el trabajo		
403-3	Servicios de salud en el trabajo	Talento: Generando la mejor de las experiencias	
		Nuestra actividad como proveedores de servicios profesionales no conlleva riesgos para la seguridad y salud de consumidores o externos. Respecto a nuestros trabajadores, el 100% de nuestros empleados están formados, informados en seguridad básica en sus trabajos siempre que realicen la actividad para la que fueron contratados e instruidos.	
403-6	Promoción de la salud de los trabajadores	Talento: Generando la mejor de las experiencias	
403-9	Lesiones por accidente laboral	Talento: Generando la mejor de las experiencias	
		Las lesiones por accidente laboral en el lugar de trabajo son extremadamente raras en la industria de servicios profesionales.	
GRI 404: Forma	ción y educación		
404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado	Tablas de desempeño: Talento	
		Introducción: Indicadores Clave	
404-2	Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	Talento: Impulsando su desarrollo profesional y personal	
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y del desarrollo de su carrera	Las conversaciones regulares sobre desempeño y desarrollo profesional son fundamentales para la Organización Deloitte en España y se cuenta con programas de desempeño que incluyen comentarios regulares sobre el desempeño y conversaciones de desarrollo profesional.	

Indicador GRI	Nombre del Indicador	Referencia en el Impact Report FY23
GRI 405: Divers	idad e igualdad de oportunidades	
405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Tablas de Desempeño: Social
405-2	Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	La Organización de Deloitte en España cumple con las leyes locales aplicables y cuenta con procesos y controles establecidos.
GRI 406: No dis	criminación	
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas	No se han producido.
	emprendidas	Nota: Todo el personal de Deloitte debe completar una capacitación contra la discriminación (al ser contratado y posteriormente cada dos años) que incluye los Principios Globales de Conducta Empresarial y políticas relacionadas, procedimientos de presentación de informes y escenarios de casos. Es posible que esta cifra no refleje el 100 % de participación en ningún momento, como se requiere, porque incluye a las personas de Deloitte con licencia prolongada y a aquellas con fechas de inicio recientes que aún pueden completar la capacitación antes de sus fechas de vencimiento designadas.
		Deloitte se compromete a abordar y resolver cualquier caso de discriminación que pueda ocurrir.
GRI 407: Libert	ad de asociación y negociación colectiva	
407-1	Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo	A fecha de redacción de este informe, se está trabajando en la incorporación de nuevos criterios de sostenibilidad al proceso de homologación de proveedores. Adicionalmente Los nuevos proveedores incorporados a través de adquisiciones reciben el <u>Código</u> de conducta para proveedores de <u>Deloitte</u> .
GRI 408: Trabaj	o infantil	
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	No existen actividades con dicho riesgo.

Indicador GRI	Nombre del Indicador	Referencia en el Impact Report FY23	Verificación
GRI 409: Traba	jo forzoso u obligatorio		
409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	No se dan este tipo de operaciones.	✓
GRI 410: Prácti	cas en materia de seguridad		
410-1	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	Deloitte no cuenta con personal de seguridad, siendo esta actividad competencia de las compañías gestoras de los edificios en los que la Firma desarrolla su actividad en España.	√
GRI 411: Derec	hos de los pueblos indígenas		
411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	No existen actividades con dicho riesgo.	✓
GRI 413: Comu	nidades locales		
413-1	Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	Social y Medio ambiente: World <i>Class</i> Social y Medio ambiente: Compromiso con la sociedad, alianzas institucionales	✓
413-2	Operaciones con impactos negativos significativos - reales o potenciales- en las comunidades locales	No se han identificado operaciones con impactos significativos posibles o reales en las comunidades locales.	√
GRI 414: Evalu	ación social de los proveedores		
414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	A fecha de redacción de este informe, se está trabajando en la incorporación de nuevos criterios de sostenibilidad al proceso de homologación de proveedores. Adicionalmente Los nuevos proveedores incorporados a través de adquisiciones reciben el <u>Código de conducta para proveedores de Deloitte.</u>	√
414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	No se han producido.	✓

Indicador GRI	Nombre del Indicador	Referencia en el Impact Report FY23	Verificación
GRI 415: Políti	ca pública		
415-1	Contribución a partidos y/o representantes políticos	Deloitte asume determinadas posiciones respecto a políticas públicas que varían en función de cada circunstancia estudiando cada caso y defendiendo sus intereses en los foros adecuados, bien de forma independiente o bien a través de las asociaciones y agrupaciones a las que pertenece. Asimismo, la Firma no ha realizado ninguna aportación financiera de ninguna otra índole a partidos políticos o instituciones relacionadas.	✓
GRI 418: Priva	cidad del cliente		
418-1	Reclamaciones fundamentales relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	Deloitte aborda y resuelve quejas sobre confidencialidad y privacidad cuando se identifica. La información sobre el fondo y el número de quejas se considera confidencial.	√



Deloitte hace referencia a Deloitte Touche Tohmatsu Limited («DTTL») y a su red global de firmas miembro y sus entidades vinculadas, ya sea a una o a varias de ellas. DTTL (también denominada «Deloitte Global») y cada una de sus firmas miembro son entidades jurídicamente separadas e independientes. DTTL no presta servicios a clientes. Para obtener más información, consulte la página

Deloitte presta servicios de auditoría, consultoría, legal, asesoramiento financiero, gestión del riesgo, tributación y otros servicios relacionados, a clientes públicos y privados en un amplio número de sectores. Con una red de firmas miembro interconectadas a escala global que se extiende por más de 150 países y territorios, Deloitte aporta las mejores capacidades y un servicio de máxima calidad a sus clientes, ofreciéndoles la ayuda que necesitan para abordar los complejos desafíos a los que se enfrentan. Los más de 312.000 profesionales de Deloitte han asumido el compromiso de crear un verdadero impacto.

Esta publicación contiene exclusivamente información de carácter general, y ni Deloitte Touche Tohmatsu Limited, ni sus firmas miembro o entidades asociadas (conjuntamente, la "Red Deloitte"), pretenden, por medio de esta publicación, prestar un servicio o asesoramiento profesional. Antes de tomar cualquier decisión o adoptar cualquier medida que pueda afectar a su situación financiera o a su negocio, debe consultar con un asesor profesional cualificado. Ninguna entidad de la Red Deloitte será responsable de las pérdidas sufridas por cualquier persona que actúe basándose en esta publicación.

© 2024. Para más información contacte con Deloitte Advisory, S.L.