

ERNST & YOUNG, S.L.

**INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO
DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DEL EJERCICIO ANUAL
TERMINADO EL 30 DE JUNIO DE 2021**



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 2021, 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 2021. 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 2021 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 2021.
- 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 2021.
- 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 2021 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 2021 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.

3 de diciembre de 2021

CAUDISA AUDITORES, S.L.P.

Gloria Orejas de las Heras

**ESTADO DE INFORMACIÓN NO
FINANCIERA FY21**

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 FY21 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
	Seguridad y salud durante la situación de COVID-19	21
3.6.	Relaciones sociales.....	22
	Organización del dialogo social.....	22
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.....	23
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.....	23
3.7.	Formación y desarrollo de nuestros profesionales.....	23
	Selección del talento	23
	Atracción del talento	24
	Innovación de la formación.....	25
3.8.	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.....	27
3.9.	Igualdad y Diversidad	27
	Igualdad de género.....	27
	Diversidad e Inclusión (D&I).....	29
4.	MEDIO AMBIENTE.....	32

4.1.	Gestión medioambiental.....	32
4.2.	Uso sostenible de los recursos	32
4.3.	Economía circular y prevención y gestión de residuos	33
4.4.	Contaminación y cambio climático.....	34
4.5.	Protección de la biodiversidad	34
5.	INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS.....	35
6.	LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO.....	36
	Ética profesional.....	36
	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	36
	Prevención y blanqueo de capitales.....	37
7.	SOCIEDAD.....	39
7.1.	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible.....	39
	Colaboraciones de ámbito global.....	48
7.2.	Subcontratación y proveedores.....	49
7.3.	Clientes.....	49
	Líneas de servicio y offering.....	49
	Hitos clave en el FY21	50
	Servicio excepcional al cliente.....	50
	Confidencialidad y protección de datos	52
	Adopción de un enfoque sectorial	54
7.4.	Información Fiscal	54
8.	ANEXO I DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA.....	55
8.1.	Ámbitos generales	55
8.2.	Cuestiones medioambientales	56
8.3.	Cuestiones sociales y relativas al personal.....	59
8.4.	Información sobre el respeto de los derechos humanos.....	62
8.5.	Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	63
8.6.	Información sobre la sociedad	64

1. ACERCA DE ESTE CAPÍTULO

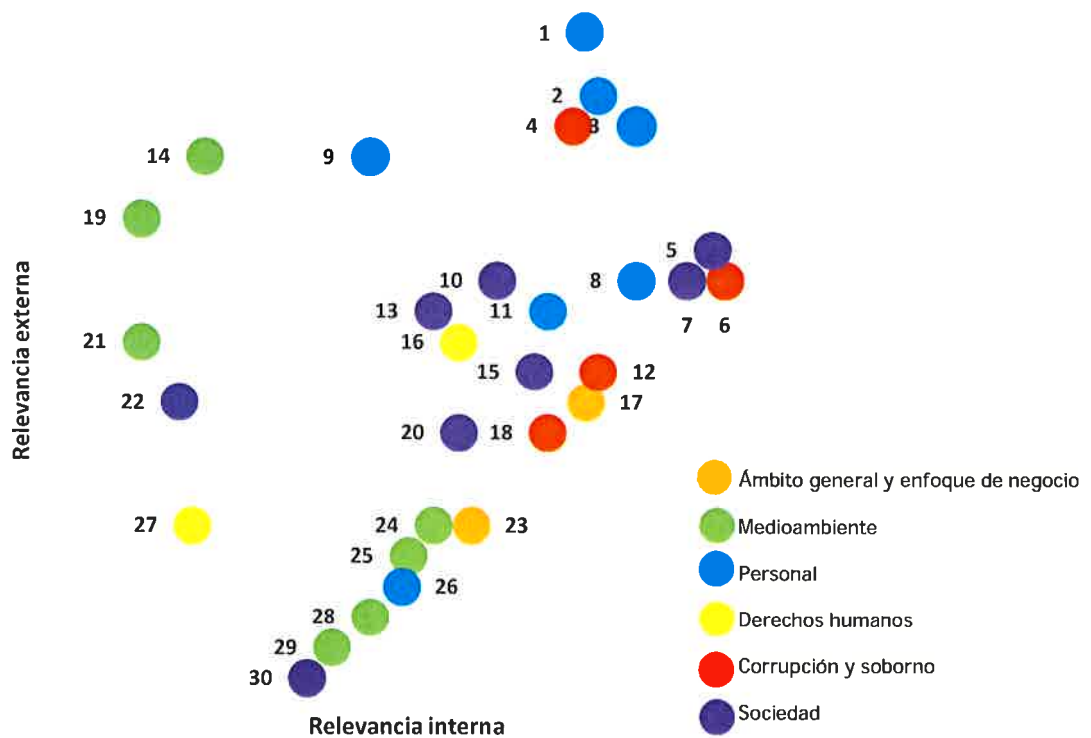
El presente estado de información no financiera se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de 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:



<ol style="list-style-type: none"> 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
<ol style="list-style-type: none"> 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
<ol style="list-style-type: none"> 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
<ol style="list-style-type: none"> 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 1.284 profesionales repartidos en 14 oficinas, con el compromiso de construir un mejor entorno de trabajo a través de sus servicios de auditoría y consultoría.



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:

1	Conocimiento adecuado de los clientes	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.
2	Elección de las tareas adecuadas	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.
3	Uso de contratos o acuerdos de compromiso	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.).
4	Mantenimiento de independencia y objetividad	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
5	Cumplimiento de la regulación y nuestros estándares de calidad	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.).
6	Documentación y registro de recomendaciones	Documentamos y registramos las recomendaciones y salvedades relacionadas con el trabajo realizado.
7	Respeto de la confidencialidad	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.
8	Actualización de conocimientos	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.
9	Consultar siempre	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.
10	Aplicar nuestros valores siempre	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.

En el contexto de la pandemia mundial producida por la COVID-19, en la que aún estamos inmersos, EY fue pionero a nivel nacional y el día 5 de marzo de 2020, tras detectar un caso de coronavirus en la oficina de Madrid, activó la Fase 2 de su Protocolo de Prevención que contemplaba 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.

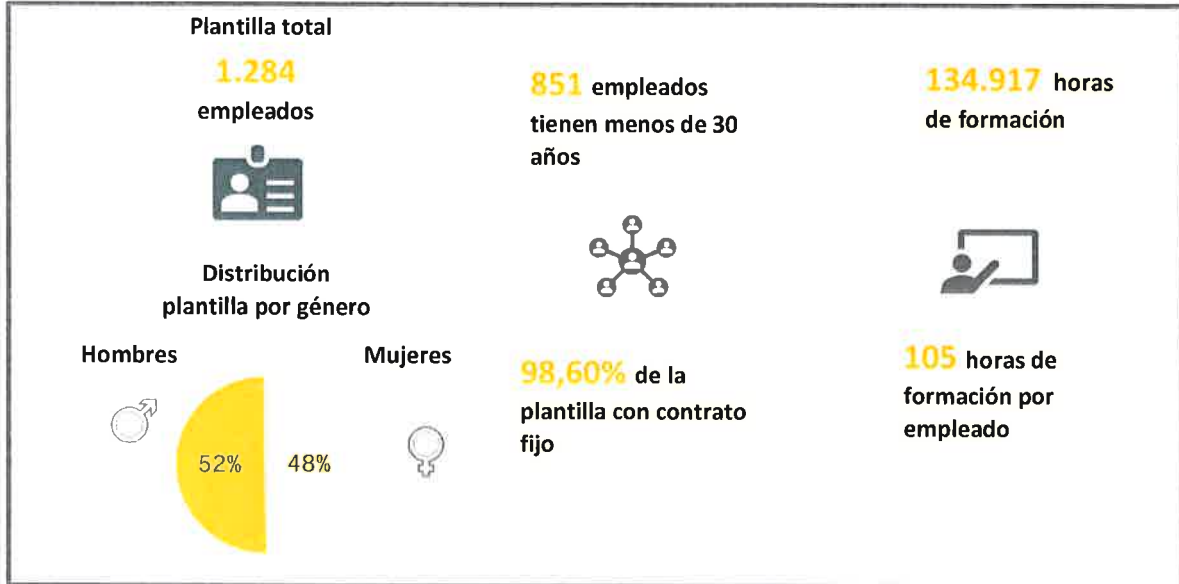
En EY S.L no somos ajenos a esta realidad y por eso basamos nuestra acción como proveedor líder de servicios profesionales en una creencia básica, aplicada tanto a nivel interno, como en el diseño de nuestra cartera de servicios: el éxito de una empresa, tanto ahora como en el futuro, se basa en la capacidad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

En la actualidad, EY continúa con medidas que considera necesarias para el tratamiento del Covid-19 entre las que se pueden destacar la de solicitar a todos los empleados que rellenen un cuestionario diariamente en relación con los posibles síntomas o el posible contacto con un positivo en coronavirus. Asimismo, se mantienen las distancias entre los puestos de trabajo, y en los ascensores, además de ofrecer un master en sostenibilidad.

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 FY21 EY, S.L.



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

El desempeño, la satisfacción y el desarrollo de los 1.284 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 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.



Con la digitalización, los estilos de trabajo y los medios para contratar talento se vuelven más ágiles. EY, S.L. apuesta por la digitalización para seleccionar, formar y desarrollar el talento de nuestros profesionales

Conscientes de que las nuevas generaciones demandan un entorno de trabajo más flexible y colaborativo, hemos lanzado el proyecto EY@Work, el cual ha conllevado a un cambio cultural y de los centros de trabajo

EY, S.L. quiere optimizar la retribución de sus profesionales y crear las condiciones idóneas para que desarrollen sus actividades en la Firma en el mejor contexto posible



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 1.284 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	FY21	FY20
Hombre	666	663
Mujer	618	623
TOTAL	1.284	1.286

DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR EDAD	FY21	FY20
Menos de 30 años	851	849
Entre 30-45 años	368	382
Más de 45 años	65	55
TOTAL	1.284	1.286

DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL	FY21	FY20
Ejecutivos	341	335
Técnicos y profesionales	912	919
Empleados administrativos	31	32
TOTAL	1.284	1.286

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 (98%). 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) FY21						
Contrato indefinido		Contrato temporal		Tiempo parcial		TOTAL
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
702	622	8,8	10,4	0,8	6,5	1.350,6

DISTRIBUCIÓN DEL TIPO DE CONTRATOS POR GÉNERO datos 2020						
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 EDAD (promedio anual) FY21									
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	
1.087	196,9	40,1	18,9	0,3	0	1,3	3	3,1	1.350,6

DISTRIBUCIÓN DEL TIPO DE CONTRATOS POR EDAD datos 2020									
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 CATEGORÍA PROFESIONAL (promedio anual) FY21			
	Contrato indefinido	Contrato temporal	Tiempo parcial
Ejecutivos	346,3	0	1
Técnicos y profesionales	946	19,3	1,3
Empleados administrativos	31,6	0	5,1
TOTAL	1.350,6		

DISTRIBUCIÓN DEL TIPO DE CONTRATOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL datos 2020			
	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
TOTAL	1.207,5		

Por su parte, el número total de despidos en el año fiscal 2020/2021 ha sido de 37 repartidos del siguiente modo:

NÚMERO DE DESPIDOS FY21								
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	
22	15	26	11	0	10	27	0	37

NÚMERO DE DESPIDOS datos 2020								
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

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 FY21		
	Hombre	Mujer	MEDIANA TOTAL
Ejecutivos	41.010	41.010	41.010
Técnicos y profesionales	24.010	24.010	24.010
Empleados administrativos	-	-	-

REMUNERACIÓN MEDIA (€) FIJO + BONUS	MENOS DE 30 AÑOS FY20		
	Hombre	Mujer	MEDIA TOTAL
Ejecutivos	43.012	43.012	43.012
Técnicos y profesionales	25.004	25.004	25.004
Empleados administrativos	-	-	-

REMUNERACIÓN MEDIANA (€) FIJO + BONUS	ENTRE 30-45 AÑOS FY21		
	Hombre	Mujer	MEDIANA TOTAL
Ejecutivos	54.149	52.527	52.848
Técnicos y profesionales	31.504	33.300	32.306
Empleados administrativos		26.226	26.226

REMUNERACIÓN MEDIANA (€) FIJO + BONUS	ENTRE 30-45 AÑOS FY20		
	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	MÁS DE 45 AÑOS FY21		
	Hombre	Mujer	MEDIANA TOTAL
Ejecutivos	95.846	66.260	83.692
Técnicos y profesionales	48.242	43.650	45.575
Empleados administrativos		28.913	28.913

REMUNERACIÓN MEDIANA (€) FIJO + BONUS	MÁS DE 45 AÑOS FY20		
	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

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 ser 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 FY21	
Mediana hombre	27.006
Mediana mujer	28.406
Brecha salarial bruta	- 5,2%
Brecha salarial ajustada	0,76%

EY, S.L. FY20	
Mediana hombre	28.000
Mediana mujer	28.504
Brecha salarial bruta	- 1,8%
Brecha salarial ajustada	0,50%

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 2021.

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 0,76%.

El Consejo de Administración de EY, S.L. está formado por tres miembros (2 hombres y 1 mujer, todos ellos mayores de 45 años) que no reciben remuneración alguna por pertenecer al Consejo, siendo la remuneración agregada de los miembros de 2.874.205 euros en el FY21.

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:

- Talleres de cocina: durante una tarde, personas con discapacidad y voluntarios de EY elaboran un menú compuesto de varios platos sencillos, repartiendo tareas, eligiendo diferentes recetas, cocinando por equipos para que, posteriormente, se puedan probar y valorar en conjunto, potenciando la autonomía de este colectivo en una tarea tan cotidiana en nuestro día a día.
- Gymkhana en el metro de Madrid y Barcelona: durante una jornada, las personas con discapacidad junto con voluntarios de EY S.L tienen la oportunidad de aprender a eliminar las barreras de moverse en el transporte público.
- Integracup: torneo de fútbol que tiene con fin la integración de este colectivo en actividades deportivas.
- 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.

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 (becarios / recién licenciados).

A cierre de ejercicio en EY S.L había contratadas 3 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 cuatro 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 los profesionales puede 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 al 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, previamente a la pandemia, practicaba el modelo de flexibilidad externa, donde un 20% de la jornada semanal puede desarrollarse en un lugar distinto de la oficina, normalmente desde casa. Actualmente, y a expensas de decidir el modelo de trabajo tras la pandemia, se ha implantado el Smart Working 2.0 que nos permite trabajar en las oficinas de nuestros clientes, para estar aún más cerca de ellos, en la oficina y en casa.

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.

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.

Compensación

Nuestra firma cuenta con una estrategia de Recompensa Total mediante la cual se pretende optimizar la retribución de nuestros profesionales y crear las condiciones idóneas para que éstos desarrollen sus actividades profesionales en EY S.L en el mejor contexto posible para optimizar su desarrollo personal y profesional. 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.

Recompensa Total no solo trata de beneficios monetarios o financieros sino también de reconocimiento y apreciación a lo largo de la carrera del profesional dentro de la firma. Una carrera profesional que cuente, una experiencia retadora, que recompense el desempeño basado en estos principios:

- Adaptable. Que sea flexible para satisfacer las necesidades de la actual y futura de una fuerza de trabajo diversa.
- Competitiva en el mercado, en línea con los competidores directos
- Justa y equitativa alineada con la cultura y valores
- Focalizada en el performance reconociendo a la gente que tiene mayor impacto en el negocio
- Asequible para conseguir el correcto equilibrio entre los objetivos de negocio y performance y el presupuesto disponible.

En materia retributiva, el área de Compensación y Beneficios apoyándose en esos principios se ha marcado 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 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 customización del paquete retributivo de los profesionales de acuerdo a sus características y necesidades.
- Actualización periódica de las bandas salariales de acuerdo a diferentes estudios salariales 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 solo indicadores cualitativos como el resultado de las evaluaciones periódicas sino también una serie de KPIs de negocio cuantitativos de la línea o de los diferentes departamentos. 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 para abarcar los cuatro pilares del wellbeing:
 - Físico. Actividades deportivas, fisioterapia in company
 - Emocional. Talleres gestión del estrés, alimentación saludable, actitud positiva
 - Financiero. Anticipos de nómina, préstamos personales en condiciones preferentes
 - Social. Voluntariado, acciones de RSC

Paquetes retributivos ofrecidos a nuestros profesionales



- Seguro de vida y accidentes.
- Plan de retribución flexible "EY Flex", que ofrece seguro médico, tickets de comida, guardería y transporte y formación.
- Albuture, nuestro partner en conciliación, 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.

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, y como paso previo al modelo de trabajo tras la pandemia, se ha implantado el Smart Working 2.0 que nos permite trabajar en las oficinas de nuestros clientes, para estar aún más cerca de ellos, en la oficina y en casa.
- 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 Albuture, 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 revisa y ratificada la política de SST por la más alta Dirección, como parte integrada de la estrategia general de la Firma. Con ello se adquiere un marco de responsabilidades para con nuestros empleados, por 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 Seguridad y Salud en el Trabajo, hace dos años se realizó la migración a un nuevo Sistema de Gestión de la SST para dar cumplimiento a la norma internacional ISO 45001:2018. El proceso de transición se ha realizado con la empresa auditora Bureau Veritas y cuyos resultados han sido favorables, destacando el esfuerzo realizado por el cambio y el trabajo para la mejora continua de las condiciones de seguridad, salud y bienestar de nuestros profesionales. Con ello, pretendemos ser reconocidos por nuestros empleados y cliente, nuestro entorno y la sociedad en su conjunto, como una compañía responsable y comprometida con el principio de tener trabajadores más seguros, más saludables y felices, lo que a su vez hará que la compañía sea más productiva y eficaz.

En el FY21 se ha certificado en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo según la norma internacional ISO 45001:2018



EYLife

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 organiza y desarrolla 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 FY21 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.

Seguridad y salud durante la situación de COVID-19

Con motivo del contexto epidemiológico generado por el SARS-COV-2 ha sido necesario adaptar nuestra forma de trabajo para mantener la seguridad y salud de nuestros profesionales, así como dar cumplimiento a la normativa. Mediante el desarrollo de un modelo de trabajo híbrido y flexible, el modelo de trabajo Smartworking, en sus diferentes versiones según la evolución epidemiológica, ha permitido que los profesionales puedan trabajar desde cliente, en la oficina y en casa, manteniendo la seguridad, salud y bienestar ante la situación de pandemia. 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 FY21	Mujeres	Hombres
2	2	0

NÚMERO DE ACCIDENTES		
TOTAL FY20	Mujeres	Hombres
0	0	0

EY, S.L.	Índice de frecuencia de accidentes: N.º accidentes x 1.000.000 / N.º horas totales trabajadas			Índice de gravedad de accidentes: N.º jornadas perdidas x 1.000 / N.º horas totales trabajadas		
	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres
FY 21	0,83	0,83	0	0,02	0,02	0
FY20	0	0	0	0	0	0

HORAS DE ABSENTISMO FY21 *		
TOTAL	Mujeres	Hombres
7.343	4.605	2.738

HORAS DE ABSENTISMO FY20*		
TOTAL	Mujeres	Hombres
52.664	26.568	26.096

* Las horas de absentismo está generado de los datos proporcionados por nuestro proveedor externo de estos servicios 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
- EY Family club
- 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

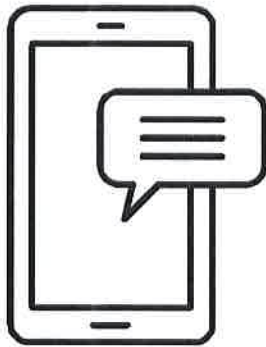
Selección del talento

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 3 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.
- Todos nuestros procesos de selección constan de una primera fase online a través de pruebas gamificadas, una dinámica de grupo que consiste en un escape room con realidad aumentada y fases de entrevistas personales.

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

Tenemos presencia en redes sociales como LinkedIn (nuestra principal fuente de reclutamiento, en la que contamos más de 5.600.000 de seguidores a nivel global y 143.299 seguidores a nivel nacional); Twitter (20.716 seguidores); Facebook (6.537 seguidores); Instagram con un crecimiento de un 32,5 % de seguidores con respecto al último año (en el que contamos con más de 5.300 seguidores), Yammer (red propia de EY) y tenemos un canal de YouTube que cuenta con 1.030 suscriptores en España. Por otro lado, hemos lanzado Spotify recientemente con 47 seguidores y próximamente saldrá nuestra cuenta de Tik Tok.

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 el mes de septiembre, fecha en la que los nuevos profesionales son recibidos en un evento de acogida en el que participan activamente los máximos responsables de la Firma, realizado este año principalmente de forma remota.

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 counselor guiarán y acompañarán al profesional antes y después de su incorporación a la Firma. Por su parte, el counselor 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

La universidad corporativa de EY es nuestro ecosistema de aprendizaje. A través de ella proporcionamos soluciones a todas las necesidades de formación que los profesionales de la Firma tienen y demandan. Cubrimos tanto la formación en habilidades como en el aspecto más técnico.

Nuestro catálogo EYUniversity, es un catálogo vivo, muy completo orientado al desarrollo de habilidades, conocimientos técnicos, y un sinnúmero de materias, algunas de ellas de carácter interno sobre la operativa de la Firma, pero también sobre temáticas de actualidad como wellbeing con mindfulness, gestión del estrés, alimentación saludable entre otras.

El propósito de EYUniversity

"Tus inquietudes, tu curiosidad y tus ganas de crecer son nuestra motivación para que nunca dejes de aprender".

En EY creemos firmemente que la formación es una palanca de cambio que nos facilita mejorar nuestro liderazgo, nuestra capacidad de resolución de problemas, comunicación, trabajo en equipo, adaptabilidad y muchas otras habilidades que los profesionales pueden encontrar en nuestro catálogo.

En el catálogo de formación, dentro del área "New Era Digital" hemos potenciado los contenidos relacionados con datos y tecnología introduciendo temáticas sobre Design Thinking, Agile, Ciberseguridad, Digital Business Model, Digital Marketing, Visual Thinking, Herramientas Colaborativas, Estrategia en Redes Sociales, Data Visualization y Scrum. Esta visión, reflejada en nuestra estrategia, enfocada al dato y a la tecnología es la que nos permite escalar y perfeccionar nuestra forma de trabajar siempre enfocada a la innovación.

Los cambios en el enfoque de aprendizaje utilizando medios virtuales requieren una perspectiva diferente y demandan otras habilidades de nuestro facilitadores, para ello hemos lanzado el Programa de Facilitadores a través del cual acompañamos a los formadores internos en su camino de aprendizaje y desarrollo, hemos creado una comunidad en Microsoft Teams y Sharepoint, por la que tenemos contacto directo con ellos, compartimos noticias de interés para su rol, formaciones que les puedan enriquecer en su labor, etc. Además, seguimos trabajando en el Programa de Acreditación de Facilitadores Internos, para reconocer con certificaciones la labor que realizan en función de: las horas dedicadas a impartir formación, las valoraciones de las sesiones, el desarrollo de sus propios contenidos, entre otros criterios.

Durante el FY21, hemos ahondado en la virtualización de nuestros programas formativos no sólo en el formato de impartición sino también utilizando herramientas como kahoot y mentimeter que potencian experiencias formativas más interactivas. El uso de la gamificación, a través de la consecución de retos u obtención de premios, se ha

consolidado como una herramienta fundamental para que el profesional alcance sus objetivos formativos de una forma práctica y dinámica

Desde EY hemos apostado por un aprendizaje personalizado y customizado en el que los profesionales pueden completar los programas a su ritmo.

En línea con lo anterior hemos potenciado el programa de certificaciones digitales, EY Badges con cinco niveles desde el learning al platino. Todas las categorías profesionales de EY pueden acceder al programa y conseguir la certificación. Para ganar un EY badge, se necesita completar una combinación de learning, experiencias y contribuciones. Para obtenerlos se requiere la evaluación de miembros de la red oficial de aprobación

Hemos seguido potenciando alianzas estratégicas con escuelas de negocio especializadas en negocio digital. La Firma, junto con estas escuelas desarrollan itinerarios formativos que aúnan las necesidades de empleados y clientes en áreas como marketing digital, ecommerce y contenidos, analítica de big data y desarrollo sobre móvil. Siguiendo esta línea de actuación los profesionales de EY de todo el mundo pueden acceder a realizar un Tech MBA o bien un Máster en Business Analytics o un Máster en Sostenibilidad de la Universidad de Hull 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, pueden inscribirse cumpliendo los requisitos de acceso al mismo que incluyen, entre otros, la realización de algunos EY Badges.

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.

En el FY 21 se han impartido en EY SL un total 134.917 horas de formación con el siguiente desglose por categoría profesional:

HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL	
Ejecutivos	50.069
Técnicos y profesionales	84.570
Empleados administrativos	278
TOTAL	134.917

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

Uno de los mayores compromisos de EY es garantizar la igualdad de oportunidades, el equilibrio y la diversidad en el mundo laboral, y por ello EY trabaja activamente desde la edad escolar, colaborando en diferentes iniciativas que llevan a cabo Fundaciones como Inspiring Girls con el objetivo de impulsar la igualdad de género en determinadas profesiones, como son las relacionadas con carreras de ciencias y tecnología, a través de actividades para dar visibilidad a mujeres profesionales que sirvan de inspiración a las niñas a la hora de pensar en su futuro, y en el ámbito laboral con diferentes proyectos y programas para atraer y visibilizar el talento femenino.

Inspiring Girls

- Querida Yo del Futuro: el objetivo de este programa es aumentar la autoestima y la ambición profesional de las niñas en edad escolar, así como sus expectativas laborales por medio de 3 talleres (Macarena Ybarra - "Todo lo que necesitas está en ti" | Nieves Álvarez - "Yo vencí la anorexia" | Isabel Zapardiez - "Creatividad e Innovación") y los Inspiring Girls Awards.

- Eleva Tu Voz: video en el que las mujeres EY cuentan su experiencia, y para que sean referentes, a todas las niñas.
- Yo soy una Inspiring Girls: campaña de captación para que las profesionales de EY se unan a IG como voluntarias y así poder participar en las diferentes acciones que llevan a cabo en los colegios "Vuelta al cole".
- Colegio de tus hijos: Los profesionales de EY pueden nominar al colegio de sus hijos o familiares para que participen en las iniciativas de Igualdad de Género en los mismos.

Talento femenino

- Women in tech: Evento para inspirar a la próxima generación de talento femenino a seguir una carrera estimulante y satisfactoria en el mundo de la tecnología.
- Aprende con #EYas: programa de mentoring individual para impulsar el desarrollo y la visibilidad del talento femenino, que comprende:
 - Kick off - Apertura del programa
 - Sesión 1: Introducción, fijación de objetivos y diseño del plan
 - Sesión 2: Seguimiento
 - Sesión 3: Seguimiento
 - Sesión 4: Conclusiones y Evaluación de objetivos alcanzados
 - Clausura - Cierre del programa
- 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, sponsorización, 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:
 - 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.
 - 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.
 - 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".
- 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).
- 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.

EY S.L apuesta por desarrollar el talento femenino con programas que tienen como objetivo fomentar la promoción de mujeres a puestos directivos. Ponemos de relieve algunos de ellos:

- Speed Networking: Se trata de una iniciativa, puesta en marcha en 2017, para los profesionales con alto potencial de las categorías de senior, manager y senior manager. El objetivo es que tengan la oportunidad de compartir inquietudes y preguntas con categorías superiores sobre temas que sean importantes de cara a gestionar sus carreras profesionales.
- Observatorio Women at TECH. EY es el patrocinador del primer observatorio con foco en potenciar las carreras STEM en mujeres, acercando a las estudiantes de colegios y universidades dichos sectores (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas).

- Promociona. Este programa, al que se adhiere nuestra Firma, pretende desarrollar en las mujeres directivas las habilidades necesarias para liderar con éxito su organización con el mayor impacto en la misma, tanto entre sus equipos como entre otras mujeres directivas. Se trata de una iniciativa desarrollada por el Ministerio de Igualdad en colaboración con ESADE Business School.

Accelerate@EY. Programa que combina self-managed learning, sponsorship y coaching/experiences, alineado con el programa de Liderazgo de la Firma para ayudar a las Senior Managers a lo largo de su viaje en su carrera para llegar a ser socias. Foro de Mujeres Consejeras y Directivas. El objetivo de este foro que organiza periódicamente la Firma es fortalecer los vínculos y generar nuevas oportunidades para la creación de redes y liderazgo entre mujeres pertenecientes a la Alta Dirección de compañías españolas.

Programas orientados en 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.

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.

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.

- EYMujeresConsejeras: 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 5ª edición, participaron como miembros del jurado, Isabel Tocino (consejera independiente del Banco Santander), Carmen Garcia de Andrés (Consejera de Telefónica y presidenta de la Fundación Tomillo), Hildur Eir Jonsdottir (Presidenta del Consejo de Administración de EY, S.L.) y Lourdes Centeno (Partner de Tax en EY).

Diversidad e Inclusión (D&I)

EY S.L mantiene su sólido compromiso de crear una cultura que valore y promueva la diversidad y la inclusión. Por este motivo, nuestra organización está abierta a personas de distinto género, origen étnico, cultura, orientación sexual, discapacidad y edad, entre otras.

La estrategia de Diversidad e Inclusión (D&I) se refleja en nuestro continuo cambio de liderazgo y cultura, que el siguiente componente fundamental.

El propósito y los valores de EY tienen como base nuestra cultura, una "Cultura de Igualdad" que define quiénes somos y guía nuestras acciones y actitudes en todo lo que hacemos, ya sea hacia nuestros profesionales, clientes o hacia la sociedad en general.

En nuestro proyecto de diversidad e inclusión por excelencia EY Diverse Way, y en EY Balance, nuestro 3er Plan de Igualdad, se recoge de forma clara las prioridades de EY en este ámbito:

1. Cultura: Se apuesta por la multiculturalidad y diversidad, creando un entorno integrador exento de discriminaciones, intimidaciones y acosos.

2. Igualdad: Se entiende 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.

3. Inclusión: Se cree en 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 global en el que vivimos.

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.

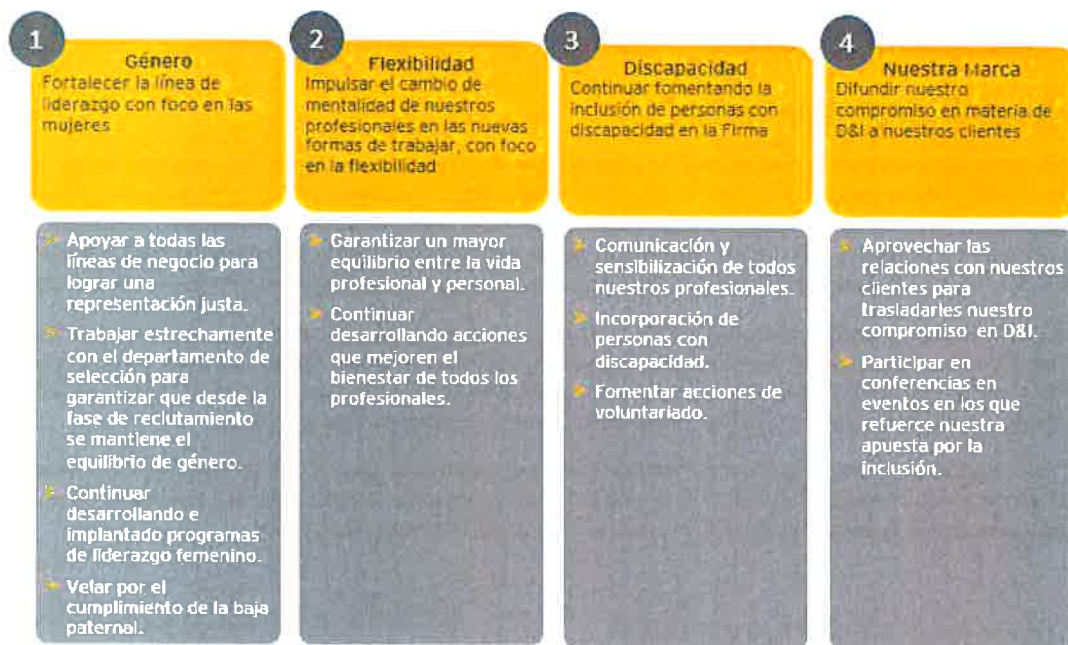
A diferencia del modelo tradicional, nuestra estrategia D&I no segmenta personas ni crea etiquetas, sino que hace referencia tanto a la diversidad de género, edad, cultura, discapacidad u otros factores, como a la diversidad de talento, de competencias, de visiones, experiencias, de intereses y necesidades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

Desde **EY Diverse Way** estamos convencidos de que la diversidad es un componente esencial para el crecimiento, la innovación y la sostenibilidad de las empresas, que además contribuye a hacerlas más productivas. Por esta razón, nuestra Firma se suma al **Proyecto Europeo "Avanzando en Gestión de la Diversidad LGBT en el Sector Público y Privado"**

- Proyecto Europeo ADIM: Este proyecto valora el clima de diversidad e inclusión desde un punto de vista cualitativo y cuantitativo dentro de diferentes organizaciones e instituciones de Europa, con foco particular en las personas LGBTI+. Este consiste en identificar las percepciones y experiencias de los trabajadores mediante encuesta a todos los profesionales, impartir formación, medición del impacto de dichas actividades y elaborar materiales y herramientas de concienciación con el principal objetivo de. El proyecto está financiado por la Unión Europea, y en él participan 16 empresas y 8 universidades públicas de España y Portugal.

Los principales beneficios que se obtienen de este proyecto son los de incluir la orientación sexual y la identidad de género en distintos programas para aportar: Resultados al negocio, mayor atracción y retención del talento, mayor compromiso, motivación y rendimiento, mayor innovación de los servicios vinculada a la apertura de los puntos de vista, y mayor atractivo de nuestros servicios entre clientes LGTB y personas aliadas.

Actualmente, con el fin de responder a los diferentes ámbitos de D&I, los objetivos de #EYDiverseWay se basan en cuatro pilares:



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	32	28
Número de empleados que hicieron uso de ese derecho	32	28
Número de empleados que retornaron al trabajo después del permiso parental	32	28
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	29	24
Tasa de retorno al trabajo e Índice de retención de los empleados con permiso parental	91%	86%

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 papeles 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 2021 ha sido de:

CONSUMO DE MATERIAS PRIMAS / CONSUMIBLES*	
Papel (kg.)	5.166
Tóner (ud)	145
Baterías (ordenadores, móviles) (ud)	34

*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. (1.284 empleados), sobre el número de empleados de toda la Firma en España (4.351 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 2021 el consumo de energía en EY, S.L. ha sido el siguiente:

CONSUMO DE ENERGÍA Y COMBUSTIBLES*	
Diesel (litros)	3.558
Electricidad (kWh)	614.093

*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. (1.284 empleados), sobre el número de empleados de toda la Firma en España (4.351 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 2021 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 21:

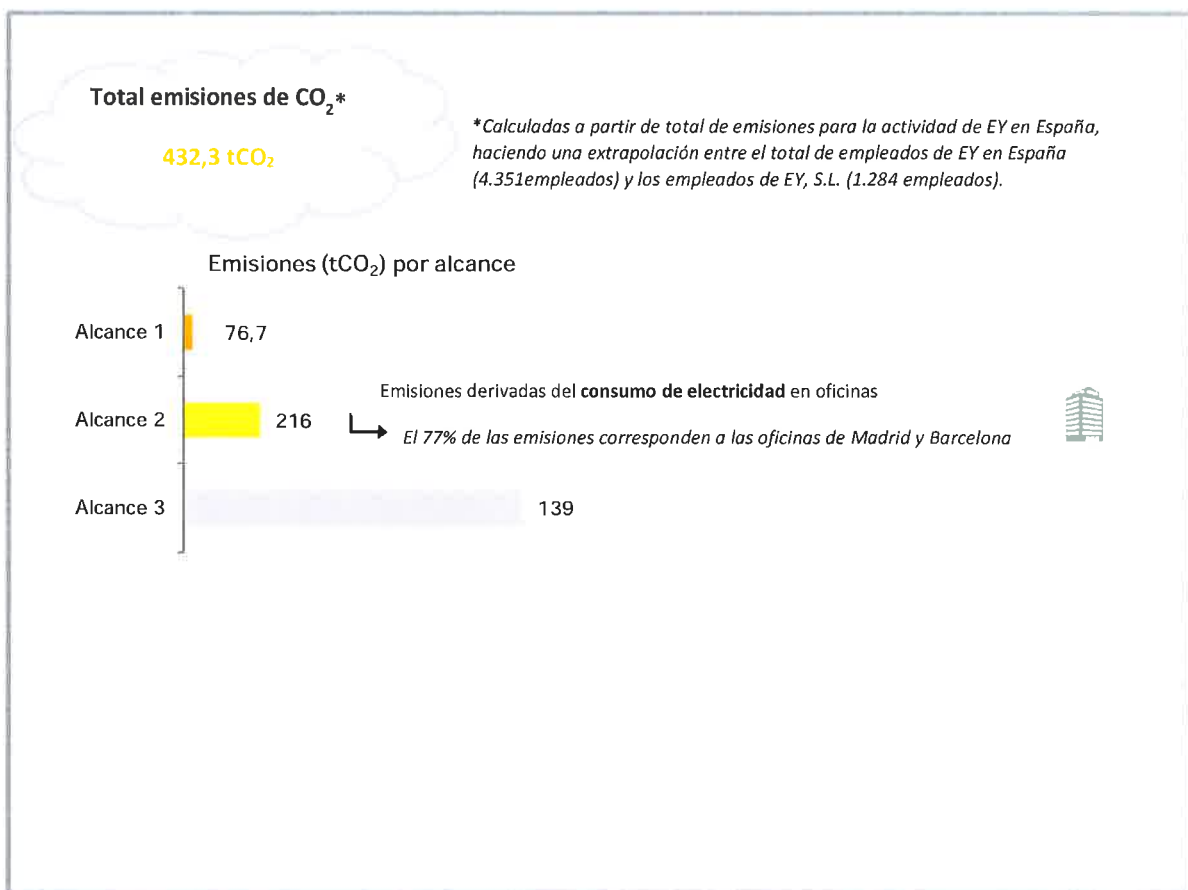
PRINCIPALES RESIDUOS GENERADOS*	
Papel y cartón (kg)	10.443
Tóner usado (ud)	145
Residuo orgánico (kg)	5.366
Plástico (kg)	4.181
Pilas (ud)	8
Mobiliario oficina (ud)	
Fluorescentes (kg)	14,5
Baterías (ud)	0
Impresoras medianas y pequeñas (ud)	1
Modem, routers, switches (ud)	1
Monitores (ud)	1
Cableado, fuente de alimentación (ud)	2
Teléfonos (ud)	265
Servidores y cabinas almacenamientos, equipos videoconferencia (ud)	3
Cintas y discos duros (ud)	44
Pequeños electrodomésticos, faxes, encuadernadoras, teclados, ratones (ud)	1
Portátiles (ud)	299

*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. (1.284 empleados), sobre el número de empleados de toda la Firma en España (4.351 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 FY21 las emisiones en EY, S.L. han alcanzado 432,3 toneladas de CO₂. 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 FY21, 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 CO₂.



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 FY21, 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 videos interactivos con diferentes situaciones que se puedan dar en el ambiente de trabajo, incluyendo instrucciones y consejos sobre cómo resolverlas y gestionárselas.

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.

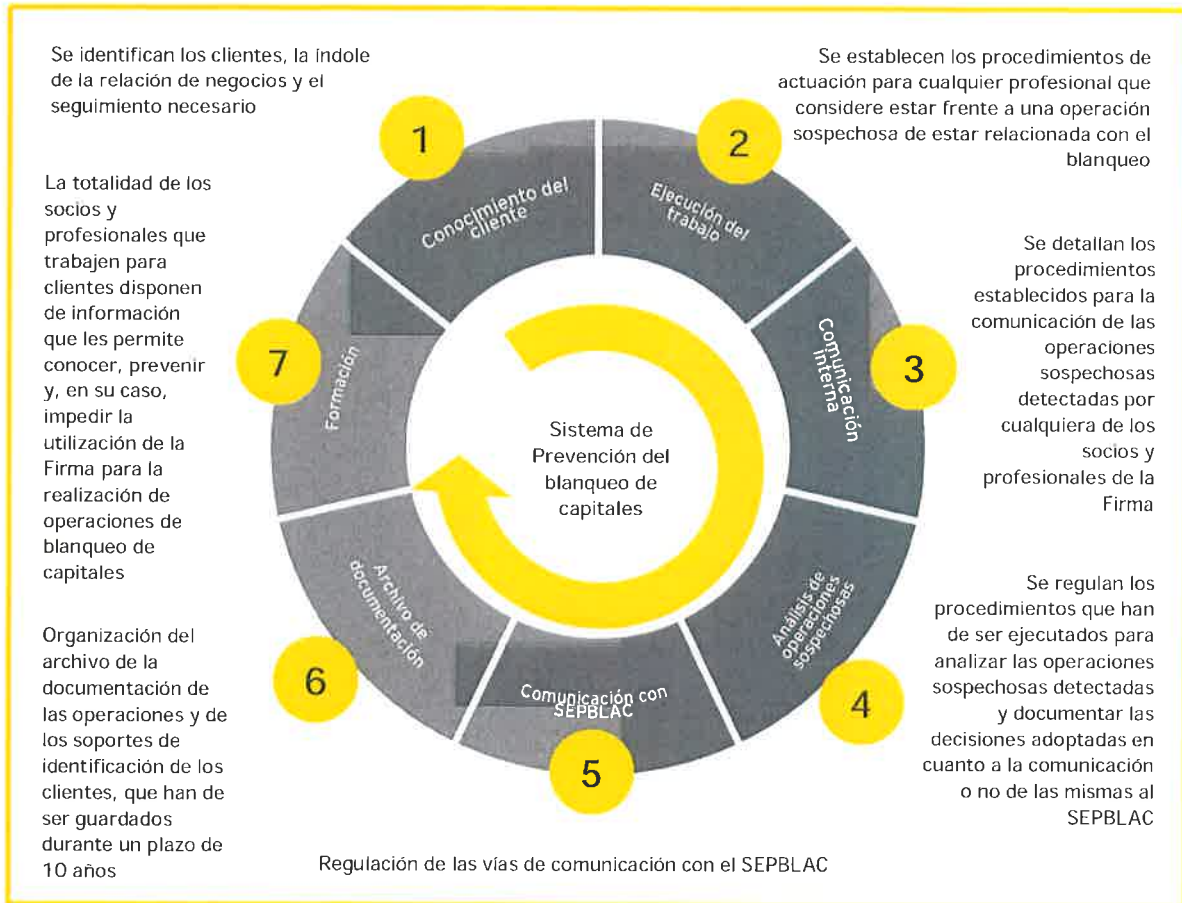
Las entidades y actividades de EY, S.L. están sujetas al cumplimiento de las obligaciones de la normativa de Prevención del Blanqueo de Capitales. Estos manuales regulan los procedimientos que han de ser aplicados por los profesionales de la Firma que prestan servicios directamente a clientes con el 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

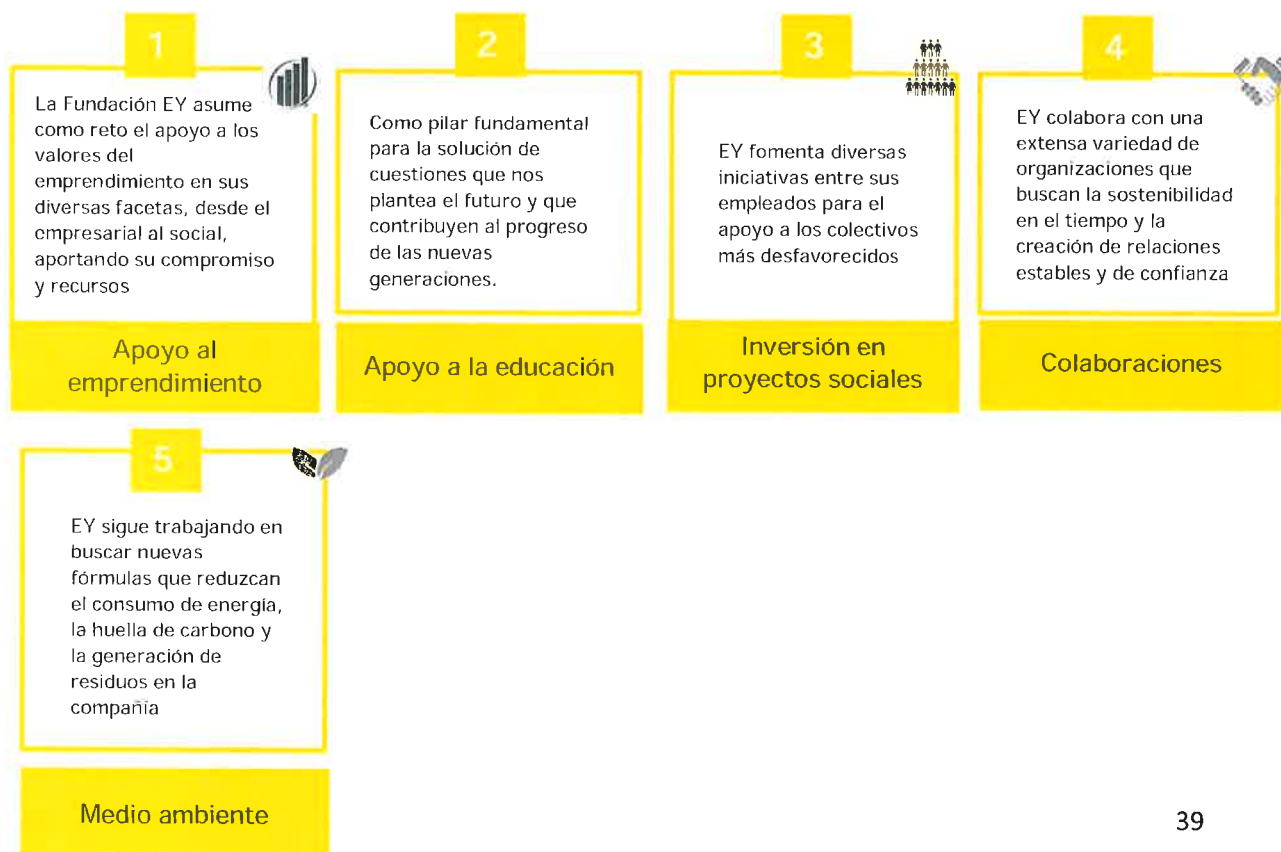
Nuestro enfoque de Responsabilidad Social Corporativa va ligado al significado de nuestro nuevo propósito “Building a Better Working World” y nuestra ambición de crear valor a largo plazo. En EY S.L, buscamos las mayores responsabilidades individuales y colectivas de nuestros empleados durante su vida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

Principales cifras FY21:

1. 525 profesionales voluntarios de todas las áreas de negocio
2. Más de 10.000 horas de voluntariado
3. Puesta en marcha de 25 iniciativas de voluntariado corporativo
4. Colaboración con 31 entidades del ámbito social, educativo y emprendedor
5. Pertenencia a 6 patronatos de organizaciones clave
6. Elaboración de 5 estudios relacionados con el empleo y la sostenibilidad
7. Impulso de 20 proyectos pro-bono
8. Más de 250.000 vidas impactadas

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

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. Somos miembros de su Patronato y formamos parte del panel de selección y asesoramiento a de emprendedores de impacto. Asimismo, hemos realizado un estudio relacionado con el análisis de riesgos reputacionales de Endeavor.

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 consultoría de RR.HH ha elaborado de un informe sobre el impacto de las disrupciones esperadas en el mercado laboral en la política pública, los recursos humanos y el desarrollo profesional.

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 área de Sostenibilidad de EY elaboró de un informe relacionado con las finanzas sostenibles y los criterios ASG.

Impact HUB

Esta entidad trabaja con emprendedores de diferentes sectores a través de su red colaborativa y sus 100 espacios de coworking y eventos y de más de 200 programas anuales de emprendimiento e innovación, haciendo posible que personas, empresas y organizaciones generen impacto positivo a través de su actividad profesional.

En este marco, hemos desarrollado un mentoring en el que voluntarios del área de Assurance divididos por equipos han asesorado a 8 emprendedores de la Red de Impact HUB para resolver sus consultas y retos relacionados con sus negocios además de una Masterclass sobre sostenibilidad.

Fundación Mapfre

Es una fundación global de referencia por su compromiso con el bienestar de las personas y el progreso social. Su misión, como institución no lucrativa creada por MAPFRE, es contribuir a la mejora de la calidad de vida de las personas y al progreso de la sociedad mediante programas y actividades multinacionales

Hemos participado en los Premios de Innovación Social ofreciendo una consultoría pro-bono a los tres proyectos ganadores del concurso para poner en marcha su idea emprendedora.

LABORA: Surge como resultado de más de 15 años de trabajo en el tema de la longevidad y 5 años de inmersión en la construcción de un ecosistema de longevidad, del movimiento social Lab60+. En esta trayectoria, aprendimos que existen nuevas posibilidades para el envejecimiento y que existen muchos "tipos" de longevidad, resultado de nuestra cultura, estilo de vida y condiciones socioeconómicas.

MEDICSEN: Es un dispositivo portátil para la administración indolora de fármacos completamente libre de agujas, que funciona con Insulina, Anticuerpos, etc. La parte duradera está encargada de aumentar la permeabilidad de la piel con Ultrasonidos. El cartucho desechable de un solo uso es llenado por el usuario con el medicamento seleccionado.

GO WHEEL THE WORLD: A través de gowheeltheworld.com, las personas con discapacidades pueden encontrar y reservar lugares para quedarse, cosas que hacer y viajes de varios días. Los usuarios de WTW construyen su perfil en línea, indicando cuáles son sus necesidades específicas de accesibilidad cuando viajan, y el sistema recomienda qué listados satisfacen sus necesidades, para reservarlos en

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 2021, quince voluntarios de EY de diferentes áreas de negocio asesoraron a la start-up social Inluarte -una de las beneficiarias del programa Desafío de Talento Solidario- en la mejora de su plan de comunicación, dudas legales y fiscales, gestión de proyectos de voluntariado, así como administración general interna. Esta pequeña empresa emprendedora trata de poner de forma accesible a los jóvenes sin recursos, programas educativos a través de las artes: música, teatro o danza.

Intra-emprendimiento



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.

Hemos sponsorizado y colaborado directamente con las sesiones del plan Mentor de Dirse, un programa formativo muy completo para futuros directivos de RSC.

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 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.

El pasado año, 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 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.

APOYO A LA EDUCACIÓN

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.

Educación para la mejora de la empleabilidad

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.

Hemos participado en el programa "Rescatadores de Talento", programa que promueve la empleabilidad de los jóvenes a través de formación y mentoring por parte de nuestros profesionales.

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 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.

Evaluación de la contribución de la actividad de la Fundación CYD

Fundación Gregorio Peces-Barba

Orientada al estudio y cooperación en derechos humanos tiene como valor principal la alfabetización jurídica a través de la educación, la investigación y la formación en ciencias jurídicas y sociales.

Hemos realizado sesiones formativas sobre motores de búsqueda web para localizar datos en relación a derechos humanos, constitucionales, etc de todas las entidades educativas.

Apoyo al talento joven a través de la educación

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.

Fomento del emprendimiento y habilidades emprendedoras en jóvenes estudiantes

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.

Educación y talento senior

Fundación MásHumano

Tiene como propósito el desarrollo integral de las personas promoviendo el cambio hacia unas organizaciones y una sociedad más humana.

Colaboramos con la fundación "MásHumano" en un programa denominado "Programa Seniors al servicio de las pymes"

SECOT

Es una organización formada por los Seniors, profesionales, directivos y empresarios que habiendo finalizado su actividad laboral o que encontrándose en activo desean, con espíritu altruista, ofrecer su experiencia y conocimientos en gestión empresarial o académica a quienes lo necesitan.

En este extremo, hemos realizado una sesión de formación por dos de nuestros consultores orientada a los seniors de SECOT sobre la metodología AGILE.

Apoyo a entidades a través de formaciones de nuestros profesionales

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.

Fundación HogarSí

Esta fundación trabaja para conseguir que ninguna persona viva en la calle.

Varios de nuestros voluntarios han ofrecido varias sesiones de formación sobre la herramienta PowerBI, necesaria para gestionar internamente todos sus datos y asegurar la digitalización del sistema de esta entidad con el objetivo de que no quede obsoleta y pueda seguir trabajando.

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:

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 en la última edición fue el Banco de Alimentos, entidad que ha tenido una especial importancia durante la crisis económica y social del COVID-19.

De esta manera recaudamos 50.000 euros. lo que nos permitió adquirir 44.000 kg de alimentos que han ayudado a 900

XIV Edición 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 por segunda vez consecutiva, 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 los siguientes:

- Categoría nacional. "Musicoterapia en la UCI" – Fundación Menudos Corazones

Se realizarán sesiones individuales de musicoterapia una vez a la semana con menores nacidos con enfermedades de corazón e ingresados en las UCI pediátricas de los Hospitales 12 de octubre y Gregorio Marañón, así como sesiones de grupo a través de videoconferencia para menores y sus familias desde sus casas. La musicoterapeuta valora la situación clínica, personal y familiar del menor y atendiendo siempre a la edad y circunstancia de la persona afectada recurre, por ejemplo, a que el menor use instrumentos musicales para hacer ritmos y relajarse, a componer juntos canciones sencillas para expresar temores y/o deseos, a hacer música para distraer al menor durante un procedimiento médico o poner en segundo plano ruidos estresantes del entorno, como en la UCI. Se trata siempre de intervenciones muy personalizadas cuyo diseño, puesta en práctica y evaluación posterior se realizan en coordinación con el área psicológica de la fundación y con el apoyo y la colaboración del personal médico y de enfermería de los hospitales.

- Categoría internacional. "Teclas de esperanza para niños con discapacidad visual en Uganda" - Fundación Babies Uganda

Se trata de la compra de 10 máquinas Braille para un colegio de niños ciegos en Uganda. Cuando Babies Uganda conoció este colegio hace más de 5 años, se encontraron con un colegio con 15 niños en un estado lamentable. Las aulas, los dormitorios de los niños, la cocina... todo estaba en condiciones muy precarias. El colegio estaba dirigido por un matrimonio con 2 hijos ciegos que luchaban de manera admirable e incansable para dar una oportunidad a estos niños, que al menos tuvieron la fortuna de que sus padres le llevaran allí. El entusiasmo y compromiso de estas personas contagió a las responsables de la ONG y desde entonces CEVIC, que así se llama el colegio, pasó a ser uno de los grandes proyectos de Babies Uganda. Comenzaron financiando pequeñas reformas en el edificio, asumiendo todos los gastos de escolarización, comida, literas, sueldos de los profesores, etc y actualmente les ofrecen hasta un programa de ayuda directa mensual a las familias para que puedan salir adelante. Gracias al buen hacer del personal del colegio, a día de hoy ya son 36 los niños acogidos allí en régimen de internado, por lo que necesitan urgentemente aumentar el número de máquinas Braille que lógicamente es una herramienta indispensable en esta educación.

- Categoría COVID-19. "Xicos que hablan" – Fundación Luz Casanova

Es un proyecto pionero de prevención de la violencia contra la mujer, dirigido específicamente al colectivo adolescente masculino. Nace de la experiencia de tratar a chicas víctimas de maltrato. Fomenta que los chicos reflexionen sobre cómo se relacionan con las mujeres y sobre la educación que han recibido. Se les proporciona formación en valores y se facilita que generen una conciencia ética sobre la importancia del respeto, y la igualdad, enfatizando, también, en la resolución de conflictos. En la actualidad, el proyecto necesita adaptarse a las condiciones impuestas por la pandemia y poder ofrecerse de manera digital. Esta iniciativa ofrece: Grupos de diálogo y reflexión: adaptados al entorno digital, en el que los chicos trabajan temas relacionados con la prevención de la violencia. Espacio de atención psicológica individual: acompañamiento psicológico con énfasis en la educación afectivo- sexual. Está destinado a varones de entre 13 a 20 años, agresores o en riesgo de caer en conductas violentas. Este servicio puede ser solicitado por ellos mismos, sus familias o profesionales que trabajen con ellos. El mantener el acompañamiento en la actual situación es crucial y, además, favorece el anonimato. En pandemia la ayuda "a distancia" ha sido un refugio vital para ellos y la COVID-19 ha forzado la necesidad de crear una versión digital para que los adolescentes no se queden desamparados. Es un proyecto absolutamente pionero porque se centra en ayudar a los agresores, a edad muy temprana. "cuando todavía se lleva a tiempo".

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.

Colaboraciones de ámbito global

Durante los últimos 16 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:

Worldwide Women Public Sector Leaders Network

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.

Global Women in Business Advisory Council (GWBAC)

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.

Entrepreneurial Winning Women

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.

The Women Athletes Global Business Network

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.

Women in Parliaments Global Forum (WIP)

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.

Vital Voices

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 International

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 FY21

1 Crecimiento sostenible

EY, S.L. ha facturado 175,6 millones de euros durante el ejercicio fiscal finalizado el 30 de junio de 2021.

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.

Nuestros clientes consideran que es fácil colaborar con los profesionales de EY, S.L., que éstos se comunican de forma efectiva y demuestran conocimiento de su negocio y sector.

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.

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 Client Experience 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 Client Experience 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 online (cuestionario que recoge los aspectos más relevantes que afectan a la prestación del servicio) y entrevistas personales (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 Client Experience por los servicios prestados por EY, S.L., durante el FY21 se han recibido 33 encuestas y se han realizado 15 entrevistas; con un grado de satisfacción del servicio de 4,3/5 y una probabilidad de recomendación del servicio de 8,5/10.



Durante el proceso de revisión de la calidad es posible que nuestros clientes manifiesten algún tipo de descontento o insatisfacción con respecto de los servicios prestados, generando una alerta automática en el sistema informático que gestiona el proceso Client Experience a nivel global, denominado Account Lens. Estas alertas se producen cuando:

- En las Encuestas el cliente puntúa alguna pregunta con un 1 (Muy Insatisfecho) o 2 (Insatisfecho).
- En las Encuestas y las Entrevistas el participante considera que su relación con EY es peor que hace un año.
- En las Encuestas y las Entrevistas 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 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, que producen de manera puntual. En concreto, durante el FY21 las alertas detectadas representan 4% de las respuestas recibidas por los servicios de Assurance prestados en España.

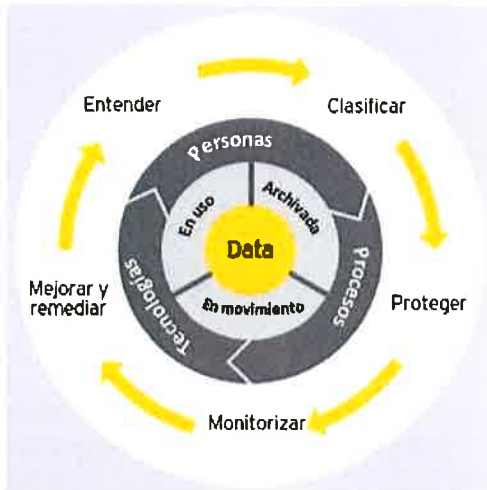
Así mismo, los clientes acogen y valoran positivamente la realización de estas encuestas y entrevistas de calidad. Este hecho, unido a la información tan valiosa que ofrece el programa Client Experience, hace que nuestro objetivo sea aumentar el número de procesos que mantenemos año tras año, así como 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 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 2021 la Firma lanzó la vigésimo cuarta edición de la "Global Information Security Survey". La encuesta muestra que la amenaza cibernética y de privacidad está aumentando y expandiéndose: 8 de cada 10 organizaciones (77%) se enfrentó a un incidente material o significativo en los últimos 12 meses, en comparación con el 59% de un año antes. El 81% de las organizaciones eludieron los procesos cibernéticos y no consultaron a los equipos de ciberseguridad en la etapa de planificación de nuevas iniciativas comerciales. El 43% nunca ha estado tan preocupado como lo está ahora por su capacidad para gestionar la amenaza cibernética.



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.

Nuestra estrategia de seguridad de la información se basa en:

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.

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 FY21 EY, S.L.	
Beneficio antes de impuestos (euros)	11.017.749
Impuesto corriente (euros)	2.840.328
Subvenciones públicas recibidas*	198.738

*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 2020.

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	32-34	
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa	Marco interno: descripción cualitativa de los principales impactos de la actividad	32-34	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Marco interno: descripción cualitativa de los sistemas de gestión ambientales y certificados ambientales vigentes	32-34	
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Marco interno: descripción cualitativa de los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	32-34	
	Aplicación del principio de precaución	Marco interno: descripción cualitativa del principio de precaución	32-34	
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Marco interno: información cualitativa relativa a provisiones y garantías para riesgos ambientales	32-34	
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	33-34	

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	33	
	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	32	
	Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Marco interno: descripción cualitativa de medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	32-33	
	Consumo, directo e indirecto de energía	301-1 302-2 302-3	32-33	
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Marco interno: descripción cualitativa de medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	32-33	
	Uso de energías renovables	Marco interno: descripción cualitativa del uso de energías renovables	32-33	

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	34	
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas adoptadas	34	
	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 reporting	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	
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 nuestra Mutua	22	
	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)	21-22	
Relaciones sociales	Organización del diálogo social	GRI 402-1 GRI 403-1 GRI 403-4	22-23	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 102-41	23	

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	23-27	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	Marco interno: información cuantitativa sobre las horas de formación impartidas, desglosadas por categoría	27	
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		GRI 405-1	27	
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	27-31	
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Marco interno: descripción cualitativa de integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	27-31	
	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	27-31	

8.4. Información sobre el respeto de los derechos humanos

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Enfoque de gestión		35	
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	35	
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	35	
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	35	

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	36	
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas para prevenir la corrupción y el soborno	36-37	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	37-38	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Marco interno: información cualitativa de las aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	45-47	

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	39	
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	39-48	
	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	39-48	
	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	39-48	
	Acciones de asociación o patrocinio	Marco interno: descripción cualitativa de las acciones de asociación o patrocinio	39-48	
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	49	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	NA	49	
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	NA	49	

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	49-51	
	Sistemas de reclamación	Marco interno: descripción cualitativa de los sistemas de reclamación	49-50	
	Quejas recibidas y resolución de las mismas	Marco interno: información cualitativa y cuantitativa sobre las quejas recibidas y la satisfacción del cliente	49-50	
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	Marco interno: información cuantitativa de los beneficios obtenidos antes de impuestos país por país	54	
	Impuestos sobre beneficios pagados	Marco interno: información cuantitativa de los impuestos sobre beneficios pagados país por país	54	
	Subvenciones públicas recibidas	Marco interno: información cuantitativa de las subvenciones públicas recibidas	54	

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.

© 2021 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 2021

Madrid, a 30 de septiembre de 2021



Fdo.: Hildur Eir Jónsdóttir
Presidente



Fdo.: Antonio Vázquez Pérez
Vocal



Fdo.: José Carlos Hernández Barrasús
Vocal