

**ERNST & YOUNG, S.L.**

---

**INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO  
DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DEL EJERCICIO ANUAL  
TERMINADO EL 30 DE JUNIO DE 2020**

---

## INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

A los partícipes de ERNST & YOUNG, S.L.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 30 de junio de 2020, de ERNST & YOUNG, S.L. que forma parte del Informe de Gestión de ERNST & YOUNG, S.L..

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la tabla "Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018" incluida en el EINF adjunto.

### **Responsabilidad de los administradores**

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión de ERNST & YOUNG, S.L., así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de ERNST & YOUNG, S.L.. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018" incluida en el EINF adjunto.

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

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

### **Nuestra independencia y control de calidad**

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

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

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

### **Nuestra responsabilidad**

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado que se refiere exclusivamente al ejercicio anual finalizado el 30 de junio de 2020. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación nº 14 sobre el Informe de verificación independiente del Estado de Información No Financiera emitida por el Registro de Economistas Auditores (REA) del Consejo General de Economistas de España (CGE).

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

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades de ERNST & YOUNG, S.L. que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar

y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de ERNST & YOUNG, S.L., para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio anual finalizado el 30 de junio de 2020 en función del análisis de materialidad realizado por ERNST & YOUNG, S.L. y descrito al inicio del EINF adjunto, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio anual finalizado el 30 de junio de 2020.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio anual finalizado el 30 de junio de 2020.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio anual finalizado el 30 de junio de 2020 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores.

#### **Conclusión**

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de ERNST & YOUNG, S.L. correspondiente al ejercicio anual finalizado el 30 de junio de 2020 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018" incluida en el EINF adjunto.

#### **Uso y distribución**

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

15 de diciembre de 2020

CAUDISA AUDITORES, S.L.P.



Gloria Orejas de las Heras

**ESTADO DE INFORMACIÓN NO  
FINANCIERA FY20**

**Ernst & Young, S.L.**

## Contenidos

1.	ACERCA DE ESTE CAPÍTULO.....	4
2.	AMBITOS GENERALES.....	7
2.1.	Descripción del modelo de negocio.....	7
2.2.	Modelo estratégico.....	8
2.3.	Gestión de riesgos no financieros.....	9
2.4.	Impulso de la sostenibilidad.....	10
3.	CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL.....	11
3.1.	Principales cifras de personal FY20 EY, S.L.....	11
3.2.	Propósito y valores de empleados de EY, S.L.....	11
3.3.	Empleo.....	12
	Empleados con Discapacidad.....	16
3.4.	Organización del tiempo de trabajo.....	17
	EY@Work.....	17
	Movilidad interna.....	17
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores. Flexibilidad externa o teletrabajo.....	18
	Compensación.....	18
	Flexibilidad personal.....	19
3.5.	Salud y seguridad en el trabajo.....	20
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.....	20
	Modelo de trabajo Smartworking.....	21
3.6.	Relaciones sociales.....	21
	Organización del dialogo social.....	21
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.....	22
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.....	22
3.7.	Formación y desarrollo de nuestros profesionales.....	23
	Selección del talento.....	23
	Atracción del talento.....	23
	Innovación de la formación.....	24
3.8.	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.....	26
3.9.	Igualdad y Diversidad.....	27
	Igualdad de género.....	27
	Diversidad e Inclusión (D&I).....	28
4.	MEDIO AMBIENTE.....	29

4.1.	Gestión medioambiental .....	29
4.2.	Uso sostenible de los recursos.....	30
4.3.	Economía circular y prevención y gestión de residuos .....	31
4.4.	Contaminación y cambio climático .....	31
4.5.	Protección de la biodiversidad.....	32
5.	INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS .....	33
6.	LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO .....	34
	Ética profesional .....	34
	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.....	34
	Prevención y blanqueo de capitales .....	35
7.	SOCIEDAD.....	37
7.1.	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible .....	37
	Colaboraciones de ámbito global .....	45
7.2.	Subcontratación y proveedores.....	46
7.3.	Clientes.....	46
	Líneas de servicio y offering.....	46
	Hitos clave en el FY20 .....	47
	Servicio excepcional al cliente .....	47
	Confidencialidad y protección de datos .....	49
	Adopción de un enfoque sectorial.....	51
7.4.	Información Fiscal .....	51
8.	ANEXO I DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA.....	52
8.1.	Ámbitos generales .....	52
8.2.	Cuestiones medioambientales.....	53
8.3.	Cuestiones sociales y relativas al personal .....	56
8.4.	Información sobre el respeto de los derechos humanos .....	59
8.5.	Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno .....	60
8.6.	Información sobre la sociedad.....	61

# 1. ACERCA DE ESTE CAPÍTULO

---

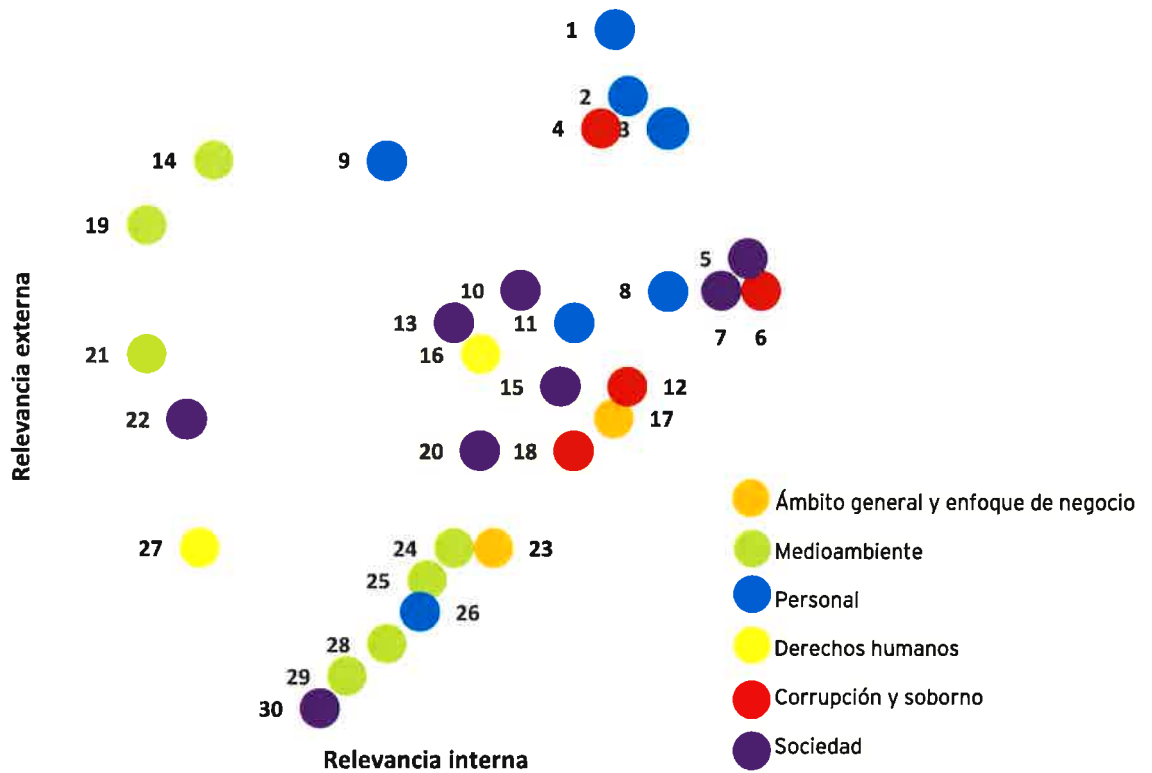
El presente estado de información no financiera se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).

Adicionalmente, en la elaboración del presente estado de información no financiera (en adelante, el "Informe") también se han seguido los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative ("estándares GRI") seleccionados en base a la actividad empresarial de Ernst & Young, S.L., al análisis de materialidad realizado que se explica a continuación y las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE (Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos). En algunos casos, se han considerado marcos internos para reportar la información. Todo ello queda recogido en el punto 8. Anexo I del Estado de Información no Financiera.

En este contexto, a través del estado de información no financiera Ernst & Young, S.L. (en adelante, también nombrado como "EY, S.L.", "la Firma" o "EY") tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y en relación a los derechos humanos relevantes para la compañía en la ejecución de sus actividades propias del negocio. Se hace constar que el presente informe se ha elaborado con la opción esencial ("Core option" de acuerdo con el estándar GRI 102-54).

En la elaboración de este Informe y selección de sus contenidos, se han tenido en cuenta los resultados del último análisis de materialidad. Este mismo se ha realizado, al igual que en años anteriores, a partir de diversas fuentes de información mediante las que se han determinado 30 asuntos relevantes para la Firma, clasificados en base a los seis principales bloques de información de la Ley 11/2018. Para estos asuntos se ha realizado una valoración de relevancia externa a partir del análisis de competidores, de estándares de reporting y de la prensa en el último año. Igualmente, se ha realizado una valoración interna mediante un cuestionario enviado a representantes de la Firma de diferentes áreas.

De esta forma, se ha obtenido la siguiente matriz de materialidad que ha ayudado a clasificar los asuntos según su relevancia:



1. Estadísticas de empleo
2. Formación, educación y desarrollo profesional
3. Diversidad, e igualdad de oportunidades
4. Evaluación, mitigación e incidentes notificados de anticorrupción
5. Satisfacción del cliente
6. Incumplimiento por parte de EY de la legislación y los reglamentos relacionados con nuestros servicios
7. Privacidad del cliente
8. Remuneración y prestaciones sociales
9. Seguridad y salud de los empleados
10. Compromiso con el desarrollo sostenible en los servicios de EY
11. Permiso parental
12. Prácticas de buen gobierno corporativo
13. Valor económico generado y cuota de mercado (incluidas donaciones e inversiones en la comunidad)
14. Cambio climático y emisiones
15. Prácticas de contratación responsables
16. Cumplimiento de derechos humanos en la plantilla de EY
17. Gestión de riesgos
18. Formación en anticorrupción en EY
19. Consumo de energía y agua
20. Relación y diálogo con los Grupos de Interés
21. Materiales utilizados y gestión de residuos
22. Actividades para el bien público y voluntariado en el lugar de trabajo
23. Innovación
24. Viajes de negocios
25. Mitigación del impacto ambiental mediante servicios profesionales (servicios relacionados con la sostenibilidad)
26. Periodos de notificación a cambios relacionados en el empleo
27. Cumplimiento de derechos humanos en la cadena de suministro
28. Sensibilización ambiental
29. Sostenibilidad de los principales eventos de EY
30. Apoyo de EY al emprendimiento



El presente estado de información no financiera ha sido sometido a un proceso de revisión externa independiente. El Informe de aseguramiento independiente donde se incluyen los objetivos y alcance del proceso, así como los procedimientos de revisión utilizados y sus conclusiones, se adjunta como anexo.

## 2. AMBITOS GENERALES

### 2.1. Descripción del modelo de negocio

**EY, S.L. cuenta con 1.286 profesionales repartidos en 14 oficinas, con el compromiso de construir un mejor entorno de trabajo a través de sus servicios fiscales y legales.**



#### Nuestra oferta de servicios

- Auditoría
- Asesoramiento contable y financiero

#### Nuestro enfoque sectorial

- Automoción y transporte
- Construcción inmobiliario y turismo
- Energía
- *Life sciences*: biotecnología, farmacia y tecnología médica
- Medios de comunicación, ocio y entretenimiento
- Minería y metalurgia
- Petróleo y gas
- *Private equity*
- Productos de consumo y distribución
- Salud
- Sector público
- Servicios financieros
- Tecnología
- Telecomunicaciones

#### Nuestra Estrategia

La nueva estrategia en vigor desde 14 de Octubre de 2019 se sustenta en cuatro pilares:

1. Centrar la estrategia en el cliente
2. Atraer y cautivar el talento de profesionales excepcionales y diversos
3. Transformar el negocio a través de nuevas tecnologías e innovación
4. Favorecer la integración global y el trabajo en equipo

## 2.2. Modelo estratégico

**Conscientes del papel fundamental que jugamos como organización de servicios profesionales, en EY, S.L. estamos comprometidos con la creación de valor social, económico y medioambiental en todas nuestras actividades.**

### Propósito y valores de EY, S.L.



---

#### Propósito

"Building a Better Working World" resume el compromiso adquirido por EY, S.L. con sus profesionales, clientes y con la sociedad en general. Este compromiso no es otro que el de seguir mejorando día a día en todos los niveles de nuestro trabajo, basándonos en unos principios firmes como son la confianza, la seguridad, el crecimiento sostenible, el desarrollo del talento y la colaboración.

Nuestro propósito nos recuerda cada día que el conocimiento y la calidad de los servicios que prestamos contribuyen a sustentar la confianza en los mercados de capitales y en las economías mundiales, lo que nos hace tomar conciencia de la importancia de nuestro papel para nuestros profesionales, clientes y entorno social.



---

#### Valores

La calidad, la integridad, el respeto y el trabajo en equipo son la base de nuestro trabajo diario y resultan fundamentales para la reponsabilidad de proporcionar confianza a los mercados de capitales. A través de nuestros valores definimos quiénes somos, así como las creencias y el funcionamiento de nuestra organización. Esto se expresa mediante el comportamiento, la actitud y la manera en la que nos relacionamos con compañeros, clientes y colaboradores.

Nuestros valores son la referencia perfecta en la toma de decisiones diaria y nos otorgan la confianza necesaria al ser compartidos por todos los profesionales de EY, S.L..

### 2.3. Gestión de riesgos no financieros

En línea con nuestra visión de prestar un servicio excepcional y de calidad a nuestros clientes, en EY, S.L. contamos con numerosas normas y herramientas a nivel global, que nos permiten implantar un sistema de gestión y control del riesgo y la calidad asociado a nuestra actividad. Esta gestión gira en torno a 10 principios:

<b>1</b>	<b>Conocimiento adecuado de los clientes</b>	Valoramos los aspectos financieros, de competencia, de integridad y de objetividad de potenciales clientes, y revisamos cualquier cambio relevante en la organización de aquellos clientes con los que ya trabajamos, garantizando una relación con nuestros clientes dentro de un margen de riesgo aceptado por la Firma.
<b>2</b>	<b>Elección de las tareas adecuadas</b>	Aseguramos que el servicio a prestar cumple con los requisitos normativos internos establecidos por la Firma en materia de independencia, entre otras, y que contamos con las capacidades y las competencias necesarias para desarrollar el trabajo con éxito.
<b>3</b>	<b>Uso de contratos o acuerdos de compromiso</b>	Formalizamos la relación profesional con el cliente en línea con las políticas internas y estándares profesionales para definir los términos de colaboración (partes implicadas, alcance, plazos, honorarios, etc.).
<b>4</b>	<b>Mantenimiento de independencia y objetividad</b>	Analizamos y evaluamos la independencia en relación a diversos aspectos, asegurando el cumplimiento de las Políticas de Independencia de EY y los requerimientos de los organismos reguladores. Ver apartado correspondiente a Independencia
<b>5</b>	<b>Cumplimiento de la regulación y nuestros estándares de calidad</b>	Cumplimos con la normativa aplicable a través de los sistemas, herramientas y estándares puestos a disposición por la Firma (procesos de trabajo, requerimientos normativos, etc.).
<b>6</b>	<b>Documentación y registro de recomendaciones</b>	Documentamos y registramos las recomendaciones y salvedades relacionadas con el trabajo realizado.
<b>7</b>	<b>Respeto de la confidencialidad</b>	La protección de la información confidencial está arraigada en nuestra actividad tal y como se detalla en la Política de Confidencialidad, desarrollada en el presente informe, dando respuesta al continuo aumento del uso de datos restringidos.
<b>8</b>	<b>Actualización de conocimientos</b>	Nos mantenemos formados e informados sobre los requisitos y estándares nacionales e internacionales relacionados con nuestra actividad y fomentamos el desarrollo profesional de nuestros empleados.
<b>9</b>	<b>Consultar siempre</b>	Promovemos que nuestros profesionales realicen las consultas necesarias en el desarrollo de sus actividades para fomentar la mejora continua y una adecuada gestión de la calidad y del riesgo.
<b>10</b>	<b>Aplicar nuestros valores siempre</b>	Seguimos las directrices marcadas por el Código de Conducta y demostramos, a través de nuestro comportamiento, la aplicación de nuestros valores y principios.

## **2.4. Impulso de la sostenibilidad**

La adopción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) propuestos por las Naciones Unidas plantea un nuevo marco de acción para el sector privado a nivel global hasta el año 2030. Los diecisiete objetivos a lograr han supuesto un cambio de paradigma en el ámbito corporativo, que debe responder de manera favorable a estos objetivos, integrándolos paulatinamente en su cadena de valor y estableciendo una red de cooperación mundial entre todas las partes interesadas.

Ante estos nuevos y exigentes retos, la agenda del cambio climático y la sostenibilidad ofrece a las empresas la oportunidad de generar ingresos y reducir costes. Para muchas organizaciones, mantener este equilibrio conduce a considerar el cambio climático y la sostenibilidad como parte esencial de sus actividades: con ello no sólo es posible conseguir cumplir sus objetivos en el corto plazo sino crear valor en el largo para sus grupos de interés.

La aparición del Coronavirus, covid-19, en China y su rápida expansión global, ha motivado que el brote vírico haya sido calificado como una pandemia por la Organización Mundial de la Salud desde el pasado 11 de marzo. Como consecuencia de ello, y como medida extrema de contención del coronavirus, el Gobierno de España decretó el Estado de Alarma con fecha 14 de marzo de 2020. El cual estuvo vigente, tras sucesivas prórrogas, hasta el 21 de junio de 2020.

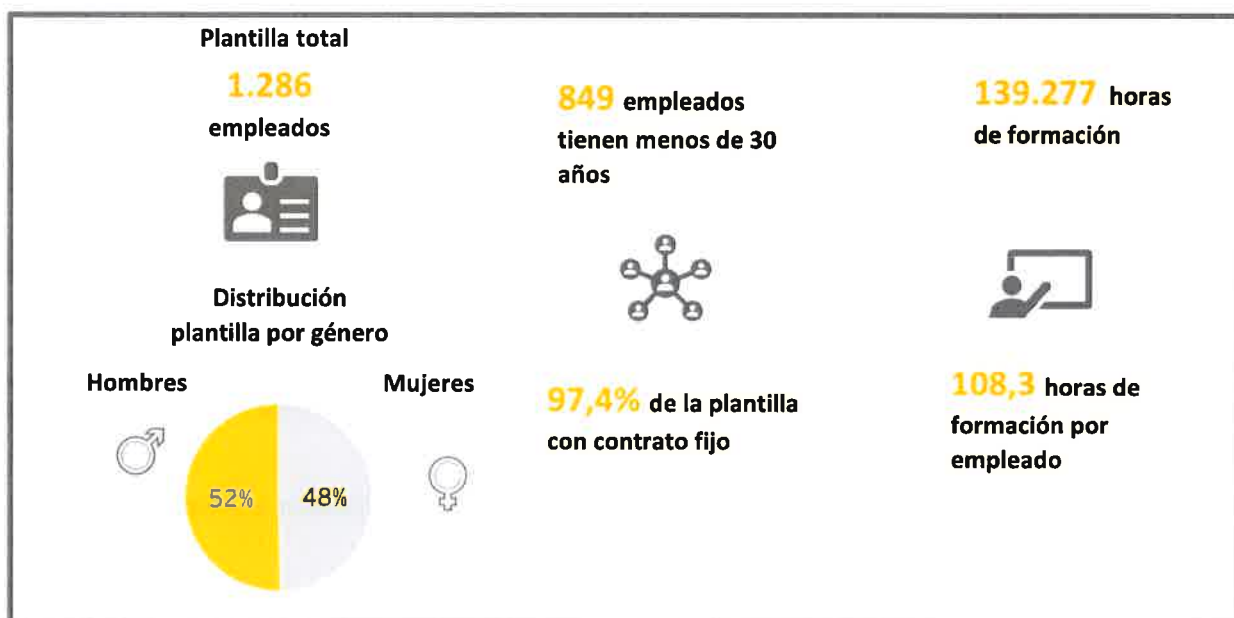
Dentro de este contexto, EY fue pionero a nivel nacional y el día 5 de marzo, tras detectar un caso de coronavirus en la oficina de Madrid, activó la Fase 2 de su Protocolo de Prevención que contempla las medidas necesarias, entre ellas el Smart Working, para garantizar la seguridad y salud de sus profesionales y la continuidad en la excelencia del servicio al cliente.

En EY, S.L. no somos ajenos a esta realidad y por eso basamos nuestra acción como proveedor líder de servicios profesionales en una creencia básica, aplicada tanto a nivel interno, como en el diseño de nuestra cartera de servicios: el éxito de una empresa, tanto ahora como en el futuro, se basa en la capacidad de convertir el impacto económico, social y ambiental de sus actividades en creación de valor para la empresa y sus grupos de interés.

### 3. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

*El mundo actual está en cambio continuo. Las empresas debemos ser capaces de adaptarnos de forma ágil y eficaz a las necesidades que plantean las nuevas generaciones cuya visión del trabajo es completamente distinta y exigen transformación.*

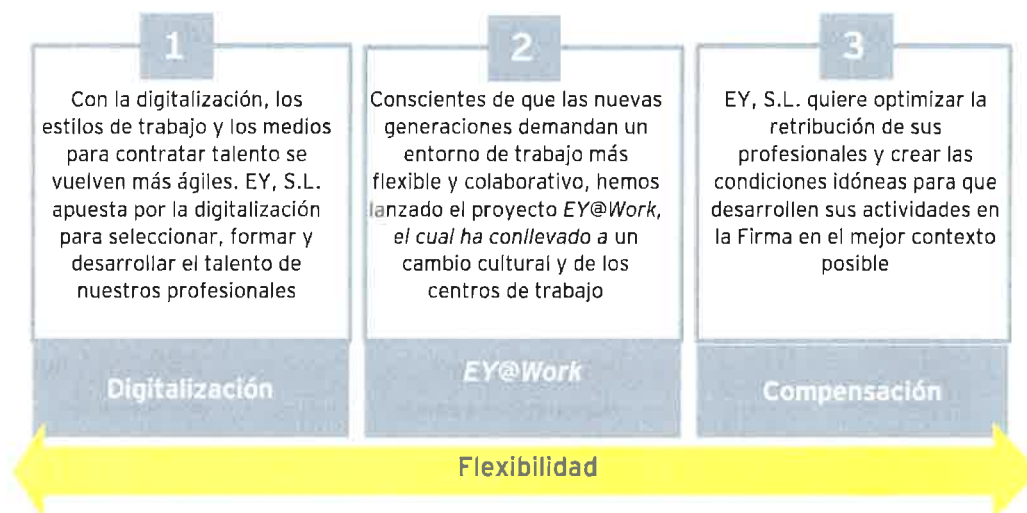
#### 3.1. Principales cifras de personal FY20 EY, S.L.



#### 3.2. Propósito y valores de empleados de EY, S.L.

El desempeño, la satisfacción y el desarrollo de los 1.286 empleados de EY, S.L. son factores clave para alcanzar nuestro propósito de *Building a Better Working World*.

Para la definición de nuestra estrategia de Talent (Recursos Humanos) son tenidos en cuenta los resultados obtenidos de las consultas con nuestros profesionales, a través de herramientas como la encuesta periódica "Global People Survey" EY People Pulse. El diálogo continuo y bidireccional nos permiten seguir estableciendo políticas e iniciativas que favorezcan nuestro propósito, centrándonos en los retos de la digitalización, *EY@Work* y la compensación; además de fomentar, en todo momento, una mayor autonomía y flexibilidad en los estilos de trabajo de nuestros empleados.



### 3.3. Empleo

En los datos de empleo de EY, S.L. que se presentan a continuación se ha incluido el personal que presta sus servicios en nuestra organización, cifra que asciende a un total de 1.286 contratados. Prácticamente, la totalidad de la plantilla se ubica en España.

En cuanto a la distribución de plantilla por edad, sexo y categoría profesional, se obtienen los siguientes desgloses a cierre del año fiscal:

DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR GÉNERO		FY19
Hombre	663	578
Mujer	623	551
<b>TOTAL</b>	<b>1.286</b>	<b>1.129</b>

DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR EDAD		FY19
Menos de 30 años	849	740
Entre 30-45 años	382	335
Más de 45 años	55	54
<b>TOTAL</b>	<b>1.286</b>	<b>1.129</b>

DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL		FY19
Ejecutivos	335	285
Técnicos y profesionales	919	812
Empleados administrativos	32	32
<b>TOTAL</b>	<b>1.286</b>	<b>1.129</b>

EY, S.L. apuesta por ofrecer un empleo de calidad y estable, por lo que la mayor parte de los contratos son de tipo indefinido (97,4%). Además, favorece la conciliación laboral y personal implantando, entre otras medidas, la posibilidad de suscribir contratos a tiempo parcial siempre que sea posible.

DISTRIBUCIÓN DEL TIPO DE CONTRATOS POR GÉNERO (promedio anual)						
Contrato indefinido		Contrato temporal		Tiempo parcial		TOTAL
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
604	570	16	12,5	0,5	4,5	1.207,5

DISTRIBUCIÓN DEL TIPO DE CONTRATOS POR GÉNERO datos 2019						
Contrato indefinido		Contrato temporal		Tiempo parcial		TOTAL
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
552	547	9,5	8	2	5	1.123,5

DISTRIBUCIÓN DEL TIPO DE CONTRATOS POR EDAD (promedio anual)									
Contrato indefinido			Contrato temporal			Tiempo parcial			TOTAL
Menos de 30 años	Entre 30-45 años	Más de 45 años	Menos de 30 años	Entre 30-45 años	Más de 45 años	Menos de 30 años	Entre 30-45 años	Más de 45 años	
766	350,5	57,5	28	0,5	0	0	1,5	3,5	1.207,5

DISTRIBUCIÓN DEL TIPO DE CONTRATOS POR EDAD datos 2019									
Contrato indefinido			Contrato temporal			Tiempo parcial			TOTAL
Menos de 30 años	Entre 30-45 años	Más de 45 años	Menos de 30 años	Entre 30-45 años	Más de 45 años	Menos de 30 años	Entre 30-45 años	Más de 45 años	
717	332	53	14	0,5	0	1	0	6	1.123,5

DISTRIBUCIÓN DEL TIPO DE CONTRATOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL (promedio anual)			
	Contrato indefinido	Contrato temporal	Tiempo parcial
Ejecutivos	307,5	0	1
Técnicos y profesionales	835	28,5	0,5
Empleados administrativos	31,5	0	3,5
<b>TOTAL</b>	<b>1.207,5</b>		

DISTRIBUCIÓN DEL TIPO DE CONTRATOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL datos 2019			
	Contrato indefinido	Contrato temporal	Tiempo parcial
Ejecutivos	277	0	1
Técnicos y profesionales	787,5	14,5	1
Empleados administrativos	37,5	0	5
<b>TOTAL</b>	<b>1.123,5</b>		



Por su parte, el número total de despidos en el año fiscal 2019/2020 ha sido de 21 repartidos del siguiente modo:

NÚMERO DE DESPIDOS								
GÉNERO		EDAD			CATEGORÍA PROFESIONAL			TOTAL
Hombres	Mujeres	Menos de 30 años	Entre 30 y 45 años	Más de 45 años	Ejecutivos	Técnicos y profesionales	Empleados administrativos	
15	6	11	8	2	4	17	0	21

NÚMERO DE DESPIDOS datos 2019								
GÉNERO		EDAD			CATEGORÍA PROFESIONAL			TOTAL
Hombres	Mujeres	Menos de 30 años	Entre 30 y 45 años	Más de 45 años	Ejecutivos	Técnicos y profesionales	Empleados administrativos	
16	11	12	12	3	13	12	2	27

EY, S.L. ofrece un nivel retributivo justo y conforme a la práctica de mercado de empresas comparables para cada categoría profesional, respetando los principios de igualdad entre hombres y mujeres y sin discriminar por ninguna razón (i.e. edad, sexo, raza, religión, etc.).

A continuación, se analiza la brecha salarial bruta en mediana, por género y edad, considerando la retribución fija y la retribución variable anual percibida:

REMUNERACIÓN MEDIANA (€) FIJO + BONUS	MENOS DE 30 AÑOS		
	Hombre	Mujer	MEDIANA TOTAL
Ejecutivos	43.012	43.012	43.012
Técnicos y profesionales	25.004	25.004	25.004
Empleados administrativos	-	-	-

REMUNERACIÓN MEDIA (€) FIJO + BONUS	MENOS DE 30 AÑOS FY19		
	Hombre	Mujer	MEDIA TOTAL
Ejecutivos	39.004	40.570	40.531
Técnicos y profesionales	24.010	24.500	24.010
Empleados administrativos	-	20.590	20.590

REMUNERACIÓN MEDIANA (€) FIJO + BONUS	ENTRE 30-45 AÑOS		
	Hombre	Mujer	MEDIANA TOTAL
Ejecutivos	57.008	52.457	53.638
Técnicos y profesionales	33.012	33.982	33.100
Empleados administrativos	-	25.994	25.994

REMUNERACIÓN MEDIANA (€) FIJO + BONUS	ENTRE 30-45 AÑOS FY19		
	Hombre	Mujer	MEDIANA TOTAL
Ejecutivos	54.875	50.558	52.204
Técnicos y profesionales	32.452	31.958	32.127
Empleados administrativos	-	25.753	25.753

REMUNERACIÓN MEDIANA (€) FIJO + BONUS	MÁS DE 45 AÑOS		
	Hombre	Mujer	MEDIANA TOTAL
Ejecutivos	100.154	75.365	93.850
Técnicos y profesionales	49.542	38.206	45.500
Empleados administrativos	-	31.094	31.094

REMUNERACIÓN MEDIANA (€) FIJO + BONUS	MÁS DE 45 AÑOS FY19		
	Hombre	Mujer	MEDIANA TOTAL
Ejecutivos	98.520	71.246	90.008
Técnicos y profesionales	48.161	38.206	45.500
Empleados administrativos	-	31.458	31.458

A continuación, se muestra la diferencia por género, en mediana, sin analizar otros factores, que es lo que se conoce como brecha salarial bruta.

Asimismo, se incluye información relativa a la brecha salarial ajustada. Ésta es la brecha calculada cuando, además del género, se tienen en cuenta otros factores objetivos que justifican dicho diferencial, como pueden la categoría profesional, la línea de servicio en que trabaja cada empleado o el grado en cada categoría. Para calcular la brecha salarial ajustada se han tenido en cuenta métodos estadísticos de regresión lineal, para incorporar en los cálculos la correlación de las variables mencionadas anteriormente y el salario por género.

EY, S.L. – Mediana salarial	
Mediana hombre	28.000
Mediana mujer	28.504
Brecha salarial bruta	- 1,8%
Brecha salarial ajustada	0,50%

EY, S.L. FY19	
Mediana hombre	27.006
Mediana mujer	27.380
Brecha salarial	-1,38%

Al objeto de calcular la citada brecha salarial se ha tenido en cuenta la retribución fija anual y la retribución variable anual percibida en el ejercicio cerrado el 30 de junio de 2020.

En el caso de EY, S.L., la introducción de métodos estadísticos en el análisis, a través de los cuales tenemos en cuenta factores como la categoría profesional, el grado dentro de la categoría, considerado a nivel global, o la línea de servicio en la que está ubicado cada profesional, la brecha salarial se sitúa en el 0,5%.

El Consejo de Administración de EY, S.L. está formado por tres miembros (2 hombres y 1 mujer) que no reciben remuneración alguna por pertenecer al Consejo.

## **Empleados con Discapacidad**

En este ámbito, trabajamos tanto internamente como externamente con diferentes fundaciones para fomentar la inclusión social de las personas con discapacidad en las que colaboran los profesionales de EY, S.L. a través de las siguientes actuaciones:

- Incrementamos su autonomía e independencia para integrarse en la sociedad.
- Desarrollamos durante las etapas educativas y formativas habilidades sociales y competencias necesarias para acceder al mercado laboral.
- Trabajamos la autoestima e inteligencia emocional para confiar en sus posibilidades y enfrentarse con seguridad al proceso de búsqueda de empleo.
- Proporcionamos orientación laboral durante las etapas formativas y prelaborales para asegurar su acceso al mercado laboral.
- Facilitamos la intermediación laboral poniendo en contacto a las personas con discapacidad con empresas ordinarias.
- Reducimos barreras corporativas y normalizamos en las empresas la participación de las personas con discapacidad.
- Trabajamos con las familias de este colectivo para reducir la sobreprotección y el desconocimiento de la discapacidad.

Los profesionales de EY, S.L. son el motor que contribuye a materializar estos logros mediante **actividades de voluntariado** junto con personas con discapacidad:

- **Voluntariado permanente:** bajo dos tipos de voluntariado, Vida independiente (Madrid) y Empleo para todos (Barcelona) se pretende trabajar la autonomía de este grupo de personas enseñándoles cómo afrontar situaciones cotidianas de cara a su emancipación el día de mañana, así como su futura integración en el mercado laboral.
- **Un árbol para comérselo:** durante una tarde, personas con discapacidad y profesionales de EY cocinan galletas que después formarán parte de la decoración de un árbol navideño que se instalará en nuestras oficinas de Madrid y Barcelona.

### **Acciones de Responsabilidad Social Corporativa llevadas a cabo en el FY20:**

- **Donación de sangre:** en colaboración con Cruz Roja durante un día se realizaron en las instalaciones de la oficina de Madrid 65 donaciones de sangre por parte de nuestros profesionales.
- **Donación de médula:** en colaboración con el centro de transfusiones de la CCAA de Madrid, se realizaron varias sesiones de concienciación para que nuestros profesionales entendieran el proceso de donación, eliminando ese estigma de peligroso o doloroso, consiguiendo 70 nuevos donantes de médula.
- **Donación de ropa:** campaña de recogida de ropa de invierno en todas las oficinas de EY para entregar a diferentes asociaciones.
- **Donación de juguetes:** campaña de Navidad recogida de juguetes en todas las oficinas de EY, para que ningún niño/a se quedara sin regalo en esas festividades.
- **Euro solidario:** Campaña de donación de dinero por parte de los profesionales y de EY a la asociación Actays, finalista de los premios Javier Pancorbo de EY, que destina sus fondos en encontrar la cura a las enfermedades de Tay-Sachs y Sandhoff.
- **EY ristorante:** campaña de donación de dinero por parte de los profesionales y de EY para conseguir comida para diferentes bancos de alimentos, debido al impacto negativo de la pandemia de Covid en ciertos colectivos.

Por otro lado, EY fomenta la realización de contrataciones y acuerdos con dicho colectivo:

- **Convenio Inserta:** la Fundación ONCE y EY, S.L. han firmado un acuerdo para fomentar el desarrollo y empleo de personas con discapacidad. Este acuerdo está cofinanciado por el Fondo Social Europeo y la Garantía de Empleo Juvenil. EY, S.L. tiene el apoyo de Inserta Empleo para dirigir los procesos de reclutamiento de empleos de este colectivo, que la firma pueda necesitar.

- ▶ **EY Unlimited:** Iniciativa enfocada a la contratación de personas con discapacidad en los comienzos de su carrera (becario o junior).

A cierre de ejercicio en EY, S.L. había contratadas 2 personas con algún tipo de discapacidad.

### 3.4. Organización del tiempo de trabajo

#### EY@Work

EY@Work es un programa que se está implantando de forma progresiva en todas las oficinas de EY, S.L. a nivel mundial.

Dentro de EY, S.L., Madrid ha sido la primera ciudad que ha adoptado este nuevo modelo de trabajo, tras el traslado físico de sede que comenzó en septiembre de 2016 y culminó en enero de 2017. Anteriormente, el centro de trabajo se ubicaba en la Torre Picasso mientras que, actualmente, coexisten dos edificios: Torre EY y Torre Alfredo Mahou, ambas ubicadas en la zona de Nuevos Ministerios.



Más adelante, el nuevo modelo de trabajo ha ido implantándose en otras oficinas: Barcelona en febrero de 2017, seguida de Málaga y Valladolid.

Tras el traslado, algunos de los objetivos alcanzados son:

- ▶ Nueva forma de trabajar en torno a una **cultura más colaborativa, espacios más modernos**, unos procesos más digitalizados y una tecnología adaptada a nuestro día a día.
- ▶ Misma identidad para todas las Service Lines, que se traduce en un **mayor sentimiento de pertenencia**.
- ▶ **Mayor colaboración y accesibilidad** entre profesionales gracias a la nueva activity based office, es decir, la combinación de espacios abiertos y cerrados en los que **desarrollar nuestra actividad de acuerdo con las necesidades** de cada momento.
- ▶ Cambio del modelo de liderazgo a través de una **mayor transparencia y cercanía entre los equipos**.

Si bien el traslado se produjo hace tres años, la **transformación cultural** que supone innovar hacia una nueva forma de trabajar requiere un tiempo de maduración, además de una continua evolución. Por ello, EY, S.L. posee un interés constante en mantenerse actualizada en materia de innovación y **flexibilidad**. En este sentido, ya estamos trabajando en nuevos retos, siendo éstos algunos de nuestros principales objetivos:

- ▶ Potenciar aún más la orientación a resultados.
- ▶ Eliminar la cultura del "presencialismo".
- ▶ Eliminar las barreras físicas para la colaboración y el trabajo en equipo.
- ▶ Impulsar la flexibilidad y la conciliación facilitando una mayor autogestión y organización del tiempo.

#### Movilidad interna

Ahora, con las **herramientas tecnológicas** que tenemos a nuestra disposición, podemos elegir desde qué lugar de la oficina somos más ágiles y eficientes.

Tanto en la oficina de Torre Azca como la de Alfredo Mahou, todos los profesionales tienen la posibilidad de trabajar en cualquier puesto de trabajo, sala o planta que se adecúe a sus necesidades del momento. En muchas ocasiones ocurre que las pautas del día a día o la tipología de trabajo hacen que los profesionales se agrupen por departamento o *subservice lines*, según las necesidades que puedan tener.

Las únicas personas que disponen de un puesto fijo o asignado son los socios y secretarías. El resto de profesionales pueden elegir **con quién y dónde trabajar** dentro de la oficina, favoreciendo así una comunicación más directa y una transmisión del conocimiento más ágil y eficiente.

---

*El nuevo modelo EY@Work ha permitido que la mayoría de los profesionales ya no dependamos de un puesto de trabajo fijo*

---

## **Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores. Flexibilidad externa o teletrabajo**

La flexibilidad externa es la posibilidad de trabajar desde cualquier lugar distinto a la oficina o el cliente. El espacio físico ya no representa una barrera para trabajar o participar en una reunión. Además, cada vez son más los profesionales que, dentro y fuera de EY, S.L., demandan un modelo de trabajo flexible. Año tras año, en las encuestas de clima que realizamos internamente, y, analizando el mercado actual, las personas reclaman cada vez más la flexibilidad de su jornada.

Oficinas como Londres o Nueva York son pioneras en su implantación.

EY, S.L. practica el modelo de **flexibilidad externa**, donde un **20% de la jornada semanal** puede desarrollarse en un lugar distinto de la oficina, normalmente desde casa. Si bien es cierto que esta medida facilita la concentración y conciliación, entre otros factores, hay algunos puestos que, por la idiosincrasia de su trabajo, no pueden acogerse

### **Requisitos para formar parte de este programa:**

- Mantener el compromiso de estar plenamente localizable y disponible para atender llamadas y asistir a reuniones virtuales.
- Tener las herramientas tecnológicas necesarias. Elegir un espacio adecuado para el trabajo a distancia.
- Seguir la normativa en materia de protección de la confidencialidad de la información de nuestros clientes, profesionales y de la organización, en concreto cuando se trate de información sensible.
- Cumplir con los requerimientos obligatorios en materia de Prevención de Riesgos laborales.

a esa medida.

## **Compensación**

Nuestra firma cuenta con un programa de compensación total mediante el cual se pretende optimizar la retribución de nuestros profesionales y crear las condiciones idóneas para que éstos desarrollen sus actividades en EY, S.L. en el mejor contexto posible. Nuestra firma quiere que esta máxima sea aplicable también fuera del ámbito estrictamente laboral, ayudando a conciliar la vida profesional y personal de todos sus profesionales. En materia retributiva, el área de Compensación y Beneficios tiene como máxima los siguientes objetivos:

Constante actualización de la política retributiva de la Firma en la que no solo se tenga en cuenta los aspectos meramente monetarios (retribución fija/variable) sino otros que también

### **Todos los perfiles son elegibles para trabajar fuera de la oficina, a excepción de:**

- Puestos relacionados con el entorno físico de trabajo.
- Puestos para cuyo desempeño la presencia sea crítica.
- Puestos no susceptibles de ser planificados por objetivos y/o resultados.

### **Paquetes retributivos ofrecidos a nuestros profesionales**

- ▶ Seguro de vida y accidentes.
- ▶ Plan de retribución flexible "EY Flex", que ofrece seguro médico, tarjeta de comida, tickets guardería y tarjeta transporte.
- ▶ Alenture facilita más de 150 servicios gratuitos orientados a ayudar a resolver los problemas del día a día y a mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, como, por ejemplo: Asesoría (legal, médica, financiera, etc.), gestiones administrativas, recadería, servicios domésticos, ofertas especiales, entre otros.

tengan que ver con el salario emocional del empleado y que también forman parte de su compensación total.

- Focalización en “Pay for performance” y en la personalización del paquete retributivo de los profesionales de acuerdo a sus características y necesidades.
- En retribución fija la actualización continua de las bandas salariales de acuerdo a diferentes estudios retributivos que se realizan periódicamente a fin de garantizar que tanto las incorporaciones como los incrementos salariales que se apliquen garanticen la equidad interna y la competitividad externa.
- En retribución variable el objetivo principal es introducir continuas mejoras en el sistema de objetivos e incentivos en el que se tengan en cuenta no sólo indicadores cualitativos como el resultado de las evaluaciones periódicas sino también una serie de KPIs de negocio cuantitativos de las líneas o de las diferentes SMUs. EY prohíbe la evaluación o remuneración de cualquier socio o profesional involucrado en un trabajo (o con capacidad para influir sobre el mismo) sobre la base de la venta de servicios de no auditoría a sus clientes de auditoría.
- Ampliación del catálogo de beneficios sociales, extendiendo el radio de actuación de los mismos a facetas no solo profesionales sino también a aquellos que les aporte en su vida personal y en su salud (fisioterapia in company, préstamos personales en condiciones preferentes, etc.)

## Flexibilidad personal

Existen diversos programas, iniciativas y políticas de Firma que favorecen la flexibilidad. Destacamos entre ellas:

- **Plan de Igualdad.** En él se recogen, entre otras, medidas para garantizar la equidad de género en cuanto a los procesos de reclutamiento, selección, contratación, clasificación de personal, formación, retribución, promoción, conciliación, tiempo de trabajo, salud laboral y extinción del contrato.
- **Flexibilidad externa.** Como ya se ha explicado anteriormente, la Firma apuesta por una política de teletrabajo, a través del cual los profesionales pueden optar por trabajar fuera de la oficina, un día a la semana, dos mañanas, dos tardes o una mañana y una tarde de días distintos.
- **Well-being.** Desde la Firma hemos puesto en marcha varias iniciativas destinadas a mejorar la salud y el bienestar de nuestros profesionales. Por ejemplo, contamos con la posibilidad de tener un entrenador personal online, o de participar en talleres de fisio en silla, screening dermatológico, examen de retina, taller de gestión del estrés, valoración nutricional, iniciación al running, estudio de la pisada, valoración de la condición física, taller de hipopresivos o una *masterclass* de yoga.
- **Facilitadores de vida.** Contamos desde hace años con la colaboración de Albenture, empresa a disposición de todos nuestros profesionales que facilita la realización de servicios que nos facilitan la conciliación de la vida profesional con la personal. Existe un amplio catálogo con unos 150 servicios que esta compañía podría gestionarles, entre ellos, servicios de tintorería, trámites administrativos o búsquedas de viajes, entre otros muchos.

Por último, es necesario construir unos pilares básicos garantizar que las iniciativas antes descritas sean una realidad. Los principios para entender y aplicar la flexibilidad de manera correcta son los siguientes:



### 3.5. Salud y seguridad en el trabajo

#### Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

En el compromiso de continuar construyendo un entorno laboral que fomente formas de trabajo, donde la seguridad, salud y, en particular, el bienestar de los profesionales forme parte del día a día, un año más se mantiene la política de Salud y Seguridad en el trabajo (SST) ratificada por la Dirección de la compañía, como parte integrada de la estrategia general de la Firma. Con ello se adquiere un marco de responsabilidades para con nuestros empleados, con el que pretende seguir mejorando las condiciones de trabajo, conscientes de la importancia y beneficios de ello.

Dentro de los esfuerzos realizados desde el área de Prevención de Riesgos, se ha realizado el seguimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo a través de la empresa auditora Bureau Veritas y cuyos resultados han sido favorables, destacando el esfuerzo realizado por la mejora continua y de la salud de nuestros profesionales. Con ello, pretendemos ser reconocidos por nuestros empleados y clientes, nuestro entorno y la sociedad en su conjunto, como una compañía responsable y comprometida con el principio de tener trabajadores en entornos más seguros, más saludables y felices, lo que a su vez hará que la compañía sea más productiva y eficaz.

*En el FY20 se ha mantenido el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo según la norma internacional OHSAS 18001:2007*

#### EY Life

Trascurridos varios años desde su nacimiento en 2012, la marca de EYLife ha logrado consolidarse como signo de salud y bienestar entre nuestros profesionales. Dentro de este proyecto, se organizan y desarrollan acciones relacionadas con el ámbito de responsabilidad corporativa, seguridad y salud, igualdad y conciliación, y en especial, de promoción de una vida saludable mediante el fomento de deporte y hábitos de salud.



#### Formación en materia de seguridad y salud



Nuestro compromiso de capacitar a nuestros profesionales a través de los cursos en materia de seguridad y salud ha evolucionado y se ha convertido en una de las principales herramientas de fomento de una cultura preventiva y de bienestar.

Durante el FY20 y para adaptarnos a las nuevas circunstancias, se ha desarrollado la formación en materia de seguridad y salud en modalidad online.

Ante la nueva situación generada por la crisis sanitaria por la que ha sido necesario adaptar nuestra forma de vida y trabajo, la formación ha sido uno de los instrumentos fundamentales para crear nuevos hábitos y saber cómo adaptarnos a la nueva normalidad. En un breve periodo de tiempo se ha capacitado a todos los profesionales de la Firma mediante formación específica e información continua que ha permitido que ese cambio se haya realizado de forma favorable.

## Modelo de trabajo Smartworking

Con motivo del contexto epidemiológico generado por el Covid 19, ha sido necesario readaptar nuestra forma de trabajo para mantener la seguridad y salud de nuestros profesionales. Más que nunca, ha supuesto un gran esfuerzo en un corto espacio de tiempo. Se ha desarrollado un modelo de trabajo más flexible y adaptable a las circunstancias cambiantes. El modelo de trabajo Smartworking, en sus diferentes versiones según la evolución epidemiológica, permite que los profesionales puedan trabajar desde cliente, en la oficina y en casa, manteniendo la seguridad, salud y bienestar ante la nueva situación. Cada profesional ha sido consciente de la importancia de extremar las medidas establecidas para cuidar nuestra salud y garantizar la seguridad de todos. Todo ello en cumplimiento con nuestro Código de Conducta y comportamiento profesional acorde a los valores de EY.

### Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo

NÚMERO DE ACCIDENTES		
TOTAL FY20	Mujeres	Hombres
0	0	0

NÚMERO DE ACCIDENTES		
TOTAL FY19	Mujeres	Hombres
0	0	0

EY, S.L.	Índice de frecuencia de accidentes: $N.º \text{ accidentes} \times 1.000.000 / N.º \text{ horas totales trabajadas}$			Índice de gravedad de accidentes: $N.º \text{ jornadas perdidas} \times 1.000 / N.º \text{ horas totales trabajadas}$		
	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres
FY 20	0	0	0	0	0	0
FY19	0	0	0	0	0	0

HORAS DE ABSENTISMO *		
TOTAL	Mujeres	Hombres
52.664	26.568	26.096

HORAS DE ABSENTISMO FY19*		
TOTAL	Mujeres	Hombres
75.576	41.104	34.472

\* Las horas de absentismo está generado de los datos proporcionados por FREMAP donde se incluyen los días de baja médica por contingencias comunes y días de baja por AT/EP

## 3.6. Relaciones sociales

### Organización del dialogo social

La comunicación es fundamental para impulsar las buenas relaciones, un entorno agradable de trabajo y, en definitiva, para la buena marcha de la Firma. Para ello, EY, S.L. desarrolla distintas iniciativas y utiliza diferentes canales que dan respuesta a las necesidades de comunicación y que son capaces de llegar a los distintos públicos. Entre las mismas, destacamos:



## 1. Vía presencial:

- **Counseling Family Tree** (reuniones *face to face*). Se trata de un canal de comunicación bidireccional, puesto en marcha en la Firma desde 2014, que permite acercar a sus líderes y profesionales, para fomentar el intercambio de información relevante y la recogida de feedback, en un entorno cercano y distendido. Está basado en las relaciones de *counseling* establecidas en la Firma y se abordan también determinados temas tanto de negocio, como laborales o los concernientes a la progresión de carrera.



## 2. No presencial:

- **Microsoft Teams**. Es la herramienta de colaboración más utilizada. Sus usos principales son: chat interno, compartir escritorio, video llamada individual y grupal y llamadas entrantes y salientes a números internos y externos.
- **Intranet local**. Plataforma, tanto de información práctica sobre los equipos y procedimientos de la Firma, como repositorio de documentos de utilidad necesarios para los profesionales.
- **Comunicados de presidencia/ Service Line Leaders/ Socios** destinados a colectivos concretos sobre distintas iniciativas de la Firma, comunicación de hitos o proyectos ganados (*wins*), incorporaciones relevantes, resumen fin de año fiscal o felicitaciones navideñas, entre otras.
- **EY Daily News**. Canal diario de noticias global, en el que se incluyen artículos y noticias locales.
- En medio de la pandemia arrancó un nuevo canal de comunicación con los empleados: **EY Podcast**, que se ha convertido en un elemento clave de comunicación interna durante el confinamiento.
- **Newsletters periódicas**. Entre ellas, la diaria "La Actualidad de EY", que incorpora el *clipping* de prensa; la *Newsletter* quincenal que informa sobre las iniciativas proyectadas por la Firma de Marketing y Comunicación o las *Newsletters* de determinadas líneas de servicio, que incluyen entrevistas, artículos o información relevante para los distintos equipos.
- **Med Partners Connection**. Revista digital interna destinada a los socios de EY, con información sobre las iniciativas más relevantes, wins o eventos de referencia para la Firma.
- **Campañas especiales de comunicación- papel o vinilo-**. Como elementos de comunicación que complementan las distintas campañas de la Firma: *Global People Survey*, *Better Begins with You*, *Alumni Week*, etc. Elementos que, paulatinamente, van perdiendo peso en favor de nuevos soportes digitales.
- **Yammer**. Plataforma online donde confluyen distintos grupos con intereses comunes. Los miembros de cada grupo debaten, proponen ideas y preguntan sus dudas sobre temas concretos. Entre dichos grupos, mencionar el de *Outlook & Skype tips, tricks & best practices*, *HR Talent Team* o *Analytics*. Además, existe un grupo común para todos los profesionales de EY a nivel mundial: *All Company*.
- **EY stories**: canal oficial de comunicación interna de EY España
- **Todo en tus manos**: es el lugar perfecto para encontrar el entretenimiento online y planes de ocio para disfrutar en casa: música, cine, teatro, contenidos infantiles, deporte, literatura o gastronomía y mucho más.

## Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país

El 100 % de los empleados están cubiertos por el XVII Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública y el correspondiente a las distintas regiones donde los profesionales de EY prestan sus servicios.

## Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo

En EY, S.L. no existe representación legal de los trabajadores existiendo mecanismos que garantizan un diálogo con la plantilla tales como las encuestas de clima laboral o el Counseling Connect Group.

### 3.7. Formación y desarrollo de nuestros profesionales

#### Selección del talento

El mundo es digital, impulsado por la interacción de las redes sociales, los dispositivos móviles, la nube y la creciente demanda de acceso a la información desde cualquier lugar, la tecnología está alterando la forma de hacer las cosas.

En la Firma, llevamos años impulsando un nuevo estilo de comunicación acorde a la era digital para captar y seleccionar a nuestros profesionales, ya que son nuestro principal activo y la fuente competitiva en el mercado, a través de siguientes herramientas:

#### REDES SOCIALES

La Firma continúa mejorando su posicionamiento en las redes sociales, año tras año, debido al cambio de estilo en nuestras publicaciones, poniendo más foco en videos, imágenes, testimonios e información real que puede interesar a nuestros seguidores.

#### WEBS EMPLEO Y CORPORATIVA

- Desde hace tiempo apostamos por la digitalización y desarrollamos una microsite (disponible en mobile) en todas las webs de empleo en las que tenemos presencia con el objetivo de facilitar una mayor información a los candidatos, de una forma más fácil y sencilla.
- Con motivo de la pandemia, hemos habilitado, a través de las webs y de las ferias de empleo virtuales, diferentes chats online, en el que el contacto con los candidatos es directo y en tiempo real. De esta manera, los candidatos pueden preguntar, de primera mano, todas las dudas que les puedan surgir. Asimismo, hemos digitalizado todas nuestras presentaciones de firma y asistencia a foros, sin perder el contacto con los candidatos, pero con la máxima seguridad que ofrece las herramientas digitales.
- Hace 2 años cambiamos nuestro proceso de selección. Actualmente es digital y más eficaz. Basado en herramientas de gamificación y realidad aumentada; consta de una primera fase que se realiza online, con la posibilidad de realizarla desde el móvil y dinámicas de grupo que a día de hoy también realizamos de manera virtual.

#### Atracción del talento

En EY, S.L. se trabaja continuamente para atraer a aquellas personas que son curiosas, tienen espíritu emprendedor, muestran tener una visión global y triunfan en equipos internacionales. Dentro de este entorno y en línea con nuestra apuesta por la digitalización, EY, S.L. ha lanzado diversas iniciativas y *business games*:

#### Nuestro posicionamiento en las Redes Sociales

Desarrollamos nuestros procesos de selección a través de redes sociales profesionales como *LinkedIn* y *LionStep*, entre otros. *LinkedIn* ha pasado a ser nuestra principal fuente de reclutamiento y nuestra principal vía de comunicación con los candidatos, ya que permite un proceso de comunicación bidireccional y nos ayuda a estar más cerca de todas las personas interesadas en nuestra Firma (a nivel nacional e internacional).

Tenemos presencia en redes sociales como *LinkedIn* (nuestra principal fuente de reclutamiento, en la que contamos más de 4.500.000 de seguidores a nivel global y 111.239 seguidores a nivel nacional); *Twitter* (20.198 seguidores); *Facebook* (6.734 seguidores); *Instagram* con un crecimiento de un 78 % de seguidores con respecto al último año (en el que contamos con más de 4.000 seguidores); *Yammer* (red propia de EY) y tenemos un canal de *YouTube* que cuenta con 638 suscriptores en España

## **Campañas de Posicionamiento**

Realizamos diferentes campañas en redes sociales durante todo el año fiscal, lo que nos ayuda a mejorar nuestro posicionamiento y seleccionar al mejor talento

El mayor número de incorporaciones se realiza durante los meses de septiembre, fechas en las que los nuevos profesionales se aglutinan y son recibidos en un evento de acogida en el que, además de lo comentado anteriormente, participan activamente los máximos representantes de la Firma.

La promesa que realiza EY, S.L. a sus profesionales es **"Whenever you join, however long you stay, the exceptional EY experience lasts a lifetime"**. Para nosotros **"The exceptional EY experience"** comienza con el primer contacto que se mantiene con el profesional. Somos conscientes del impacto de la primera impresión causada y, por ello, le brindamos especial importancia a la experiencia que vive el candidato durante todo el proceso de selección hasta la firma de la carta oferta donde generamos el primer compromiso entre ambas partes. Después cuidamos también de la experiencia que vive hasta la incorporación con nosotros y posteriores días en la Firma.

Con el propósito de que el profesional y EY, S.L. puedan ver cumplidas sus respectivas expectativas, hemos diseñado detalladamente un Plan de Acogida en el que Recursos Humanos junto a la figura de counsellor guiarán y acompañarán al profesional antes y después de su incorporación a la Firma. Por su parte, el counsellor seguirá acompañándole durante los próximos meses y mantendrán conversaciones de Desarrollo de forma regular.

Por último, cabe destacar que EY, S.L. apuesta firmemente por el talento femenino con participación en fundaciones como Womenalia o Inspiring Girls, con las que se colabora en diferentes iniciativas.

En la Firma Trabajamos constantemente para distinguirnos de nuestra competencia directa, para ello, todos los años presentamos EY de una forma diferente, más cercana y divertida en el Live by EY. LIVE EY es una iniciativa para dar a conocer las oportunidades y el negocio de EY en España, enfocado a demostrar el potencial que tiene como organización para ingenieros y otros perfiles digitales que quieran comenzar su carrera dentro de una gran empresa con trayectoria internacional en materia de tecnologías, consultoría, auditoría y asesoría en diferentes áreas de negocio. Este año hemos contado con más de 700 estudiantes de distintas universidades de España para compartir una tarde con nosotros y poder así transmitirles en más profundidad aspectos relevantes sobre nuestra firma.

Todos nuestros eventos han sido adaptados a las circunstancias que actualmente tenemos, y por ello, se organizan y realizan on-line garantizando la seguridad y la efectividad de los mismos.

## **Innovación de la formación**

Hace casi 5 años que la Firma lanzó su propia Universidad Corporativa EYUniversity con nuevas instalaciones y nuevos y numerosos programas formativos, más adaptados al entorno de transformación y al continuo cambio actual.

Durante el último año hemos afrontado nuevos retos. Hemos lanzado la nueva estrategia global, llamada Nextwave, que trae un nuevo modelo de liderazgo "Transformative Leadership" y que se construye sobre cuatro pilares clave: Client Value, People Value, Social Value, Financial Value. Desde el departamento de formación hemos abordado esta gestión del cambio con el lanzamiento de varios talleres para todos los profesionales de la Firma. Por otra parte, y debido a la situación generada por el COVID-19, muchas de las actuaciones del departamento de formación han estado enfocadas hacia la virtualización, rediseñando programas y contenidos y adaptando las acciones formativas al formato virtual, sin dejar de ser prácticas y dinámicas, reafirmando la apuesta

### **La misión de EYUniversity**

EY University es el pilar sobre el cual se continúa construyendo el desarrollo de los profesionales. Nace con el objetivo de garantizar que todos y cada uno de los empleados recibe la formación necesaria para enfrentarse a un entorno de transformación y cambio continuo y a ofrecer una calidad de servicio excelente a nuestros clientes.

Gracias a EY University se contribuye al logro de los planes estratégicos, aumentando la competitividad y contribuyendo a la sociedad transfiriendo y compartiendo el conocimiento corporativo: **"Building a better working world"**.

que ya veníamos haciendo en EY por los programas virtuales y la formación elearning.

Hemos seguido impulsando el Social Learning, desarrollando nuevas comunidades de aprendizaje y se ha incrementado el uso de la gamificación en los programas, el número de aplicaciones que utilizamos y la eficacia de la formación, ofreciendo un acceso más rápido y sencillo a las actividades formativas.

Hemos invertido en nuestras instalaciones acondicionándolas con sistemas de streaming de forma que los profesionales puedan acceder al aprendizaje en cualquier momento y desde cualquier lugar, facilitando la conciliación y la flexibilidad, evitando desplazamientos innecesarios.

Además, hemos impulsado la formación práctica basada en la experiencia, en parte gracias a que contamos en nuestras oficinas de Madrid con un centro de inteligencia artificial y big data, desarrollando como novedad nuestra propia formación en Realidad Virtual. También hemos incrementado el uso de Data Analytics con el objetivo de analizar la efectividad de la formación.

En línea con lo anterior, se han potenciado alianzas estratégicas con escuelas de negocio especializadas en formación de negocio digital. La Firma, junto con estas escuelas, desarrolla itinerarios formativos que aúnan las necesidades de empleados y clientes en áreas como marketing digital, ecommerce, contenidos, analítica de big data y desarrollo sobre aplicaciones móviles.

Dentro del catálogo EYUniversity se ofrece un conjunto muy completo de acciones formativas orientadas al desarrollo de habilidades, conocimientos técnicos, y un sinfín de materias, algunas de ellas de carácter interno sobre la operativa de la Firma, pero también sobre temáticas de actualidad: Wellbeing con mindfulness, gestión del estrés, alimentación saludable y sesiones sobre estilos de vida saludable, marca personal, personal productivity, comunicación, negociación, social selling, gestión de equipos en remoto, visual thinking, Digital Business, analytics, Industria 4.0...

Desde el Catálogo, la Firma promueve algunos programas como:

**El Máster de Auditoría**, hasta ahora enfocado a nuevas incorporaciones y de carácter presencial, ha pasado a ser virtual y abierto a cualquier profesional del área de auditoría de toda España.

**Programa de acreditación para facilitadores**, tiene como objetivo incrementar la calidad de nuestras formaciones y profesionalizar la función del formador interno. Para ello contamos con 4 niveles: Authorized (para quienes no tienen experiencia), Certified, Advanced y Máster (para quienes tienen experiencia en este rol).

**Firststeps**, es nuestro programa de becarios. Se lanza dos veces en el año natural. Es un programa voluntario donde cada participante puede decidir a qué formación síncrona quiere asistir y cuáles de las asíncronas quiere completar. Se compone de tres áreas: empresa, herramientas laborales y entorno digital. Además, pueden acceder a una certificación digital si asisten, al menos, al 50% de las formaciones síncronas (6 sesiones) y completan, al menos, 20 horas de formación asíncrona.

Por último, destacar que desde EY y mediante la asociación con Hult International Business School hemos lanzado **The EY Tech MBA** para que nuestros empleados obtengan las competencias que necesitarán en el futuro, entre ellas liderazgo y competencias digitales. Es de carácter gratuito, 100% virtual y dirigido a todos los empleados.

#### Aplicaciones específicas de Gamificación

La Gamificación, cada vez más presente en nuestros programas formativos, es la técnica de aprendizaje que traslada el modelo del juego al ámbito educativo de los profesionales.

El fin de dicho modelo de aprendizaje es desarrollar habilidades y adquirir conocimientos a través del carácter lúdico del juego, manteniendo la motivación del profesional y fomentando la competitividad.



## Develop Your Talent

Se trata de un proyecto de identificación de potencial en la categoría de Seniors que persigue, a través de la tecnología psicométrica, plasmar el nivel competencial de los profesionales en base al diccionario de competencias de EY para facilitarles un plan de desarrollo individual de cara a potenciar sus habilidades, en la antesala de promoción a la categoría de Manager.

### **Alumni**

Trabajar en EY, S.L. significa pertenecer a una red global y exclusiva de personas y experiencias. EY *Alumni* nos permite conectar a todo el capital humano de EY, pasado y presente, ampliando de ese modo el número de oportunidades, recursos y contactos de todos sus miembros.

Es una relación de beneficio mutuo, donde reconocemos a nuestros *Alumni*, su aportación al éxito y posicionamiento que la Firma ha alcanzado en el mercado internacional, facilitándoles seguir con este legado, cumpliendo así con nuestro objetivo de *Building a Better Working World*.

El desarrollo continuo de las habilidades y el conocimiento de los profesionales es fundamental para lograr la confianza de los clientes. Por ello, brindarles la oportunidad de acceder a las experiencias, la formación y la orientación (coaching) adecuadas les permite crecer profesionalmente y alcanzar su potencial al ritmo variable de progresión que les convenga.

La formación se proporciona a través de la galardonada plataforma de internet "The Audit Academy", que combina clases interactivas y módulos de aprendizaje "a la carta", con un refuerzo relevante de las aplicaciones que lo soportan. Esto se complementa con otros programas de formación que se elaboran en respuesta a los cambios que experimentan las normas contables, las normas profesionales y de independencia, las nuevas tecnologías y los problemas puntuales que surgen en la práctica.

En el FY 20 se han incrementado significativamente las horas de formación con respecto al año anterior. En concreto, se han impartido en EY, S.L. un total 139.277 horas de formación con el siguiente desglose por categoría profesional:

<b>HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL</b>	
<b>Ejecutivos</b>	42.750
<b>Técnicos y profesionales</b>	96.026
<b>Empleados administrativos</b>	501
<b>TOTAL</b>	<b>139.277</b>

### **3.8. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad**

EY, S.L. está totalmente comprometida con la mejora en la accesibilidad, existiendo una gran concienciación en que las obras que se realizan en nuestras plantas faciliten y mejoren la accesibilidad de nuestros edificios e instalaciones.

Las oficinas de EY, S.L. en su totalidad son Edificios en alquiler donde es competencia de la Propiedad el diseño y gestión de los accesos a las instalaciones. Las oficinas tienen las condiciones de acceso y servicio que permiten el adecuado ejercicio de la actividad profesional a quienes las desarrollan en ellas, facilitando el acceso y uso de las instalaciones / servicios a cualquier persona con independencia de sus características y condiciones físicas. Las oficinas están en centros urbanos en zonas céntricas y en edificios modernos, como los casos de las oficinas de mayor ocupación, Madrid, Barcelona, Bilbao, Valencia, etc.

### 3.9. Igualdad y Diversidad

#### Igualdad de género

EY, S.L. trabaja activamente por la igualdad de oportunidades y cuenta con diferentes programas para visibilizar el talento femenino, entre los que destacan: Accelerate@EY y You are a role model.

- ▶ **Accelerate@EY.** Dirigido a las categorías altas de nuestras profesionales, unificando diferentes programas con el objetivo de ser más disruptivos para alcanzar nuestra meta de género. Estas iniciativas han permitido a la Firma ubicar a las mujeres con alto potencial, que obtengan el reconocimiento como tales, y acceder a un programa de desarrollo de habilidades y conocimientos desde el primer momento en el que entran en la carrera para ser socia. Para ello se adoptan medidas que permiten acelerar la carrera profesional en el seno de la Firma, para potenciar la promoción a socia a través de iniciativas de autoaprendizaje, esponsorización, coaching y experiencias, todos alineados con Liderazgo@ EY.
- ▶ **You are a role model.** Programa dirigido al talento femenino de las categorías intermedias para potenciar la retención del mejor talento femenino y proyectar su carrera profesional en el seno de la Firma. Este programa está diseñado entorno a tres objetivos:
  1. **YOU:** Sesión para empoderar a las profesionales seleccionadas como futuras role models de la Firma, de la mano de la Presidenta de Inspiring Girls, Marta Pérez Dorao, y una de sus embajadoras, Pilar Mañas, primera mujer oficial del Ejército del Aire de las Fuerzas Armadas españolas en asumir el mando de una Unidad.
  2. **YOU & ME:** Nuestras profesionales actúan como role models y animan a las siguientes generaciones, entre las que se encuentran hijas de nuestros profesionales que cursan 3º - 4º ESO y 1º- 2º Bachillerato.
  3. **YOUR TRIP:** Con las conclusiones obtenidas durante esta experiencia se asigna una mentora - profesionales de categorías superiores que están identificadas como profesionales de alto potencial- a cada una de ellas para que a lo largo de los próximos 6 meses puedan acompañarlas en sus diferentes "aventuras de crecimiento profesional".
- ▶ Este programa ha permitido demostrar que nuestras profesionales que son capaces de todo, de definir su viaje según sus circunstancias y de poder adaptarlo al momento profesional.

#### **Programas orientados a fomentar la presencia de la mujer en puestos directivos**

Nuestros programas orientados a fomentar la presencia de la mujer en puestos directivos han tenido un impacto positivo.

Otros programas:

- ▶ **D&I SPEED NETWORKING.** Se trata de una iniciativa para las profesionales de alto potencial de las categorías de senior, manager y senior manager. El objetivo es que las profesionales tengan la oportunidad de compartir inquietudes y preguntas con profesionales de categorías superiores sobre temas que sean importantes de cara a gestionar sus carreras profesionales.
- ▶ **PROMOCIONA & PROGRESA.** Programas que pretenden desarrollar en las mujeres directivas que participen las habilidades necesarias para liderar con éxito su organización con el mayor impacto en la misma, en sus equipos y en otras mujeres directivas. (CEOE en colaboración con ESADE Business School).
- ▶ **MAKE A DIFFERENCE.** El objetivo es ayudar a mejorar el nivel de aportación de cada socia de EY para garantizar una evolución efectiva desde su actual estadio, trabajando sobre el concepto de Marca Personal alineada con la estrategia de la Firma.

#### **Nuestra marca**

La diversidad aplicada a la gestión y a la estrategia empresarial es un principio operativo que adquiere un valor estratégico al impactar sobre todos los grupos de Interés de la Firma, y directamente, sobre el negocio mediante la personalización de la relación cliente-empresa en el diseño de cualquier estrategia corporativa, poniendo el foco en el talento y las necesidades e intereses personales.

- **EY Mujeres Consejeras:** El objetivo de estos encuentros es establecer un entorno de debate donde las protagonistas hablan sobre el liderazgo de la mujer y las promociones del talento femenino en el mercado actual. Las participantes son mujeres directoras y consejeras de diferentes compañías y sectores.
- **Women Explorer Award:** Como parte de la iniciativa "Explorer Program\*", se creó en 2015 la categoría de "Explorer Awards". El objetivo es apoyar el liderazgo y emprendimiento de las mujeres, así como la viabilidad de sus proyectos de negocio. El rol de la Firma es colaborar en la asignación de miembros del jurado de forma que socios de la Firma puedan valorar los proyectos y ayudarles a prosperar. Además, EY dona una cantidad de 20.000€ al proyecto ganador. En esta 4ª edición, participaron como miembros del jurado, Araceli Sáenz de Navarrete y Ana Arjona Bosch, socias del área de TAX del sector financiero, Emilia Parejo (Directora de Relaciones Institucionales de Santander Universidades), Patricia Araque (Manager del Proyecto Explorer Project CISE).

## Diversidad e Inclusión (D&I)

Cuando hablamos de Diversidad e Inclusión, no podemos hacer otra cosa que dirigir nuestra mirada a los valores de EY que constituyen la base de nuestra cultura; definen quiénes somos y guían nuestras acciones y actitudes, ya sea hacia nuestros profesionales, clientes o hacia la sociedad en general.

Prueba de ello es EY Balance, nuestro 3<sup>er</sup> Plan de Igualdad, en el que se apuesta por la multiculturalidad y diversidad, creando un entorno integrador exento de discriminaciones, intimidaciones y acosos; entendiendo la discriminación positiva como una palanca de cambio en el ámbito laboral, poniendo en marcha medidas y proyectos que presten especial atención a aquellos grupos que necesitan más apoyo con el objetivo de brindarles la igualdad de oportunidades que merecen. Además, ratifica el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, con especial énfasis en la prevención de discriminación, ya sea directa o indirectamente.

De manera constante, a través de la escucha activa y la comunicación, revisamos nuestras medidas, siendo algunas de ellas:

- Permiso de paternidad: ampliación a 16 semanas desde enero de 2020, en vez de 12 semanas como recoge la ley.
- Durante el primer mes de reincorporación tras el permiso de maternidad, paternidad o adopción: se ofrece una mayor flexibilidad de la jornada, pudiendo teletrabajar hasta tres días por semana.
- Permiso no remunerado:
  - Disfrutar de mínimo un mes y máximo seis meses de suspensión del contrato sin derecho a retribución.
  - Disfrutar de hasta un máximo de veinte días laborables anuales de tiempo libre no retribuido, que podrán ser disfrutados de forma continua o en días alternos.

A continuación se muestran los datos relativos a los permisos de maternidad/paternidad disfrutados por los profesionales de EY S.L. durante el año:

	Mujeres	Hombres
Número de empleados con derecho a permiso parental	29	31
Número de empleados que hicieron uso de ese derecho	29	31
Número de empleados que retornaron al trabajo después del permiso parental	26	31
Número de empleados que retornaron al trabajo después del permiso parental que continúan trabajando en la firma 12 meses después de la finalización del permiso parental	27	25
Tasa de retorno al trabajo e índice de retención de los empleados con permiso parental	93%	81%

## Distintivo de igualdad en la empresa

Además, la Firma posee desde 2012, el distintivo Igualdad en la Empresa (DIE) que reconoce a las empresas que destaquen en el desarrollo de políticas de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, mediante la implementación de planes y medidas de igualdad. Desde 2015, año en el que se crea la Red DIE, EY participa junto con los demás miembros, intercambiando buenas prácticas obtenidas tras las actividades de dinamización y puesta en común bajo la coordinación del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

## #EYDiverseWay

Es el proyecto de diversidad e inclusión por excelencia en EY, S.L., el cual responde a los retos y a las necesidades que plantean nuestros grupos de interés a través de una relación más personalizada con la Firma.

A diferencia del modelo tradicional, nuestra estrategia D&I no segmenta personas ni crea etiquetas, sino que hace referencia tanto a la diversidad de género, edad, cultura, discapacidad u otros factores, como a la diversidad de talento, de competencias, de visiones, experiencias, de intereses y necesidades específicas de todas las personas que enriquecen nuestra Firma, tan necesarias en el mundo actual.

Actualmente, con el fin de responder a los diferentes ámbitos de D&I, los objetivos de #EYDiverseWay se enmarcan en cuatro dimensiones teniendo la Flexibilidad como eje transversal a todas ellas:



## 4. MEDIO AMBIENTE

### 4.1. Gestión medioambiental

Cualquier compromiso por un mundo más sostenible empieza por nosotros mismos. En EY, S.L. nos marcamos retos exigentes para trabajar de manera más sostenible y encontrar soluciones que permitan reducir el impacto ambiental de nuestra actividad. Nuestra Firma tiene implantado, desde el año 2013, un Sistema de Gestión Ambiental que sigue las directrices de la norma ISO 14001, siendo un modelo de gestión ambiental integrado con



la actividad general de EY, S.L. en el que se incluyen todos los aspectos con repercusión para la protección del medio ambiente.

De este modo, la Firma está certificada en ISO 14001, no haciendo distinción de sociedades ya que los espacios de trabajo, siempre en centros urbanos, son compartidos por nuestras sociedades. Como recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales, dispone de un Comité de Gestión Ambiental, que se reúne al menos una vez al año para tratar los temas relevantes y preparar el ejercicio anual en cuestión medio ambiental.

Además, EY, S.L. dispone de un seguro de responsabilidad civil por contaminación accidental, entendiendo como tal la que deba afrontar el asegurado por daños y perjuicios derivados de contaminación causada a terceros, exclusivamente cuando dicha contaminación se produzca de forma accidental y repentina.

## 4.2. *Uso sostenible de los recursos*

El compromiso con el medio ambiente no queda únicamente reflejado en nuestra contribución para ayudar a nuestros clientes a cumplir con sus objetivos de la manera más sostenible, sino que en EY, S.L., y a pesar de que nuestra actividad supone un impacto ambiental mucho más limitado que en otros sectores, demostramos preocupación y compromiso con el medio ambiente, trabajando de manera respetuosa con nuestro entorno e intentando reducir la huella ambiental de la Firma.

En este negocio, los “productos” que se generan son información y conocimiento, sólo visibles y tangibles en forma de papales de trabajo e informes. Siempre que nos sea posible, trabajamos digitalmente tratando de minimizar al máximo la impresión. Para reducir nuestro consumo de papel, hemos instalado en todas nuestras impresoras un lector de tarjetas que controlan las impresiones, así como impresión a doble cara por defecto y calidad borrador. Además, se llevan a cabo campañas de sensibilización mediante la elaboración de carteles y otras formas de comunicación para concienciar a nuestros empleados.

Además de papel entre los principales consumibles destacan el tóner y las baterías de material informático (ordenadores, móviles, etc.). El consumo de materias primas o consumibles en el FY 2020 ha sido de:

<b>CONSUMO DE MATERIAS PRIMAS / CONSUMIBLES*</b>	
<b>Papel (kg.)</b>	11.034
<b>Tóner (ud)</b>	194
<b>Baterías (ordenadores, móviles) (ud)</b>	32

\*El consumo de cada materia prima o consumible para EY, S.L. se ha calculado a partir del consumo total de la actividad de EY en España, haciendo una extrapolación para el número de empleados de EY, S.L. (1.286 empleados), sobre el número de empleados de toda la Firma en España (4.242 empleados).

En el interés por mejorar la eficiencia energética se han implantado varias medidas que ayudan a la reducción del consumo: la sustitución de dispositivos electrónicos por otros más eficientes, la mejora de los contratos con los suministradores de servicios energéticos y la instalación de detectores automáticos para el apagado de luces en todas las oficinas al acabar la jornada. EY, S.L. cuenta además con un programa de gestión ambiental que persigue la reducción del consumo energético y del papel.

En el año fiscal 2020 el consumo de energía en EY, S.L. ha sido el siguiente:

<b>CONSUMO DE ENERGÍA Y COMBUSTIBLES*</b>	
<b>Diesel (litros)</b>	14.088
<b>Gas natural (kWh)</b>	49.356
<b>Electricidad (kWh)</b>	732.013

\*El consumo de energía y combustibles para EY, S.L. se ha calculado a partir del consumo total de la actividad de EY en España, haciendo una extrapolación para el número de empleados de EY, S.L. (1.286 empleados), sobre el número de empleados de toda la Firma en España (4.242 empleados).

Se promueve en la medida de lo posible el uso de energías renovables, consumiendo todas las oficinas de EY en España energía procedente en su totalidad de fuentes renovables, según lo que certifican los proveedores de la energía (uno para la oficina de Bilbao y otro proveedor distinto para el resto de las oficinas).

Por último, no se dispone del consumo detallado de agua ya que todas las oficinas son alquiladas y los gastos de agua se incluyen dentro de los gastos de alquiler sin opción a desglose, teniendo en cuenta además que algunas de ellas se comparten baños y fuentes de agua con otras empresas.

### 4.3. Economía circular y prevención y gestión de residuos

Los objetivos principales durante el año fiscal 2020 han sido la reducción del consumo de papel y la reducción del residuo/consumo de plástico. Para este último fin, se han cambiado las paletinas de plástico usadas para remover el café por unas de madera en todas las oficinas y hemos cambiado los vasos de plástico por unos compostables (tanto para café como agua) en la Oficina de Madrid. Se está estudiando tomar esta misma medida en el resto de las oficinas. Asimismo, durante el año se ha entregado, a todos los profesionales de la firma, una botella reutilizable para que no usen los vasos de usar y tirar, y se está en proceso de cambiar las botellas de plástico en salas de reuniones por botellas de cristal. Además, existen otras medidas en estudio para la reducción del plástico, como sustituir los portaminas de plástico y sus minas, por lápices de madera.

A continuación, se presentan los principales residuos generados en EY, S.L. durante el FY 20:

PRINCIPALES RESIDUOS GENERADOS*	
Papel y cartón (kg)	12.109
Tóner usado (ud)	194
Residuo orgánico (kg)	10.893
Plástico (kg)	8.386
Pilas (ud)	5
Mobiliario oficina (ud)	
Fluorescentes (kg)	19
Baterías (ud)	42
Impresoras medianas y pequeñas (ud)	1
Modem, routers, switches (ud)	15
Monitores (ud)	2
Cableado, fuente de alimentación (ud)	12
Teléfonos (ud)	32
Servidores y cabinas almacenamientos, equipos videoconferencia (ud)	1
Cintas y discos duros (ud)	15
Pequeños electrodomésticos, faxes, encuadernadoras, teclados, ratones (ud)	10
Portátiles (ud)	221

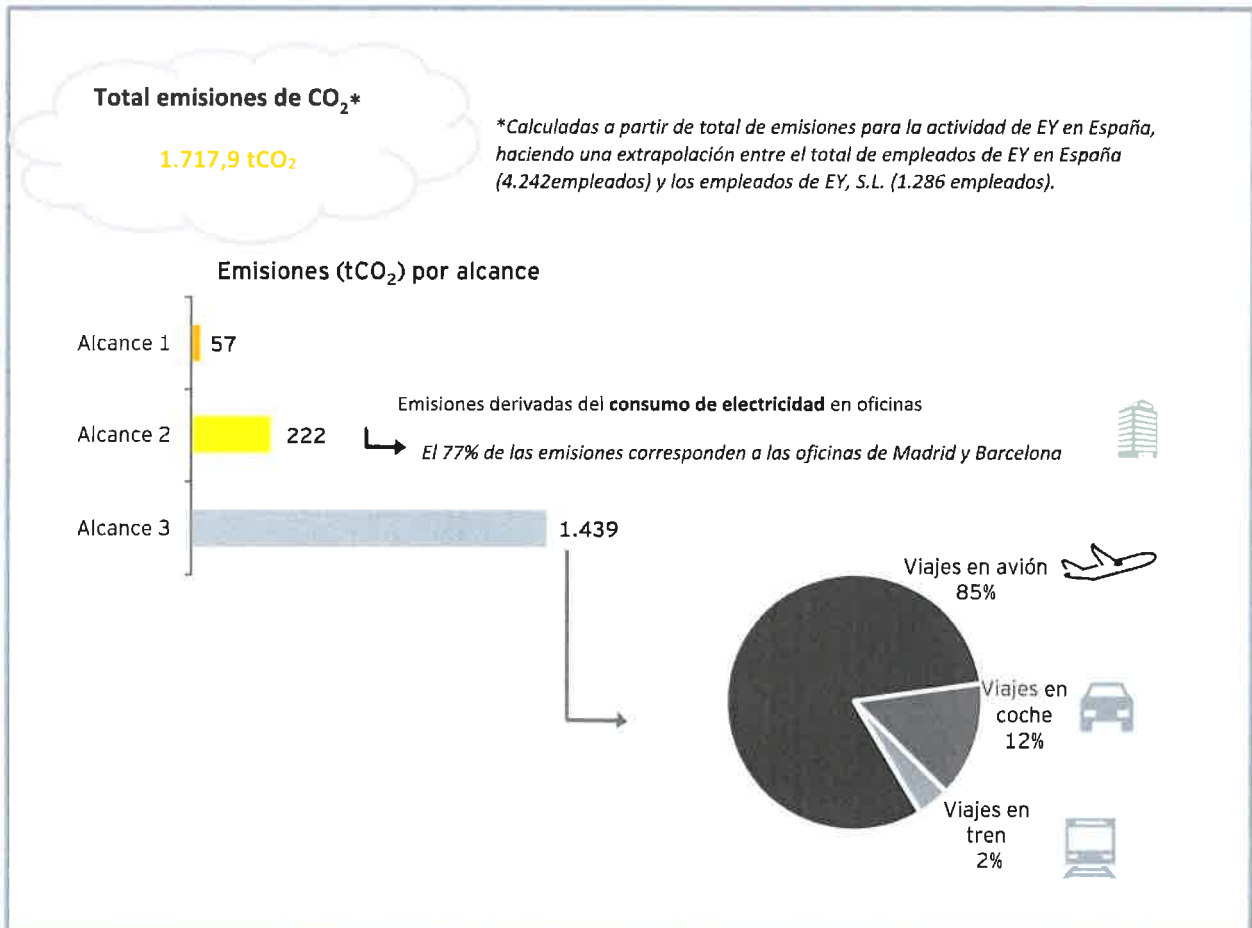
\*El consumo de cada residuo para EY, S.L se ha calculado a partir del consumo total de la actividad de EY en España, haciendo una extrapolación para el número de empleados de EY, S.L. (1.286 empleados), sobre el número de empleados de toda la Firma en España (4.242 empleados).

### 4.4. Contaminación y cambio climático

EY ha publicado un año más la huella de carbono a nivel global, que permitirá a las entidades miembros definir sus objetivos de reducción en el futuro. El cálculo de la huella de carbono se ha realizado teniendo en cuenta el alcance definido en los años anteriores, con el fin de poder hacer la correcta evaluación y comparación de los resultados. Durante el FY20 las emisiones en EY, S.L. han alcanzado 1.717,9 toneladas de CO<sub>2</sub>. La cifra ha disminuido de forma significativa, principalmente debido al Estado de Alarma decretado por el Gobierno a raíz de la pandemia del

covid 19 y la consecuente falta de desplazamiento y utilización de las oficinas por parte de los profesionales de la Firma.

La realidad refleja que casi todas las emisiones proceden del consumo de electricidad de las oficinas y de los viajes de negocios. Durante el FY20, los viajes siguen representando nuestro mayor impacto ambiental. El impacto ambiental de los viajes depende, en gran parte, de las emisiones derivadas de los viajes en avión. Por esta razón, una de las medidas que más se fomenta dentro de la Política de Viajes, es recomendar el uso del tren en lugar del avión para reducir el consumo de CO<sub>2</sub>.



#### 4.5. Protección de la biodiversidad

Como ya se ha comentado, EY, S.L. tiene todas sus oficinas en edificios situados en zonas urbanas por lo que no tiene impactos en zonas de alto valor natural, ni se considera relevante instaurar medidas para preservar o restaurar la biodiversidad.

## 5. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

---

EY, S.L. se compromete a cumplir los principios de la *Declaración universal de los Derechos Humanos*, defendiendo que todos los seres humanos son iguales en dignidad y derechos. En el Código de Conducta de EY se destaca que las personas que trabajan en la empresa son empleados con los mismos derechos y obligaciones, independientemente de sus conocimientos o su situación jerárquica. Todos participan en los riesgos y beneficios de la actividad empresarial.

En el ámbito de actuación de la compañía no se detecta ningún riesgo relacionado con el incumplimiento de los Derechos Humanos. En FY20, en EY, S.L. no se han recogido denuncias por casos de vulneración de Derechos Humanos.

## 6. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

### Ética profesional

Con el foco puesto en poner en práctica nuestro propósito y avanzar en línea con nuestra estrategia, nuestros valores corporativos sustentan las directrices de nuestra actividad. Todo ello queda materializado en políticas, procedimientos de trabajo y otros marcos de actuación a nivel corporativo, como el Código de Conducta de aplicación para todos los niveles de la compañía.

Los comportamientos y decisiones de nuestros profesionales en su día a día afectan de forma directa a nuestra manera de relacionarnos y cómo somos percibidos por nuestros clientes, colaboradores, el mercado y los reguladores. Por ello, trabajamos de forma proactiva en desempeñar nuestra actividad gestionando los riesgos, maximizando la calidad de los servicios que prestamos, respetando la confidencialidad de nuestros clientes y respetando unos principios éticos y profesionales.

### Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

Con el objetivo de cumplir con los principios en la gestión del riesgo, EY, S.L. cuenta con numerosas herramientas, estándares y políticas internas a nivel global. Estas herramientas son utilizadas diariamente por nuestros profesionales, permitiendo identificar y evaluar el riesgo en la prestación de un determinado servicio a un cliente o potencial cliente, garantizando la calidad de nuestros servicios. Entre estas herramientas se encuentran: Process for Acceptance of Clients and Engagements (PACE), Global Independence System (GIS), Service Offering Reference Tool (SORT) y Business Relationships Evaluation Tool (BRET). Además, EY cuenta con un Modelo de Organización y Gestión para la Prevención de Riesgos Penales en EY, S.L. disponible para todos los empleados que pueden acceder al mismo y acomodar su actuación a los criterios incluidos en el Modelo que incluso contiene un procedimiento sancionador para el caso de incumplimientos.



#### Código de Conducta

El Código de Conducta Global de EY establece el marco ético y de comportamiento en línea con los valores de la Firma. **Está elaborado en torno a cinco aspectos: trabajo en equipo, trabajo colaborativo con clientes y otras partes, integridad, objetividad e independencia y respeto del capital intelectual.** Todos nuestros profesionales, en su primer día en la Firma, deben comprometerse a su cumplimiento, estando a su disposición a través de la Intranet corporativa, junto a otros contenidos de utilidad, como vídeos interactivos con diferentes situaciones que se puedan dar en el ambiente de trabajo, incluyendo instrucciones y consejos sobre cómo resolverlas y gestionarlas.

La formación de nuestros profesionales adquiere una importancia relevante en el marco de la gestión del riesgo. Contamos con programas de formación específica obligatoria a seguir por todos nuestros profesionales en el momento de su entrada en la Firma respecto de la normativa, las herramientas y los sistemas internos que aseguran el cumplimiento de los aspectos regulatorios exigidos a las compañías en este ámbito. EY, S.L. vigila la realización de estos cursos, que abordan temas relacionados con el Código de Conducta, el soborno, la confidencialidad, la privacidad, la independencia y el uso de las herramientas internas, entre otros. Además, anualmente todos los profesionales están obligados a ratificar su compromiso con el Código de Conducta.

### Independencia

La objetividad, la integridad y la imparcialidad son aspectos clave que conforman nuestro modelo de negocio y que nuestros profesionales deben integrar en su desempeño del día a día. Como empresa auditora, el concepto de independencia implica estar libres de cualquier interés que pueda relacionarse con el trabajo que se desarrolla en EY, S.L. y, por ello, adquiere especial relevancia dentro del proceso general de gestión y evaluación del riesgo. En este sentido, se analiza y evalúa la independencia en relación a diversos aspectos, como, por ejemplo, relaciones financieras de la Firma y de los profesionales, relaciones de empleo, relaciones de negocio, permisividad de los servicios que prestamos a los clientes de auditoría, requerimientos de rotación de la firma y de los socios, acuerdos de honorarios, aprobación previa por parte de los comités de auditoría, si es aplicable, y remuneración de socios.

**El incumplimiento de los requisitos de independencia por parte de un profesional se considera en las decisiones sobre promoción y retribución y puede dar lugar a otras medidas disciplinarias.**

Las acciones que EY, S.L. ha implementado para conseguir que la independencia se mantenga de forma consistente y global en todas sus actividades como auditor, pueden resumirse en:

### Políticas de independencia

La Política Global de Independencia de EY recoge los requisitos de independencia exigibles a las firmas miembro, a los profesionales y al resto del personal. El acceso a ella se efectúa a través de la intranet de EY.

### Comunicaciones y formación

La formación es el medio para dar a conocer a nuestros profesionales las políticas y procedimientos de independencia de la Firma, así como las correspondientes bases de datos y herramientas que existen a tal efecto.

En cuanto a la comunicación, EY, S.L. cuenta con procedimientos formales establecidos para difundir aquellos servicios que el auditor no está autorizado a prestar a sus clientes de auditoría.

### Controles de cumplimiento

El control del cumplimiento en materia de independencia se gestiona desde EY, S.L. a través de herramientas globales específicas (*Global Monitoring System, Global Independence System, Business Relationship Evaluation and Global Independence Incident Reporting System*, entre otras).

Además, los Equipos de Independencia llevan a cabo procedimientos de revisión del cumplimiento con las normas y procedimientos de independencia. Dichos procedimientos se encuentran monitorizados por el equipo de Independencia y son objeto de revisión por parte del *Global Internal Audit Team*, cuando realiza las visitas periódicas en los países.

### Certificados de cumplimiento

Las confirmaciones de independencia entran dentro de las competencias de los socios de EY. Éstos deben confirmar de forma trimestral que todos los servicios distintos a los de auditoría y de otra índole, de los que son responsables y que se prestan a los clientes de auditoría, están permitidos, tanto en relación con las políticas de independencia de EY, S.L. como con las normas que son de aplicación a los clientes de auditoría de la Firma.

### Prevención y blanqueo de capitales

Las prácticas de lavado de dinero son una amenaza constante. EY, S.L. cuenta con una Política de *Anti Money Laundering*, que determina las características de aquellos servicios calificados como vulnerables con la finalidad de prevenir y detectar actos u operaciones que involucren recursos de procedencia ilícita.

Las entidades y actividades de EY, S.L. están sujetas al cumplimiento de las obligaciones de la normativa de Prevención del Blanqueo de Capitales cuentan con su respectivo Manual de Prevención del Blanqueo de Capitales. Estos manuales regulan los procedimientos que han de ser aplicados por los profesionales de la Firma que prestan servicios directamente a clientes con el objetivo de conocer, prevenir e impedir operaciones relacionadas con el blanqueo de capitales.

Existe un Comité de Prevención y Comunicación que es el máximo responsable de la aplicación de cualquier nueva normativa sobre Prevención de Blanqueo de Capitales. Además, todos los nuevos empleados de EY, S.L. reciben formación obligatoria sobre esta materia en los tres primeros meses desde su incorporación, teniendo que hacer cada tres años un curso para actualizar el conocimiento, salvo que existan novedades que exijan impartir formación antes.

Dentro del cumplimiento de la obligación impuesta por la modificación realizada en septiembre de 2018 de la Ley 10/2010 de Prevención de Blanqueo de Capitales y de la financiación del terrorismo, en la página web de la Firma se puede encontrar se dispone de un enlace a un canal de denuncias denominado "EY/Ethics Hotline".



## Sistema de prevención del blanqueo de capitales



El Sistema de Prevención de Blanqueo de Capitales de EY, S.L. es auditado anualmente por un experto externo que confirma el correcto cumplimiento de la normativa española y del Manual de Prevención de Blanqueo de Capitales de la Firma.

## 7. SOCIEDAD

### 7.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

**Nuestro enfoque de Responsabilidad Social Corporativa va ligado al significado de nuestro nuevo propósito “Building a Better Working World” y nuestra ambición de crear valor a largo plazo. En EY, S.L., buscamos las mayores responsabilidades individuales y colectivas de nuestros empleados durante su vida profesional comprometidas con la sociedad.**

El empleo es uno de los focos más importantes en los que se centra la acción social de EY, S.L. Se considera que es un aspecto clave para el crecimiento y el desarrollo de las personas individuales y de la sociedad, y para la creación de riqueza y bienestar. Por ello, se trabaja por el empleo a través de los diferentes programas desarrollados por la Fundación y de Responsabilidad Social Corporativa, añadido a la responsabilidad y el impacto que la Firma tiene directamente como empleador, en la contratación de nuevos profesionales y en las políticas de Recursos Humanos que éstos disfrutan (aspectos estos últimos reconocidos en prestigiosos índices y sellos como Top Employers, Universum, etc.).

La manera en la que se fomenta el trabajo y se responde así a nuestro propósito es mediante programas que desarrollen dos líneas de actuación:

- ▶ **Educación:** preparar a la próxima generación para los retos del futuro y fomentar un espíritu emprendedor
- ▶ **Emprendimiento:** poner a disposición de emprendedores de impacto y *start-ups* las habilidades de los profesionales que permitan hacer crecer sus proyectos.

En la Firma, desde hace ya más de una década, y ahora en paralelo y de forma complementaria a la Fundación EY, llevamos a cabo diferentes actividades de apoyo a la comunidad, centrando nuestros esfuerzos en el emprendimiento, la educación, la inversión en proyectos sociales, la colaboración con diversas organizaciones sociales y la minimización de nuestro impacto ambiental. Nuestra organización pone los medios, las facilidades, las ideas, las plataformas y el presupuesto; a la vez que nuestros profesionales aportan también ideas, tiempo, experiencias y recursos.





Sin perder de vista que el carácter global de la Firma, las actuaciones de EY, S.L. pretenden tener un impacto local y que se vean beneficiadas las comunidades en la que se opera. Por esta razón, el foco de la acción social se sitúa en España, donde, además, nos asociamos y colaboramos con entidades de prestigio y referencia.

El objetivo en la relación con las comunidades locales es el permanente diálogo con ellas y la transparencia. Se pretenden construir lazos duraderos y responder a sus necesidades, mediante la escucha, la comunicación y la evaluación continuas. Los canales son variados: la página web, buzones directos de comunicación, participación en eventos, reuniones individualizadas, encuestas, asociación a entidades que engloban a múltiples organizaciones, etc.

### **Apoyo al emprendimiento empresarial y social**

En EY, S.L. creemos que el apoyo al emprendimiento permite desarrollar una estrategia diferencial que integra el compromiso social y la innovación empresarial de nuestra Firma. En EY, S.L., estamos convencidos de que sólo una sociedad emprendedora es capaz de enfrentarse positivamente a los retos que nuestro entorno, cada vez más complejo, nos plantea.

El emprendimiento es una palanca fundamental en la creación de empleo, en la innovación y en el progreso de la empresa y la sociedad.

La relación de nuestra Firma con el emprendimiento es estrecha y exitosa desde hace años. EY, S.L. se posiciona como un referente global de apoyo a los emprendedores, con experiencias de prestigio como el *Premio Emprendedor del Año* o los proyectos desarrollados con *Endeavor*, entre otros. El hecho de que la Firma haya decidido poner en marcha su Fundación hace que estos programas de ámbito mundial se complementen con otros más adaptados a la realidad y necesidades locales.

## FUNDACIÓN EY

La Fundación EY en España nació en julio de 2014 como un elemento más de la Firma, que ayuda a lograr el propósito de "Building a Better Working World" y la ambición de crear valor a largo plazo. Asimismo, se trata de un paso adelante en nuestra estrategia de RSC y una muestra de nuestro compromiso con la sociedad en la que desarrollamos nuestras actividades.

### ¿En qué áreas trabajamos?

Ponemos el foco en las áreas que mejor pueden contribuir al propósito de EY y a la estrategia de la Firma. Se trata de ámbitos en los que EY tiene experiencia y en los que puede aportar un gran valor a través de las habilidades y de la experiencia de sus profesionales. Además, son áreas que EY impulsa en todo el mundo a través de su Programa Global de Responsabilidad Social Corporativa, llamado **EY Ripples**. Estas áreas son:

- ▶ Educación y
- ▶ Emprendimiento

### ¿Cómo lo hacemos?

- Utilizando las **habilidades, la experiencia y el talento** de los profesionales de nuestra Firma. Nuestro objetivo es poder aportar valor añadido al beneficiario y dar visibilidad a la capacidad de nuestros profesionales, que son los principales activos de EY.
- **En colaboración.** Establecemos relaciones y acuerdos con entidades y organizaciones muy relevantes que trabajan en los ámbitos de emprendimiento y educación para, juntos, dotar a los proyectos de mayor valor y alcance.

### ¿Qué líneas de actuación llevamos a cabo?

- **Servicios pro-bono.** Asesoramiento sin contraprestación económica para impulsar proyectos de emprendedores y para la mejora del funcionamiento interno de organizaciones y entidades sociales.
- **Voluntariado.** Ofrecemos oportunidades a los profesionales de EY para que puedan dedicar parte de su tiempo en proyectos de impacto social.
- **Estudios e informes.** Relacionados con innovación, emprendimiento, sostenibilidad de las empresas y educación.
- **Financiación.** Apoyamos económicamente a entidades y proyectos específicos cuyos fines estén relacionados con el emprendimiento y la educación.

# APOYO AL EMPRENDIMIENTO

## Emprendimiento y mujer

Banco Santander.  
Explorer Mujer

La Fundación EY trabaja para apoyar el liderazgo de las mujeres emprendedoras y la viabilidad de sus proyectos empresariales. Entre las distintas iniciativas que se llevan a cabo, destaca el siguiente proyecto:

- **Explorer Mujer:** La Fundación EY en colaboración con Santander Universidades y el Centro Internacional Santander Emprendimiento (CISE) a través del proyecto Explorer, ha creado la categoría Explorer Mujer. De forma coordinada con universidades y más de 100 entidades colaboradoras, Explorer ofrece, de forma gratuita, formación y acompañamiento a jóvenes de entre 18 y 31 años para que puedan desarrollar sus propias ideas en centros Explorer de todo el país. Gracias al apoyo de esta iniciativa, surgida hace diez años, se han creado más de 500 empresas, habiendo participado más de 1.000 emprendedores en su última edición.  
En este contexto, la categoría Explorer Mujer reconoce el mejor proyecto liderado por una mujer, que recibe una dotación económica y el asesoramiento por parte de nuestra Firma. En FY20, la ganadora fue la startup BAR-ID. Esta empresa aplica la tecnología de espectrometría de masas para diagnosticar, en menos de una hora y de forma precisa, la presencia de bacterias multirresistentes. Gracias a la colaboración con la Fundación EY, han recibido 20.000 euros para continuar desarrollando su negocio y el acceso a un programa de aceleración a cargo de profesionales de EY.
- **Santander X Global Awards.** El Banco Santander decidió en 2020 expandir internacionalmente su apoyo a emprendedores. EY se sumó a un primer piloto, con la involucración de cinco socias de diferentes áreas de negocio que mentorizaron a cinco start-ups lideradas por mujeres.

## Apoyo al ecosistema de emprendimiento e innovación

Fundación  
ENDEAVOR  
España

Endeavor es una organización global que lidera el movimiento de "emprendimiento de alto impacto" en el mundo. A través de su modelo "Mentor Capitalist", ayuda a los emprendedores a superar los obstáculos económicos y culturales mediante un proceso de tutorías con líderes empresariales de prestigio. Tras el apoyo para su implantación en España, nuestra colaboración se mantiene como miembros de su Patronato y formamos parte del panel de selección y asesoramiento a emprendedores de impacto. Asimismo, prestamos asesoramiento profesional a esta Fundación en aquellas necesidades internas que pueda tener.

Fundación COTEC

Presidida por SM el Rey, la Fundación COTEC es la entidad de referencia en el impulso y la promoción de la innovación española. EY es Patrono de esta entidad, participa en diversos comités y grupos de trabajo y aporta asesoramiento en aquellos aspectos que, desde la Fundación COTEC, se consideren relevantes en su Plan Estratégico.

El pasado año, nuestro equipo de asesoramiento especializado en Salud, con su responsable **Jaime del Barrio** a la cabeza, lideró, en el seno de la Fundación Cotec, un grupo de trabajo y la elaboración de un informe acerca de la **Historia Clínica Digital** y la **Digitalización del Sistema Nacional de Salud**.

## Fundación SERES

Constituida por más de 100 empresas, la misión de la Fundación SERES es promover y mejorar la inversión social que realizan las empresas en el desarrollo de sus actividades, con un enfoque estratégico y orientado hacia criterios de creación de valor social y económico.

La Fundación EY colabora como Patrono en el impulso de las diversas iniciativas desarrolladas para fomentar el concepto de Acción Social Estratégica y Creación de Valor.

El pasado año, el área de Sostenibilidad de EY lideró un grupo de trabajo para la realización de una serie de informes acerca de inversión y financiación sostenibles.

## Apoyo al emprendimiento social

### Fundación Botín

La misión de la Fundación Botín es contribuir al desarrollo integral de la sociedad, detectando y apostando por el talento creativo que hay en ella y explorando nuevas formas de generar riqueza cultural, social y económica. Desarrolla programas en los ámbitos del arte y la cultura la educación, la ciencia y el desarrollo rural, y apoya a instituciones sociales.

Uno de los proyectos clave en el que colaboramos anualmente es el Desafío de Talento Solidario. Se trata de una iniciativa que tiene por objetivo impulsar la innovación, la colaboración y las nuevas formas de trabajo en el Tercer Sector. Desde hace cinco ediciones entre 30 y 40 entidades participan anualmente en un proceso en el que trabajan conjuntamente en la creación de proyectos conjuntos generando nuevas soluciones que den respuesta a retos de la sociedad actual.

En 2020, diez voluntarios de EY de diferentes áreas de negocio asesoraron a la start-up social Naturaccs -una de las beneficiarias del programa Desafío de Talento Solidario- en la búsqueda de financiación y en el estudio de su mercado. Esta pequeña empresa emprendedora trata de poner de forma accesible a las personas con discapacidad el ocio en la naturaleza.

## Intra-emprendimiento

### Asociación de Directivos de RSE - DIRSE

La Fundación EY es miembro del Comité Asesor del Plan Mentor DIRSE. Se trata de un programa cuyo eje principal es la mentorización y acompañamiento a cinco directivos de RSE, por parte de cinco profesionales de referencia en este ámbito. Además, cuenta con otros elementos que lo completan como son acciones formativas en competencias y habilidades e impulso a la visibilidad externa e interna de los beneficiarios.

La Asociación de Directivos de Responsabilidad Social (DIRSE), tiene el objetivo de potenciar la figura de estos profesionales en las organizaciones y de convertirlos en intraemprendedores de referencia en las mismas.

## Iniciativas de apoyo a emprendedores afectados por el COVID-19

### Iniciativas COVID-19

En el marco de la crisis sanitaria provocada por el COVID-19 desde la Fundación EY hemos tratado de conseguir que 27 emprendedores puedan mantener sus start-ups a flote, asegurando su supervivencia, y consiguiendo el menor impacto negativo posible en sus negocios.

Para ello cerca de 80 voluntarios, de todas las líneas de servicio de EY, han colaborado para hacer realidad esta iniciativa, la cual la hemos puesto en marcha con dos entidades de referencia en el apoyo al emprendimiento: Ashoka y Youth Business Spain.

#### ASHOKA

Ashoka Emprendedores Sociales es una organización internacional de referencia enfocada a impulsar ideas innovadoras en manos de emprendedores sociales que vayan a conseguir un enorme impacto social.

En 2020, la Fundación EY firmó un acuerdo con esta entidad para apoyar el programa "ChangeMakers" en el que, a través de 30 profesionales voluntarios de todas las líneas de negocio de nuestra Firma, estamos apoyando a 10 emprendedores sociales, con una labor especialmente relevante en el contexto del COVID-19.

#### Youth Business Spain

Youth Business Spain es una fundación para emprendedores de ámbito nacional, constituida en 2014, que, integrando conocimiento, talento, recursos y esfuerzos, contribuye a difundir, promover, apoyar y consolidar el emprendimiento y el autoempleo entre los jóvenes, con especial atención hacia aquellos con mayores dificultades.

En 2020, EY colaboró con esta entidad para ayudar profesionalmente a 17 emprendedores de todos los ámbitos, con el objetivo de paliar el impacto de la crisis del COVID-19 en sus empresas.

Más de 40 voluntarios de todas las líneas de negocio (Auditoría, Consultoría, Fiscal y Legal y Transacciones) participaron en la iniciativa.

## Educación

EY y su Fundación consideran la Educación como un pilar fundamental para la solución de cuestiones que nos plantea el futuro y que contribuyen al progreso de las nuevas generaciones.

Desde la Fundación, aportamos financiación, voluntariado y asesoramiento profesional pro-bono a entidades relevantes que trabajan en este ámbito, además de impulsar proyectos que éstas llevan a cabo. Además, realizamos estudios e informes para la mejora de la educación en España en todos los niveles.

### Fundación CYD

La Fundación CYD tiene como objetivo mejorar la Universidad española a través de un proceso de medición y evaluación permanente. Apoyada por un conjunto de personalidades y empresas relevantes, la Fundación CYD está consolidando una serie de líneas de trabajo que están teniendo una incidencia creciente en el proceso de reflexión y mejora de la propia institución universitaria. En este proceso, la Fundación CYD también está trabajando con estudiantes de último curso para ayudarles a enfocar mejor sus expectativas a la hora de entrar en el mundo profesional.

La Fundación EY se ha unido a la Fundación CYD como Patrono y apoya algunos de sus proyectos, como el de Mentoring en el que participan profesionales relevantes de nuestra Firma que guían a jóvenes en el inicio de sus carreras profesionales.

### Fundación Princesa de Girona

La Fundación Princesa de Girona trabaja por los jóvenes en todos aquellos aspectos críticos para su futuro. Enfoca su actuación en cuatro ámbitos: el emprendimiento, la empleabilidad, el éxito escolar y las vocaciones y el talento.

La Fundación EY forma parte de su Patronato.

## Junior Achievement

Junior Achievement es la mayor organización internacional sin ánimo de lucro en educación emprendedora. Esta organización fomenta el espíritu emprendedor de los jóvenes, los prepara para su incorporación al mundo laboral y promueve la educación financiera a través de programas educativos experienciales basados en la metodología "Aprender Haciendo".

La Fundación EY participa en varios programas de Junior Achievement, como:

**Miniempresas:** Este programa brinda a los estudiantes una experiencia práctica sobre la toma de decisiones empresariales a través de la organización y creación de una miniempresa. Con la colaboración de profesores/tutores y asesores voluntarios de la comunidad empresarial, los participantes adquieren los conocimientos necesarios para desarrollar una empresa desde cero.

El pasado año, 50 voluntarios de diferentes áreas de EY acudieron a once centros educativos de Madrid y ayudaron a 430 estudiantes a poner en marcha pequeños proyectos empresariales. Además, en mayo de 2020, la Fundación EY fue Jurado de la final de la Competición Nacional que elige el mejor proyecto de los cientos de presentados en toda España. Previamente, lo había sido de la competición catalana.

En este contexto, patrocinó una categoría de los mismos llamada "Diversidad e Innovación" que premió la mejor miniempresa liderada por una chica. La ganadora fue la empresa SENSATIONS, del colegio LaSalle Reus. Compuesta por seis chicas, han producido un push-up para mujeres que han sufrido la operación de cáncer de mama, para mejorar su calidad de vida.

**Socios por un día:** es un programa educativo en el que alumnos de 16-17 años (4º ESO/Bachillerato/FP) comparten una jornada laboral con profesionales de empresas de diversa índole, con la finalidad de enriquecer su formación, al conocer en primera persona la realidad profesional de la que formarán parte en el futuro.

**NEETS:** Este programa busca la inclusión profesional de los llamados "ninis". En esta ocasión 8 voluntarias de RRHH han realizado varias sesiones de mentoring a chicos del FP de Hostelería para que adquieran conocimientos de marca personal, entrevistas de trabajo, resolución de conflictos con compañeros, etc.

## Fundación EXIT

La misión de esta fundación es integrar profesionalmente a personas en riesgo de exclusión.

El año pasado, EY se involucró en el Proyecto Coach que pone en marcha esta entidad, a través de voluntarios que actuaron como mentores de estudiantes de Formación Profesional en riesgo de exclusión, con el objetivo de guiar sus carreras profesionales.

## Fundación Albéniz

Sus objetivos son ayudar al desarrollo de los jóvenes de gran talento y acercar la música a la sociedad.

Somos mecenas, mediante apoyo económico, de un grupo de cámara de la Escuela de Música Reina Sofía de la que además pertenecemos a su patronato y a la que prestamos servicios profesionales de forma pro-bono.

## Fundación Dadoris

Esta Fundación trabaja con jóvenes estudiantes con un expediente académico brillante que tienen dificultades para acceder a estudios superiores por encontrarse en entornos desfavorecidos.

Un equipo del área de fiscal con 5 voluntarios, realizaron en 2020 un proyecto de asesoramiento para resolver todas las cuestiones que les plantea su actividad en este ámbito.

## Iniciativas de Responsabilidad Social Corporativa

Desde hace más de una década, y ahora en paralelo y de forma complementaria a la Fundación EY, nuestra Firma desarrolla actividades de Responsabilidad Social Corporativa como un esfuerzo conjunto de la empresa y de sus profesionales, considerando su participación fundamental para lograr el éxito en los proyectos. La Firma pone los medios, las facilidades, las ideas, las plataformas, el presupuesto; mientras que, por otra parte, nuestros profesionales aportan también sus ideas, su tiempo, sus experiencias y sus recursos. Dentro de este ámbito, surgen diversas iniciativas, como son:

### Premios "Javier Pancorbo"

Este concurso de proyectos sociales es una iniciativa que nuestra Firma y su Fundación convocan cada año internamente. A través de la misma, cualquier profesional de EY, de forma individual o en grupo, puede presentar un proyecto de carácter social con el objetivo de ayudar a un colectivo desfavorecido; ellos hacen de intermediarios y la Firma lo subvenciona.

Este año primera vez en sus 13 ediciones, hemos incorporado la categoría COVID-19 debido a la situación sanitaria y económica adversa para apoyar proyectos que intenten paliar el impacto.

Cada uno de los premiados, en sus tres modalidades nacional e internacional y COVID-19 percibe, por parte de EY, una dotación económica de 10.000 euros para su puesta en marcha.

Los Premios Javier Pancorbo cuentan cada año con un jurado compuesto por destacados miembros de EY, y encabezado por su presidente, Federico Linares. En la última edición, los proyectos premiados en las categorías nacional, internacional y COVID-19 fueron las siguientes:

- **Categoría nacional.** "Ayúdame 3D SuperKids" de la ONG que lleva su nombre. El proyecto ayudará a niños y niñas españoles con problemas en el desarrollo de sus extremidades superiores (manos y brazos) o que carezcan de uno de ellos, aportándoles de manera gratuita una mano o un brazo impresos en 3D. La clave del proyecto es ofrecer a cada niño o niña un seguimiento personalizado, de manera que permita ofrecerles un nuevo miembro recambio cuando sea necesario acompañando su crecimiento, desde los 4 años hasta los 16 años. El proyecto dará una solución a las familias que no tienen medios, permitiendo a estos niños sentirse valiosos y poder ser escolarizados, aspecto muy difícil en caso de no disponer de estas ayudas. Este objetivo se llevará a cabo proporcionando un brazo nuevo personalizado cuando el anterior no tenga el tamaño adecuado. El proyecto trata de llegar personalmente a cada caso, ofrece a los niños elegir los colores de sus miembros y probarlos. Además, contarán con el apoyo de otros niños con similares dificultades.

- **Categoría internacional.** "Ayúdales a jugar" de la Fundación Amigos de Monkole. Este proyecto lo desarrollará la Fundación amigos de Monkole. En Kinshasa es muy frecuente encontrar niños con piernas curvadas o raquitismo, para los que es imposible jugar, o ir al colegio con sus amigos. También hay un grupo importante de enfermos de drepanocitosis que, desde muy jóvenes, presentan necrosis femoral como consecuencia de su enfermedad genética. Suponen una limitación para muchas familias y a veces, son abandonados. El proyecto pretende corregir el raquitismo a 42 niños y eliminación de la necrosis femoral y la implantación de una prótesis en 8 jóvenes con drepanocitosis, todos ellos de zonas marginales y desfavorecidas de Kinshasa, República Democrática del Congo, lejos de centros de salud de calidad. Se realizarán operaciones quirúrgicas para corregir casos de ortopedia, las malformaciones que permitan solucionar lesiones congénitas o secundarias, orientadas a evitar que los bebés y la niña o el niño crezca con una minusvalía física importante y las necrosis femorales en las personas jóvenes con drepanocitosis.

- **Categoría COVID-19.** "Fomento de las competencias digitales de todos los jóvenes con discapacidad intelectual en el contexto del COVID 19, puesto en marcha por la Fundación Prodis. Gracias a este premio, esta entidad podrá adquirir equipamiento tecnológico de primera necesidad (ordenadores portátiles y cámaras 360º) para los jóvenes con discapacidad intelectual, con el objetivo de paliar la posible brecha digital y de combatir el riesgo de exclusión. Se les proporciona así la posibilidad de poder acceder a todos los contenidos formativos y laborales que les ofrece la Fundación Prodis y poder estar siempre conectados a través de diferentes herramientas e-learning que permiten la capacitación online

### Euro solidario

La Firma lanzó la novena edición del "Euro Solidario", una iniciativa que da la oportunidad a los profesionales que, voluntariamente, decidan a donar un euro de sus nóminas mensuales para financiar un proyecto social.

Posteriormente, la Firma aporta la misma cantidad que la recaudada entre todos sus empleados.

La entidad beneficiaria es la segunda entidad más valorada de la categoría nacional de los premios Javier Pancorbo.

En 2020 la entidad beneficiaria fue la ONG Asociación ACTAYS, que trabaja para promover la investigación científica y la asistencia a familias con hijos diagnosticados de Tay-Sachs y Sandhoff, dos enfermedades raras y neurodegenerativas, sin cura, y que afectan a niños de 3 a 5 años. Participaron 258 profesionales de EY.

### Otras iniciativas de RSC

A nuestros empleados, se les brinda la oportunidad de participar, en horario laboral, en la opción de voluntariado que más les interese de entre todas las que les ofrece la Firma, con variedad respecto del tipo de acciones y beneficiarios.

Son reseñables otras acciones de voluntariado con diversos colectivos, en especial de personas con discapacidad, desarrollados a través de la Fundación Adecco: acción de Navidad entregando juguetes, reforestaciones, jornadas de sensibilización, etc.

También se promueve la donación de sangre y médula ósea, donación de ropa, carreras solidarias, etc.

### Otras iniciativas RSC: Donación EY Ristorante (COVID-19)

Dentro de las acciones llevadas a cabo durante la pandemia, una reseñable ha sido la iniciativa EY Ristorante, en la que muchos voluntarios de EY España han donado dinero para comprar alimentos no perecederos como pasta y arroz para que familias en riesgo de exclusión apadrinadas por Cáritas, Cooperación Internacional y Asociación Valdeperales.

EY como firma ha aportado la misma cantidad, que lo recaudado a través de sus empleados.

En total se ha aportado 50.000€ entre las entidades referenciadas y han participado 687 empleados.

## Colaboraciones de ámbito global

Durante los últimos 15 años, EY, S.L. ha sido colaborador estratégico del *World Economic Forum* (WEF) contribuyendo al desarrollo económico del futuro y compartiendo nuestras perspectivas con los líderes empresariales, políticos y académicos más importantes del mundo. Asimismo, en EY también estamos muy orgullosos de formar parte del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, comprometiéndonos a respetar sus diez principios aceptados universalmente en materia anticorrupción, trabajo, medio ambiente y Derechos Humanos.

Además, a EY le enorgullece apoyar la diversidad y fomentar distintas formas de creación de oportunidades para las mujeres en el ámbito empresarial a través de distintas iniciativas de colaboración, patrocinio y redes que abarcan los sectores público y privado. En este contexto, la Firma se ha suscrito a los *United Nations Women's Empowerment Principles*, un conjunto de principios que sirven para orientar a las empresas sobre cómo fortalecer el papel de las mujeres en el lugar de trabajo, en el mercado y en la sociedad.

A continuación, se indican algunas de las colaboraciones de la Firma con diferentes iniciativas corporativas externas:

<b>Worldwide Women Public Sector Leaders Network</b>	Los estudios de EY demuestran que sólo el 20% de los cargos ministeriales en todo el mundo está ocupado por mujeres. Esta iniciativa ha creado una red mundial de directivas del sector público, que facilita la toma de contacto con otras mujeres que ocupan cargos similares en todo el mundo, además de impulsar el intercambio de buenas prácticas.
<b>Global Women in Business Advisory Council (GWBAC)</b>	El GWBAC de EY es una red que ayuda a promover, apoyar y entender mejor a las mujeres en el mundo de la empresa. Las empresarias y directivas pueden beneficiarse de medidas, como el acceso a financiación, un foro para intercambiar ideas y experiencias y asesoramiento en diferentes materias, entre otros aspectos.
<b>Entrepreneurial Winning Women</b>	Este programa, fundado por EY en 2008, identifica a empresarias con negocios prósperos y consolidados, conectándolas a una red influyente compuesta por emprendedores, directivos de empresas, inversores, y socios potenciales.
<b>The Women Athletes Global Business Network</b>	EY ayuda a aprovechar el potencial de las atletas retiradas de la competición poniéndolas en contacto con directivos de empresas y emprendedores de todo el mundo que prestan asesoramiento, abren puertas y crean toda una serie de oportunidades para iniciar un nuevo capítulo de oportunidades en sus vidas.
<b>Women in Parliaments Global Forum (WIP)</b>	EY está reforzando su constante relación con el WIP, que tiene como objetivo promover el desarrollo social, empleando las fortalezas y aptitudes colectivas de más de 9.000 parlamentarias en todo el mundo.
<b>Vital Voices</b>	EY también respalda a esta organización sin ánimo de lucro que trabaja con responsables públicos, empresariales y ONGs para formar y orientar a mujeres de más de 144 países con potencial para convertirse en líderes.



### Clinton Global Initiative

Como colaboradores de esta iniciativa, EY trata de promover el desarrollo y el progreso de los negocios propiedad de mujeres. La iniciativa promueve el desarrollo profesional de 15.000 empresarias de fuera de Estados Unidos, además de un incremento del gasto en las cadenas de suministro de las empresas propiedad de mujeres en torno 1.500 millones de dólares anuales.

### WE-Connect

Como miembro fundador, EY ha apoyado la expansión de esta organización dedicada a ayudar a las empresarias de todo el mundo a acceder a las cadenas de suministro globales.

## 7.2. Subcontratación y proveedores

EY, S.L. está sujeta a una Política Global de Compras que exige cumplir con las normas de gestión de manera responsable y garantizar nuestra independencia con los proveedores, así como evaluar el impacto de las decisiones de compra y promover iniciativas de sostenibilidad.

Esta Política incorpora un Código de Conducta de Proveedores que abarca la gestión del riesgo medioambiental, el respeto a los Derechos Humanos, la diversidad e integración, la seguridad y la salud laboral y las normas éticas.

## 7.3. Clientes

**En EY, S.L. contribuimos con “Building a Better Working World”, adaptándonos al entorno, conociendo en profundidad las necesidades de nuestros clientes y desarrollando nuestros servicios a su magnitud, actividad, público objetivo y sector en el que operan.**

Somos líder mundial en servicios legales, fiscales y de auditoría en transacciones. Nuestra estrategia anima a las Firmas miembros de EY a seguir prestando un servicio excepcional a nuestros clientes en todo el mundo. Este objetivo se hace posible gracias a nuestro compromiso inquebrantable con la calidad y a un servicio consistente, profesional y globalmente basado en la objetividad, inquietud profesional y adhesión a los estándares profesionales de la Firma.

1

Contamos con una amplia red de servicios de auditoría, fiscal y legal, consultoría y transacciones que se adaptan a las necesidades de nuestros clientes y las tendencias del mercado.

2

Estamos orgullosos de nuestro crecimiento sostenido en todas las líneas de negocio y especialmente de nuestra apuesta por la transformación digital.

3

Contamos con los mejores profesionales que prestan un servicio excepcional al cliente. Nuestros profesionales están conectados, son proactivos y con gran capacidad de respuesta frente al mercado.

4

Nuestro enfoque de especialización sectorial permite anticiparnos a las tendencias del mercado, identificar las oportunidades y desarrollar una oferta comercial que aporte valor a nuestros clientes.

### Líneas de servicio y offering

Desde EY, S.L. nos comprometemos a brindar un servicio excepcional a nuestros clientes a través de nuestras líneas de servicio. Nuestro enfoque integrado permite ofrecer el mejor servicio a los clientes al impulsar la colaboración entre las distintas líneas de servicios, sectores y regiones.

## Hitos clave en el FY20

### 1 Crecimiento sostenible

EY, S.L. ha facturado 175,94 millones de euros durante el ejercicio fiscal finalizado el 30 de junio de 2020.

### 2 Perspectivas de futuro

La Firma continúa implantando su plan estratégico #EY\_Ambiciona con el objetivo de consolidarse como líder en el sector de los Servicios Profesionales.

## Servicio excepcional al cliente

En EY, S.L. mantenemos un compromiso inquebrantable con la calidad y con un servicio consistente, profesional, basado en la objetividad, excepcionalidad profesional y adhesión a los estándares profesionales de EY, S.L. para todos nuestros clientes y proyectos.

El entorno en el que operamos es de una complejidad y dinamismo sin precedentes, por lo que nuestros clientes esperan ser atendidos por un equipo de profesionales adecuado, con independencia del tipo de servicio o la región en la que se encuentren.

Nuestros clientes consideran que EY, S.L. demuestra conocimiento tanto del negocio como del sector, comunica y cumple los plazos establecidos y crea relaciones estrechas y productivas.

Por esta razón ya no basta con ser excelentes en lo técnico, sino que los clientes de EY, S.L. reclaman además estar conectados con la Firma a través de publicaciones y eventos, así como estar conectados con sus negocios, capaces de responder minuciosamente a las necesidades de sus sectores y a los desafíos a los que se enfrentan. Nuestro enfoque de servicio excepcional al cliente se basa en tres pilares:

- Profesionales conectados: aportamos lo mejor de EY a nuestros clientes con el objetivo de construir confianza y fortalecer nuestras relaciones con ellos.
- Profesionales proactivos: escuchamos a nuestros clientes y aportamos de forma proactiva ideas innovadoras e inspiradoras.
- Profesionales perspicaces: planteamos las preguntas más adecuadas para aportar valor a nuestros clientes y convertirnos en asesores de confianza.

Para prestar un servicio excepcional a nuestros clientes es necesario conocer en profundidad sus necesidades y adaptar nuestros servicios a su magnitud, actividad, público objetivo y sector. Para garantizarlo, la Firma incorpora las cualidades que debe tener cada servicio en los sistemas de medición de calidad. Asimismo, revisa los programas de formación y las evaluaciones para incorporar el servicio excepcional al cliente como un requisito mínimo básico para los profesionales de EY, S.L. y como uno de los parámetros fundamentales para gestionar el negocio.

## Evaluación de la calidad del servicio

La Firma cuenta con una herramienta de gestión de la calidad denominada Assessment of Service Quality (ASQ por sus siglas en inglés) que permite recoger las opiniones y comentarios de nuestros clientes utilizando tanto encuestas escritas como entrevistas personales. Este programa es de obligado cumplimiento para todas las prácticas de EY desde julio de 2006 y forma parte de la estrategia global de calidad de la Firma, por lo que debe ser considerado como una herramienta crucial para conocer la opinión y valoración de nuestros clientes en relación a los servicios prestados y medir así su grado de satisfacción.

El programa ASQ se define como una revisión y evaluación de los servicios prestados por EY, S.L. y su impacto en nuestros clientes, tanto a nivel organizativo como personal. Nos dirigimos a ejecutivos clave de nuestros clientes para preguntarles su opinión acerca de los servicios que ha prestado nuestra Firma y obtener así su grado de satisfacción, mediante encuestas ASQ (cuestionario que recoge los aspectos más relevantes que afectan a la prestación del servicio) y entrevistas ASQ (conversación abierta que se mantiene con un socio independiente del servicio que se está prestando y en la que el cliente manifiesta su opinión acerca de los servicios recibidos, los profesionales de EY y sus expectativas futuras).

Con respecto del proceso ASQ por los servicios prestados por EY, S.L., durante el FY20 se han enviado 23 encuestas y se han realizado 17 entrevistas; con un grado de satisfacción del servicio de 4,3/5 y una probabilidad de recomendación del servicio de 8,6/10.



Durante el proceso de revisión de la calidad si nuestros clientes manifestaran algún tipo de descontento o insatisfacción con respecto de los servicios prestados, se generaría una alerta automática en el sistema informático que gestiona el proceso ASQ a nivel global, denominado Matrix. Estas alertas se producen cuando:

- En las Encuestas ASQ el cliente puntúa alguna pregunta con un 1 (Muy Insatisfecho) o 2 (Insatisfecho).
- En las Encuestas y las Entrevistas ASQ el participante considera que su relación con EY es peor que hace un año.
- En las Encuestas y las Entrevistas ASQ el participante recomendaría los servicios de EY a un tercero con una probabilidad inferior al 6 (en una escala de 0 a 10, donde 0 es nunca y 10, siempre).
- En las Encuestas y las Entrevistas ASQ se recibe algún comentario negativo.

El departamento de Desarrollo de Negocio de la Firma se encarga del despliegue de dicho Programa y de recibir estas alertas y de activar el protocolo de actuación:

- El líder del proceso ASQ enviaría un mail al socio responsable del servicio que ha generado la alerta, comunicándosela y rogándole que realice las acciones necesarias para solucionar la incidencia.
- El socio responsable del servicio ha de comunicar al equipo de ASQ cuáles son esas acciones para poder incluirlas en la herramienta Matrix y dar la alerta como resuelta.
- En caso de que el proceso de ASQ esté liderado por alguna otra oficina de EY en el mundo, el equipo central es el responsable de hacer seguimiento de dichas alertas.

Cabe destacar que estas alertas se producen de manera muy puntual. En concreto, durante el FY20 las alertas detectadas representan 13% de las respuestas recibidas por los servicios de *Assurance* prestados en España

Así mismo, los clientes acogen y valoran positivamente la realización de estas encuestas y entrevistas de calidad. Este hecho, unido a la información tan valiosa que ofrece el programa ASQ, hace que nuestro objetivo sea

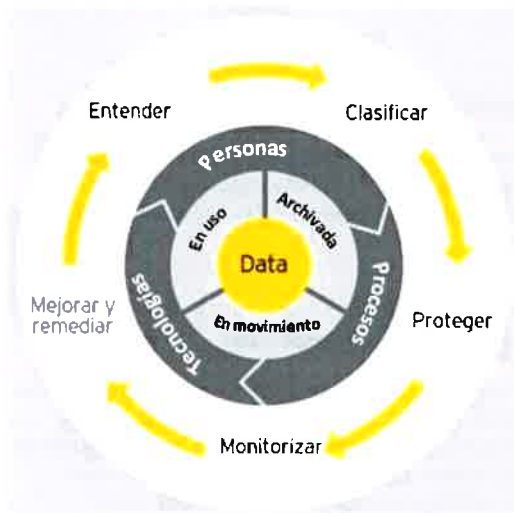
aumentar el número de procesos que mantenemos año tras año, así como mejorar los resultados obtenidos, lo que redundará en la prestación de un servicio excepcional al cliente.

Las “quejas” que recibimos a través de las respuestas a las encuestas o entrevistas ASQ no se refieren en ningún caso a los supuestos indicados más arriba (Reclamaciones relativas a violaciones de la privacidad de los clientes y el número de casos por robo o pérdida de datos de los clientes). Se refieren a aspectos del servicio que presta EY que son mejorables, según la opinión del cliente.

## Confidencialidad y protección de datos

En EY, S.L. sabemos que la confianza que los clientes depositan en nuestro trabajo es fundamental y por ello, ponemos una gran atención y cuidado a la privacidad de los datos y la seguridad de la información como componentes fundamentales en nuestra actividad empresarial.

En 2020 la Firma lanzó la vigésimo tercera edición de la “*Global Information Security Survey*”. La encuesta muestra que la amenaza cibernética y de privacidad está aumentando y expandiéndose: 6 de cada 10 organizaciones (59%) se enfrentó a un incidente material o significativo en los últimos 12 meses. La encuesta asimismo revela que el 48% de los Consejos creen que los ataques cibernéticos y la violación de datos tendrá un impacto más que moderado en su negocio en los próximos 12 meses. Alrededor de una quinta parte de estos ataques (21%) vino de hackers (es decir, basados en habilitados para la tecnología, activistas políticos y sociales) seguido de ataques del crimen organizado (23%).



### Privacidad = Proteger los datos + Regular su uso

Nuestro programa de privacidad de los datos y la seguridad de la información se centra en el intercambio de información de manera correcta y lícita, mientras garantizamos la confidencialidad, la integridad y la disponibilidad de la misma.

EY, S.L. asegura los activos de información de nuestros clientes a través del uso de una privacidad de datos integrada y la aplicación de una estrategia de seguridad de la información.

## 1. Política global de privacidad de datos

Establece la base y los principios que deben aplicarse en la utilización y la protección de datos personales que utilizan las entidades miembros de EY respecto de profesionales, clientes, proveedores y otros socios:

- Proteger los datos personales aplicando medidas físicas, técnicas y de seguridad organizativa.
- Procesar, almacenar y revelar datos personales para fines legítimos de negocio, exclusivamente.
- Velar porque nuestros contratos con terceras empresas de procesamiento de información incorporen cláusulas que confirmen que los datos se gestionen con arreglo a los mismos estándares que aplicamos en el conjunto de la Firma.
- Prestar especial atención y cuidado a los datos personales confidenciales.
- Aplicar medidas adecuadas para ayudar a garantizar que los datos personales son exactos, completos, actuales, adecuados y fiables en todo momento.
- Siempre que sea oportuno, informar a las personas que mantienen relaciones profesionales con las entidades miembros de EY sobre la finalidad de procesar sus datos personales.

## 2. Política global de seguridad de la información

Aborda una decena de áreas de seguridad que son revisadas continuamente por la alta dirección para asegurar que el material es preciso y oportuno, y que se correlaciona con los requisitos aplicables a nuestra organización. Algunas de las áreas de seguridad tratadas en esta Política son:

- El control de acceso.
- La gestión de activos: clasificación y control.
- Seguridad de las comunicaciones y las operaciones.
- Recursos humanos: personal de seguridad.
- Adquisición de sistemas de información, desarrollo y mantenimiento.
- La seguridad física y ambiental.
- La evaluación de riesgos.

Nuestra estrategia de seguridad de la información se basa en:

### Código de Conducta

Nuestro Código de Conducta establece que todos los profesionales de la Firma tienen la obligación de respetar y proteger la información personal y confidencial que reciban de

### Adopción de normas

EY, S.L. ha adoptado normas vinculantes para la empresa a escala mundial a fin de legitimar la transferencia de datos personales entre nuestras entidades conforme a la legislación europea en materia de protección de datos, en línea con la entrada en vigor del Reglamento Europeo sobre protección de datos en 2018. Desde 2013, la Firma tiene autorizadas las transferencias internacionales de datos de carácter personal a las entidades del Grupo ubicadas en Estados no miembros del Espacio Económico Europeo (EEE) en base a las *Binding Corporate Rules* (BCRs).

### Concienciación y formación

Nuestra organización desarrolla numerosas actividades para concienciar y formar a los equipos de todas nuestras líneas de servicio sobre la privacidad de los datos y la seguridad de la información.

### Controles técnicos de seguridad

Nuestro enfoque sobre la seguridad de la información no se basa, únicamente, en políticas o normas de seguridad por escrito. Nuestros controles técnicos de seguridad incluyen: *passwords* de sistemas y aplicaciones, claves de encriptación de archivos, antivirus, controles físicos, ambientales y de perímetro y sistemas de vigilancia y detección.

### Auditorías de seguridad de la información

Para obtener una visión más completa del cumplimiento de los requisitos de seguridad de la información, de nuestras tecnologías, procedimientos y centros de datos todos ellos están sujetos a auditorías.

## Adopción de un enfoque sectorial

La globalización, la digitalización y los cambios regulatorios son algunos de los catalizadores del cambio que están poniendo en cuestión los antiguos modelos de negocio. Los clientes hoy en día exigen asesores con una profunda experiencia sectorial para poder anticiparse a las tendencias del mercado, identificar las consecuencias y desarrollar puntos de vista concretos sobre los temas más destacados.

Por ello, la Firma ha puesto en marcha centros globales especializados en sectores donde nuestros profesionales de todo el mundo comparten sus conocimientos y experiencias sectoriales de forma virtual. La Firma tiene acceso a 15 centros sectoriales globales. Sea cual sea el sector de actividad, la red global de profesionales de EY, S.L. proporciona un servicio que responde a las necesidades de los clientes.

### Centro Global de Excelencia en *Big Data* y *Analytics*

La Firma eligió la ciudad de Madrid, para acoger el primer Centro Global de Excelencia en Big Data y Analytics, especializado en Servicios Financieros y concebido como un laboratorio de ideas y diseño de estrategias de negocio para este sector.

La iniciativa, con la que la Firma pretende convertirse en referente mundial en esta materia, trabaja ya en el diseño de cómo será la industria financiera del futuro.

A raíz de la observación del entorno en el que se mueven nuestros clientes, hemos elaborado un *benchmarking* que identifica los retos y desafíos que afrontará cada sector en un futuro próximo y que nos permite anticipar las mejores soluciones que ofrecer a nuestros clientes para abordarlos con éxito.

## 7.4. Información Fiscal

EY, S.L. tiene su base de operaciones en España y realiza toda su facturación en España:

INFORMACIÓN FY20 EY, S.L.	
Beneficio antes de impuestos (euros)	1.035.222
Impuesto corriente (euros)	284.776
Subvenciones públicas recibidas*	144.926

\*EY, S.L. recibe una bonificación por parte de Fundae para temas formativos que se traslada a una reducción de las cuotas de la Seguridad Social. Se calcula a año natural y esta es la subvención recibida en 2019.

## 8. ANEXO I DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad

### 8.1. Ámbitos generales

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia (pág.)	Comentarios/ Razón de la omisión
Modelo de negocio	Descripción del modelo de negocio:	GRI 102-2	7-9	
	Entorno empresarial	GRI 102-3		
	Organización y estructura	GRI 102-4		
	Mercados en los que opera	GRI 102-6		
	Objetivos y estrategias	GRI 102-7		
	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 102-15		

## 8.2. Cuestiones medioambientales

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia (pág.)	Comentarios/ Razón de la omisión
Enfoque de gestión		GRI 102-11	29-30	
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa	Marco interno: descripción cualitativa de los principales impactos de la actividad	29-30	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Marco interno: descripción cualitativa de los sistemas de gestión ambientales y certificados ambientales vigentes	29-30	
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Marco interno: descripción cualitativa de los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	29-30	
	Aplicación del principio de precaución	Marco interno: descripción cualitativa del principio de precaución	29-30	
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Marco interno: información cualitativa relativa a provisiones y garantías para riesgos ambientales	29-30	
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	Marco interno: descripción cualitativa de medidas relativas a las emisiones de GEI	30-32	



Ámbitos		Marco de reporting	Referencia (pág.)	Comentarios/ Razón de la omisión
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	Marco interno: descripción cualitativa de medidas relativas a la gestión de residuos 301-2 Insumos reciclados 301-3 Productos reutilizados y materiales de envasado 306-1 Vertido de aguas en función de su calidad y destino 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	32	
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	NA	n/a	Debido a la actividad desarrollada no se considera material para EY, S.L.
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	NA	n/a	Debido a que los edificios donde se encuentran ubicadas las oficinas son alquilados, no se dispone de esta información
	Consumo de materias primas	301-1	30	
	Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Marco interno: descripción cualitativa de medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	30-31	
	Consumo, directo e indirecto de energía	301-1 302-2 302-3	30	
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Marco interno: descripción cualitativa de medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	30-31	
	Uso de energías renovables	Marco interno: descripción cualitativa del uso de energías renovables	30-31	

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia (pág.)	Comentarios/ Razón de la omisión
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	305-1 305-2 305-3	31-32	
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas adoptadas	31-32	
	Metas de reducción establecidas voluntariamente	NA	n/a	No hay metas establecidas voluntariamente
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	NA	n/a	Debido a que las oficinas de EY, S.L., están en centros urbanos no es un aspecto material para la organización
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	NA	n/a	Debido a que las oficinas de EY, S.L., están en centros urbanos no es un aspecto material para la organización

### 8.3. Cuestiones sociales y relativas al personal

Ámbitos		Marco de reportng	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Enfoque de gestión		Marco interno: descripción cualitativa del enfoque de gestión	11	
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	GRI-102-8; Marco interno: información cuantitativa sobre número de empleados	12	Prácticamente la totalidad de la plantilla se encuentra en España
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI-102-8; Marco interno: información cuantitativa de número de distribución de contratos de trabajo	13	
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	GRI-102-8; Marco interno: información cuantitativa de promedio de contratos de trabajo	13	
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: información cuantitativa de despidos	14	
	Brecha salarial	Marco interno: información cuantitativa (remuneración mediana hombres – remuneración mediana mujeres) / remuneración mediana hombres)	15	
	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: información cuantitativa de la remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	14-15	Se reportan remuneraciones en base a las medianas ya que es más representativa de la situación real de los salarios en la Firma.
	Remuneración media de los consejeros por sexo	NA	n/a	Los consejeros de EY, S.L. no reciben remuneración alguna por pertenecer al Consejo.

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Empleo	Remuneración media de los directivos por sexo	Marco interno: información cuantitativa de la remuneración media de los directivos por sexo	14-15	
	Implantación de políticas de desconexión laboral	NA	N/A	
	Empleados con discapacidad	Marco interno: información cuantitativa de empleados con discapacidad	16-17	
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	Marco interno: descripción cualitativa de la organización del tiempo de trabajo	17-19	
	Número de horas de absentismo	Marco externo: Informes coste absentismo FREMAP Mutua	21	
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Marco interno: descripción cualitativa de medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación	18-19	
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Marco interno: descripción cualitativa de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo	20	
	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	Marco externo: descripción cuantitativa según la metodología Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)	21	
Relaciones sociales	Organización del diálogo social	GRI 402-1 GRI 403-1 GRI 403-4	21-22	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 102-41	22	

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Relaciones sociales	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	NA	n/a	En EY, S.L. no existe representación legal de los trabajadores
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2	23-26	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	Marco interno: información cuantitativa sobre las horas de formación impartidas, desglosadas por categoría	26	
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		GRI 405-1	26	
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Marco interno: descripción cualitativa de medidas adoptadas para promover la igualdad	27-29	
	Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Marco interno: descripción cualitativa de planes de igualdad	27-29	
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Marco interno: descripción cualitativa de integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	27-29	
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Marco interno: descripción de políticas contra la discriminación y gestión de la diversidad	27-29	

#### 8.4. Información sobre el respeto de los derechos humanos

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Enfoque de gestión		33	
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	Marco interno: descripción cualitativa de los procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	33	
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	Marco interno: descripción cualitativa de los sistemas de prevención de riesgos de vulneración de derechos humanos	33	
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	NA	n/a	Durante el FY 20 no ha habido denuncias por casos de vulneración de derechos humanos
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	Marco interno: descripción cualitativa del Código Conducta	33	

## 8.5. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Enfoque de gestión	Marco interno: descripción cualitativa del enfoque de gestión	34	
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas para prevenir la corrupción y el soborno	34-35	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	35-36	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Marco interno: información cualitativa de las aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	42-43	

## 8.6. Información sobre la sociedad

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Enfoque de gestión		Marco interno: descripción cualitativa del enfoque de gestión	37	
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	Marco interno: información cuantitativa del impacto de la actividad en el empleo	37-45	
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Marco interno: descripción cualitativa del impacto de la actividad d en las poblaciones locales y en el territorio	37-45	
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Marco interno: descripción cualitativa de las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	37-45	
	Acciones de asociación o patrocinio	Marco interno: descripción cualitativa de las acciones de asociación o patrocinio	37-45	
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	Marco interno: descripción cualitativa de la integración de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales en la política de compras	46	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	NA	46	
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	NA	46	



Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas de protección de datos	46-49	
	Sistemas de reclamación	Marco interno: descripción cualitativa de los sistemas de reclamación	48-49	
	Quejas recibidas y resolución de las mismas	Marco interno: información cualitativa y cuantitativa sobre las quejas recibidas y la satisfacción del cliente	48-49	
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	Marco interno: información cuantitativa de los beneficios obtenidos antes de impuestos país por país	51	
	Impuestos sobre beneficios pagados	Marco interno: información cuantitativa de los impuestos sobre beneficios pagados país por país	51	
	Subvenciones públicas recibidas	Marco interno: información cuantitativa de las subvenciones públicas recibidas	51	

#### Acerca de EY

EY es líder mundial en servicios de auditoría, fiscalidad, asesoramiento en transacciones y consultoría. Los análisis y los servicios de calidad que ofrecemos ayudan a crear confianza en los mercados de capitales y las economías de todo el mundo. Desarrollamos líderes destacados que trabajan en equipo para cumplir los compromisos adquiridos con nuestros grupos de interés. Con ello, desempeñamos un papel esencial en la creación de un mundo laboral mejor para nuestros empleados, nuestros clientes y la sociedad.

EY hace referencia a la organización internacional y podría referirse a una o varias de las empresas de Ernst & Young Global Limited y cada una de ellas es una persona jurídica independiente. Ernst & Young Global Limited es una sociedad británica de responsabilidad limitada por garantía (company limited by guarantee) y no presta servicios a clientes. Para ampliar la información sobre nuestra organización, entre en [ey.com](http://ey.com).

© 2020 Ernst & Young, S.L. Todos los derechos reservados.

Ernst & Young, S.L.

**ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA**

**EJERCICIO ANUAL TERMINADO EL 30 DE JUNIO DE 2020**

Madrid, a 30 de septiembre de 2020



Fdo.: Hildur Eir Jónsdóttir  
Presidente



Fdo.: Antonio Vázquez Pérez  
Vocal



Fdo.: José Carlos Hernández Barrasús  
Vocal