

EYEE ESTUDIOS EMPRESARIALES, A.I.E.

**INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO
DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DEL EJERCICIO ANUAL
TERMINADO EL 30 DE JUNIO DE 2023**



INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

A los miembros de la Agrupación EYEE ESTUDIOS EMPRESARIALES, A.I.E.:

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 2023, de EYEE ESTUDIOS EMPRESARIALES, A.I.E. que forma parte del Informe de Gestión de EYEE ESTUDIOS EMPRESARIALES, A.I.E.

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 EYEE ESTUDIOS EMPRESARIALES, A.I.E., así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de EYEE ESTUDIOS EMPRESARIALES, A.I.E. 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 EYEE ESTUDIOS EMPRESARIALES, A.I.E. 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 las normas internacionales de calidad vigentes 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. 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 EYEE ESTUDIOS EMPRESARIALES, A.I.E. 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 EYEE ESTUDIOS EMPRESARIALES, A.I.E., 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 2023 en función del análisis de materialidad realizado por EYEE ESTUDIOS EMPRESARIALES, A.I.E. 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 2023.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio anual finalizado el 30 de junio de 2023.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio anual finalizado el 30 de junio de 2023 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de EYEE ESTUDIOS EMPRESARIALES, A.I.E. correspondiente al ejercicio anual finalizado el 30 de junio de 2023 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los 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.

1 de diciembre de 2023

CAUDISA AUDITORES, S.L.P.

Gloria Orejas de las Heras

**ESTADO DE INFORMACIÓN NO
FINANCIERA FY23**

**EYEE Estudios Empresariales,
A.I.E**

Contenidos

1. ACERCA DE ESTE CAPÍTULO	4
2. ÁMBITOS 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 FY23 EYEE.....	11
3.2. Propósito y valores de empleados de EYEE.....	11
3.3. Empleo.....	12
3.4. Organización del tiempo de trabajo.....	16
EY@Work	16
Movilidad interna	16
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	17
Compensación	17
Flexibilidad personal.....	18
3.5. Salud y seguridad en el trabajo.....	20
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	20
3.6. Relaciones sociales	22
Organización del diálogo social.....	22
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	24
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	24
3.7. Formación y desarrollo de nuestros profesionales	25
Selección del talento	25
Atracción del talento	25
Innovación de la formación	26
3.8. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	28
3.9. Igualdad y Diversidad	28
Diversidad, Equidad e Inclusividad (DE&I).....	28
Igualdad de género.....	28
Inspiring Girls	28
Talento femenino.....	28
Cultura Inclusiva - Reconocimiento	29

Líderes y punto.....	30
LGTB	30
Inclusividad	31
Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo ...	32
4. MEDIO AMBIENTE	33
4.1. Gestión medioambiental	33
4.2. Uso sostenible de los recursos	33
4.3. Economía circular y prevención y gestión de residuos.....	34
4.4. Contaminación y cambio climático.....	35
4.5. Protección de la biodiversidad.....	35
5. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS.....	36
6. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	37
Ética profesional	37
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	37
Independencia	38
Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo	39
Sistema de prevención del blanqueo de capitales.....	39
7. SOCIEDAD.....	41
7.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	41
Apoyo al emprendimiento empresarial y social	42
Principales cifras FY23	42
7.2. Subcontratación y proveedores.....	53
7.3. 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

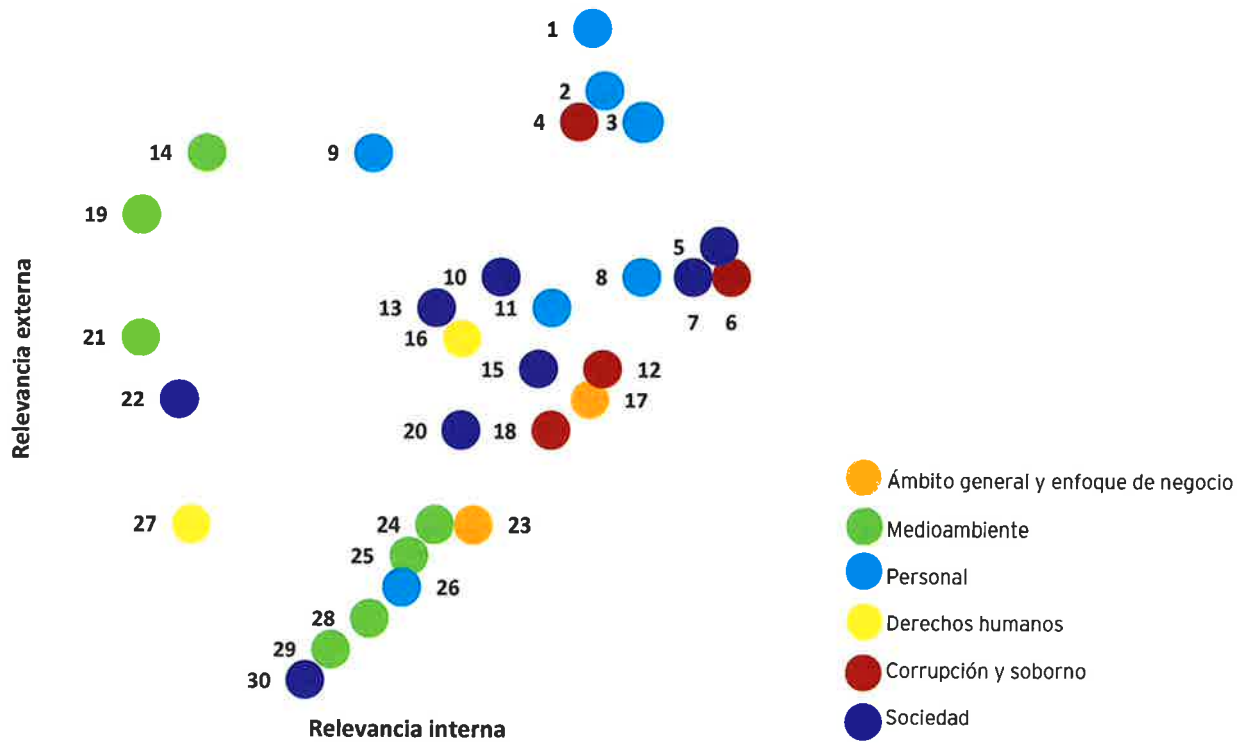
El presente estado de información no financiera se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de 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 EYEE Estudios Empresariales, 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 EYEE Estudios Empresariales, A.I.E (en adelante, también nombrado como "EYEE", "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:



<ul 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
<ul 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
<ul 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
<ul 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. ÁMBITOS GENERALES

2.1. Descripción del modelo de negocio

EYEE cuenta con 384 profesionales repartidos en 8 oficinas, con el compromiso de construir un mejor entorno de trabajo a través de sus servicios fiscales y legales.



Nuestra oferta de servicios

EYEE fue creada con el fin de facilitar el desarrollo de la actividad económica de sus miembros, no teniendo ánimo de lucro para sí misma. Los servicios que presta la Agrupación son la compra y gestión de los activos y alquiler de oficinas necesarios para la realización de la actividad. Igualmente, cubre sus necesidades financieras y de inversión, los servicios de selección de personal, y formación, así como publicidad, asesoría jurídica y contable y resto de servicios de back office.

Nuestra estrategia

La estrategia en vigor se sustenta en tres pilares:

1. Atraer y cautivar el talento de profesionales excepcionales y diversos
2. Transformar el negocio a través de nuevas tecnologías e innovación
3. 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 EYEE estamos comprometidos con la creación de valor social, económico y medioambiental en todas nuestras actividades.

Propósito y valores de EYEE



Propósito

“Building a Better Working World” resume el compromiso adquirido por EYEE 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 EYEE.

2.3. Gestión de riesgos no financieros

En línea con nuestra visión de prestar un servicio excepcional y de calidad a nuestros clientes, en EYEE 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.

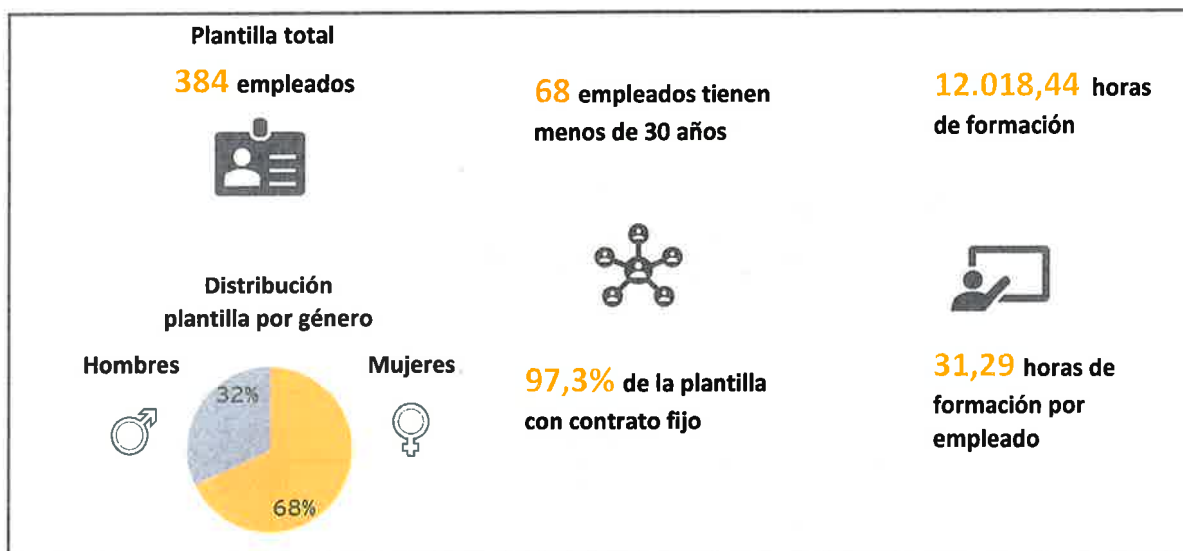
En el contexto de la pandemia mundial producida por la COVID-19, EY fue pionero a nivel nacional en activar el Protocolo de Prevención, que se ha ido adaptando durante FY23 según los escenarios que se iban planteando con la evolución de la pandemia y los cambios en los protocolos de Salud Pública, siempre teniendo presente la protección de la seguridad, salud y bienestar de nuestros empleados y dando el mejor servicio a nuestros clientes.

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

3. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

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

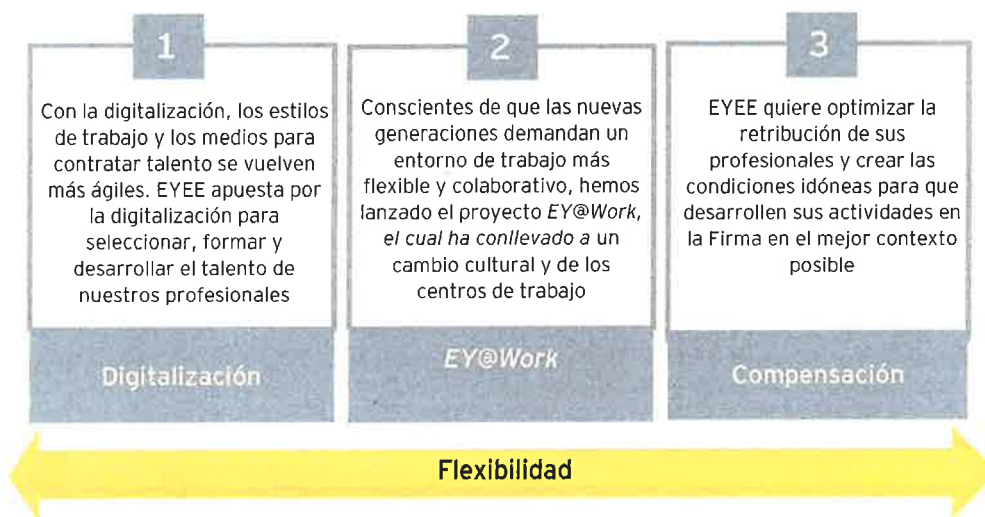
3.1. Principales cifras de personal FY23 EYEE



3.2. Propósito y valores de empleados de EYEE

El desempeño, la satisfacción y el desarrollo de los 384 empleados de EYEE son factores clave para alcanzar nuestro propósito de Building a Better Working World.

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



3.3. Empleo

En los datos de empleo de EYEE que se presentan a continuación se ha incluido el personal que presta sus servicios en nuestra organización, cifra que asciende a un total de 384 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	FY23	FY22
Hombre	123	121
Mujer	261	228
TOTAL	384	349

DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR EDAD	FY23	FY22
Menos de 30 años	68	60
Entre 30-45 años	184	175
Más de 45 años	132	114
TOTAL	384	349

DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL	FY23	FY22
Ejecutivos	178	159
Técnicos y profesionales	115	118
Empleados administrativos	91	72
TOTAL	384	349

EYEE apuesta por ofrecer un empleo de calidad y estable, por lo que la mayor parte de los contratos son de tipo indefinido (97,3%). 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) FY23						
Contrato indefinido		Contrato temporal		Tiempo parcial		TOTAL
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
123	247	0	0	2	8	371

DISTRIBUCIÓN DEL TIPO DE CONTRATOS POR GÉNERO (promedio anual) FY22						
Contrato indefinido		Contrato temporal		Tiempo parcial		TOTAL
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
113	218	2	2	3	6	335

DISTRIBUCIÓN DEL TIPO DE CONTRATOS POR EDAD (promedio anual) FY23												
Contrato Indefinido				Contrato temporal				Tiempo parcial				TOTAL
Menos de 20 años	Entre 20-35 años	Entre 35-50 años	Más de 50 años	Menos de 20 años	Entre 20-35 años	Entre 35-50 años	Más de 50 años	Menos de 20 años	Entre 20-35 años	Entre 35-50 años	Más de 50 años	
0	115	183	73	0	0	0	0	0	2	4	4	371

DISTRIBUCIÓN DEL TIPO DE CONTRATOS POR EDAD (promedio anual) FY22												
Contrato Indefinido				Contrato temporal				Tiempo parcial				TOTAL
Menos de 20 años	Entre 20-35 años	Entre 35-50 años	Más de 50 años	Menos de 20 años	Entre 20-35 años	Entre 35-50 años	Más de 50 años	Menos de 20 años	Entre 20-35 años	Entre 35-50 años	Más de 50 años	
0	96	173	62	0	4	0	0	0	3	3	2	335

DISTRIBUCIÓN DEL TIPO DE CONTRATOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL (promedio anual) FY23			
	Contrato Indefinido	Contrato temporal	Tiempo parcial
Ejecutivos	99	0	1
Técnicos y profesionales	189	0	5
Empleados administrativos	83	0	4
TOTAL	371		

DISTRIBUCIÓN DEL TIPO DE CONTRATOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL (promedio anual) FY22			
	Contrato Indefinido	Contrato temporal	Tiempo parcial
Ejecutivos	85	0	0
Técnicos y profesionales	176	4	4
Empleados administrativos	70	0	4
TOTAL	335		

Por su parte, el número total de despidos en el año fiscal 2023 ha sido de 7 repartidos del siguiente modo:

NÚMERO DE DESPIDOS FY23								
GÉNERO		EDAD			CATEGORÍA PROFESIONAL			TOTAL
Hombres	Mujeres	Menos de 30 años	Entre 30-45 años	Más de 45 años	Ejecutivos	Técnicos y profesionales	Empleados administrativos	
5	2	1	3	3	4	3	0	7

NÚMERO DE DESPIDOS FY22								
GÉNERO		EDAD			CATEGORÍA PROFESIONAL			TOTAL
Hombres	Mujeres	Menos de 30 años	Entre 30-45 años	Más de 45 años	Ejecutivos	Técnicos y profesionales	Empleados administrativos	
4	1	1	3	1	2	3	0	5

EYEE 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 FY23		
	Hombre	Mujer	MEDIANA TOTAL
Ejecutivos	51.899	39.004	49.290
Técnicos y profesionales	23.814	23.758	23.814
Empleados administrativos	-	24.871	24.871

REMUNERACIÓN MEDIANA (€) FIJO + BONUS	MENOS DE 30 AÑOS FY22		
	Hombre	Mujer	MEDIANA TOTAL
Ejecutivos	49.505	39.004	49.002
Técnicos y profesionales	23.002	22.757	23.002
Empleados administrativos	-	24.662	24.662

REMUNERACIÓN MEDIANA (€) FIJO + BONUS	ENTRE 30-45 AÑOS FY23		
	Hombre	Mujer	MEDIANA TOTAL
Ejecutivos	50.008	46.006	47.503
Técnicos y profesionales	27.589	31.261	29.756
Empleados administrativos	21.210	28.056	28.000

REMUNERACIÓN MEDIANA (€) FIJO + BONUS	ENTRE 30-45 AÑOS FY22		
	Hombre	Mujer	MEDIANA TOTAL
Ejecutivos	48.006	47.012	49.002
Técnicos y profesionales	26.774	27.290	23.002
Empleados administrativos	20.216	27.541	24.662

REMUNERACIÓN MEDIANA (€) FIJO + BONUS	MÁS DE 45 AÑOS FY23		
	Hombre	Mujer	MEDIANA TOTAL
Ejecutivos	58.060	49.214	56.000
Técnicos y profesionales	27.002	26.698	26.850
Empleados administrativos	27.608	31.276	30.002

REMUNERACIÓN MEDIANA (€) FIJO + BONUS	MÁS DE 45 AÑOS FY22		
	Hombre	Mujer	MEDIANA TOTAL
Ejecutivos	58.682	44.687	49.002
Técnicos y profesionales	26.012	25.924	23.002
Empleados administrativos	23.700	30.352	24.662

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.

EYEE - Mediana salarial FY23	
Mediana hombre	43.136
Mediana mujer	34.159
Brecha salarial bruta	20,8%
Brecha salarial ajustada	1,53%

EYEE - Mediana salarial FY22	
Mediana hombre	37.970
Mediana mujer	30.969
Brecha salarial bruta	18,4%
Brecha salarial ajustada	1,997%

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 2023.

En el caso de EYEE, 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 1,53%.

El Consejo de Administración de EYEE está formado por cinco miembros (4 hombres y 1 mujer) que no reciben remuneración alguna por pertenecer al Consejo. Las funciones de alta dirección están desarrolladas por profesionales que no forman parte de la plantilla de la Agrupación.

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 EYEE a nivel mundial.

Dentro de EYEE, 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, Valladolid y La Coruña.



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 cinco 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, EYEE posee un interés constante en adaptarse a las situaciones cambiantes. Desde la pandemia en 2020, intentamos poder mantenernos actualizados en materia de innovación y **flexibilidad**. Pasamos de un modelo 100% de teletrabajo durante el confinamiento, a la vuelta progresiva a la oficina siempre cumpliendo con las medidas de seguridad necesarias. Actualmente trabajamos con un modelo **híbrido** en el que prima la 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.

Para ello estamos realizando distintas actividades para fomentar este modelo, en el que ir a la oficina tenga un sentido para el empleado (trabajar en equipo, colaboración, reuniones presenciales...). Ejemplos de ellas son: afterworks, formaciones presenciales, eventos y premios, reparto de merchandising y talleres.

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. Año tras año, y más desde la pandemia, en las encuestas de clima que realizamos internamente, y, analizando el mercado actual, las personas reclaman cada vez más la flexibilidad de su jornada.

EYEE practica un **modelo híbrido**, donde no hay un porcentaje de teletrabajo semanal, si no que el empleado según las necesidades del cliente y del equipo puede trabajar en un lugar distinto de la oficina, en su casa o en la oficina del cliente. Si bien es cierto que esta medida facilita la concentración y conciliación, entre otros factores, hay algunos puestos que, por la idiosincrasia de su trabajo, no pueden acogerse a esa medida.

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 EYEE 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 tengan 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 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.
- 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.
- ▶ Albenture, 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, la Firma apuesta por una política de teletrabajo, a través del cual los profesionales pueden optar por trabajar fuera de la oficina, un día a la semana, dos mañanas, dos tardes o una mañana y una tarde de días distintos.
- **Well-being.** Desde la Firma hemos puesto en marcha varias iniciativas destinadas a mejorar la salud y el bienestar de nuestros profesionales. Por ejemplo, contamos con la posibilidad de tener un entrenador personal online, o de participar en talleres de fisio en silla, screening dermatológico, examen de retina, taller de gestión del estrés, valoración nutricional, iniciación al running, estudio de la pisada, valoración de la condición física, taller de hipopresivos o una *masterclass* de yoga.
- **Facilitadores de vida.** Contamos desde hace años con la colaboración de Albenture, empresa a disposición de todos nuestros profesionales que facilita la realización de servicios que nos facilitan la conciliación de la vida profesional con la personal. Existe un amplio catálogo con unos 150 servicios que esta compañía podría gestionarles, entre ellos, servicios de tintorería, trámites administrativos o búsquedas de viajes, entre otros muchos.

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

1

La confianza es la clave de la flexibilidad

2

La flexibilidad implica responsabilidad con tu equipo con tus clientes y con la Firma

3

Los resultados importan más que la presencia

4

Flexibilidad no solo es trabajar menos horas sino trabajar de forma diferente

5

La flexibilidad no es un concepto universal, cada uno lo aplica y vive de forma personal

6

Ser flexible a la par que eficiente no limita las oportunidades de crecimiento

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 y se establecen nuevos objetivos acorde a los valores y cultura corporativa, 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.

Un año más, se ha mantenido el Sistema de Gestión de la SST para dar cumplimiento a la norma internacional ISO 45001 y se ha realizado la auditoría legal, ambos procesos con resultados satisfactorios. La empresa certificadora Bureau Veritas ha sido la encargada de ambas auditorías, destacando la madurez del sistema y de las medidas establecidas para la seguridad y salud de los trabajadores.

Una de las premisas de la norma es la mejora continua, no solo del sistema, sino de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores. Se ha seguido trabajando por conseguir esa mejora continua, 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 FY23 se ha mantenido el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo según la norma internacional ISO 45001



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, el fomento de deporte y hábitos de salud física y emocional.



Formación en materia de seguridad, salud y bienestar

Supone una de las principales herramientas para la capacitación en seguridad de los profesionales y potenciar la cultura preventiva de la organización. Durante el FY23 se ha continuado reforzando la formación en seguridad y salud en oficinas, adaptándose a las circunstancias y nuevas tendencias en formación. En especial, se ha realizado mayores esfuerzos en formación relacionada con el ámbito de salud, entre las que se encuentran jornadas dedicadas a aspectos de mejora de conductas de vida saludable, así como de primeros auxilios.

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

NÚMERO DE ACCIDENTES		
TOTAL FY23	Mujeres	Hombres
2	1	1

NÚMERO DE ACCIDENTES		
TOTAL FY22	Mujeres	Hombres
0	0	0

EYEE	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
FY23	2,86	1,43	1,43	0,26	0,06	0,20
FY22	0	0	0	0	0	0

HORAS DE ABSENTISMO FY23 *		
TOTAL	Mujeres	Hombres
22.664	20.600	2.064

HORAS DE ABSENTISMO FY22		
TOTAL	Mujeres	Hombres
14.760	12.672	2.088

* 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 diálogo 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, EYEE 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:

- **EY Capítulo Piloto.** Una sitcom en clave de falso documental sobre la vida de EY. Seis capítulos de 3 minutos, guionizados y protagonizados por profesionales de EY con el apoyo de actores y guionistas profesionales. Un proyecto de *branded content* que nace del ADN de la Firma y que se construye alrededor de los valores y la personalidad de la #EYFamily convirtiéndose en una herramienta para conocer la empresa desde otra perspectiva, con foco en nuevos empleados y potenciales candidatos, Un nuevo canal de comunicación con empleados que son, a su vez, protagonistas y co-creadores del contenido, así como difusores del contenido. Durante todo el proceso se celebraron actividades en oficinas, casting, rodajes, y evento de presentación en cine y oficinas.

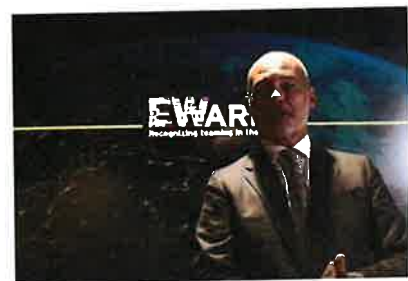
- **EY Podcast On the Road.** Un proyecto de *branded content* que combina formación y entretenimiento y en el que profesionales de oficinas regionales se convirtieron en la voz de sus ciudades para toda la EY Family. El objetivo del proyecto fue incrementar el engagement en oficinas regionales, potenciar el *learnability* de estos empleados (soft skills e identificar y fidelizar a nuevos embajadores locales. Así, "EY Podcast On the Road" viajó a distintas oficinas de toda España donde los empleados no sólo escribieron el guión, decidieron las secciones, sino que también produjeron el contenido acompañado de un equipo externo de profesionales (La Propagadora) que les guiaron en todo el proceso para construir un contenido de calidad para consumo interno y externo.



- **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.



- **Gala EWARDS.** Los Ewards son los galardones puestos en marcha por Europe West con el objetivo de reconocer el trabajo en equipo a partir de las historias más inspiradoras de EY que han conseguido wins de éxito en sus respectivos mercados/países, con especial foco en ejemplos de trabajo Cross Selling y Cross Country. Se celebró en Madrid un evento interno de celebración para reconocer a los WINS ganadores de estos premios.



- **ENCUENTROS DE VERANO EYEE.** Después de varios años sin poder celebrarse por motivos de salud y la pandemia, en el FY22 volvieron las fiestas de verano celebradas por Service Lines. Un encuentro que busca celebrar los éxitos conseguidos como equipo en el último año.



- **PREMIOS JAVIER PANCORBO.** Con 15 años de vida, el objetivo de estos premios es reconocer cada año las mejores iniciativas que apoyan a colectivos desfavorecidos, fomentan la igualdad y diversidad en la sociedad, así como la sostenibilidad y el medio ambiente. Nuestra Firma dota a estos galardones de 30.000 euros que son repartidos entre los dos proyectos ganadores (categorías: nacional e internacional). En el FY23 se celebraron estos premios en formato presencial.



- **FIESTA DE NAVIDAD.** Después de los años de pandemia, volvimos a celebrar el encuentro Navideño con nuestros profesionales. En el caso de Madrid y Barcelona, la temática de la fiesta fue un viaje por el mundo a través de la gastronomía, la música, la decoración, ..., además del concierto de Dani Martín y Taburete, respectivamente, y sesión con DJ. En el resto de las oficinas, se celebran cenas navideñas.



2. No presencial:

- **All people webcast.** Organización de webcast dirigidos a todos los profesionales de EY para tratar temas importantes para la Firma (Ej: Proyecto Everest).
- **EY stories:** Es el canal oficial de comunicación interna de EY España. Se envía a todos los profesionales de la Firma y tiene carácter semanal. Además del envío, existe un site con el mismo nombre donde se recoge toda la información clave para el empleado de EY (desde beneficios, a formaciones, voluntariados...).
- **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, 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.
- **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.
- **EY MERCADOS.** Envío semanal de proyectos importantes ganados (Wins). Además, este canal tiene otras dos secciones: "Conociendo a..." una serie de vídeos destinados a conocer el lado más personal y profesional de los Líderes Sectoriales de la Firma; y "EY Problem Solvers", vídeos que presentan nuestras soluciones más punteras en el mercado.
- **Campañas especiales de comunicación- papel o vinilo-** Como elementos de comunicación que complementan las distintas campañas de la Firma: *EY People Pulse*, *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*.

- **CREW.** Se trata de nuestra revista online Europe West donde nuestros profesionales son los protagonistas tanto en la creación del contenido como en las historias inspiradoras, destinos de viaje, lugares de moda, ... que este magazine recoge.

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.

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

En EYEE 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

Nuestra Firma está inmersa en un proceso de constante mejora de posicionamiento público para con nuestros grupos de interés. Como no podría ser de otra manera, en dicho proceso las RRSS ocupan un lugar muy destacado. Adaptamos nuestros contenidos en tono y estilo para las diferentes plataformas, atendiendo al perfil del público con el que tenemos interacción en cada una de ellas.



WEBS EMPLEO Y CORPORATIVA

- Nuestro pilar central de comunicación web en materia de Talento es nuestra página EY Careers (https://www.ey.com/es_es/careers), un site en el que centralizamos todos los contenidos y campañas para que nuestros usuarios puedan acceder a toda la información que necesiten de manera rápida y sencilla.
- Con motivo de la pandemia, habilitamos a través de las webs y de las ferias de empleo virtuales, diferentes chats online en los que el contacto con los candidatos era directo y en tiempo real. Actualmente, con la vuelta a la presencialidad, mantenemos un sistema híbrido para poder llegar a todo el talento joven. De esta manera, los candidatos pueden preguntar, de primera mano, todas las dudas que les surjan.
- Nuestro proceso de selección 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 con realidad aumentada.
- 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 EYEE 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, EYEE ha lanzado diversas iniciativas y *business games*:

Nuestro posicionamiento en las Redes Sociales

Nuestra principal fuente de reclutamiento ha pasado a ser *LinkedIn* para perfiles con experiencia, pero seguimos trabajando muy estrechamente con las universidades para el talento Juniors. Esto nos permite un proceso de comunicación bidireccional y nos ayuda a estar más cerca de todas las personas interesadas en nuestra Firma (a nivel nacional e internacional).

Tenemos presencia en redes sociales como *LinkedIn* (nuestra principal fuente de reclutamiento, en la que contamos más de 7.700.000 seguidores a nivel global y 181.690 seguidores a nivel nacional); *Twitter* (20.594 seguidores); *Facebook* (7.064 seguidores); *Instagram* (8.598 seguidores); *Smarp*, una herramienta interna en la que se les facilita a 182 socios el poder compartir todo el contenido que subimos a nuestros perfiles, como si ellos mismos lo publicaran con un solo clic. Por último, tenemos un canal de *YouTube* que cuenta con 1.240 suscriptores en España y más de 280.000 visualizaciones.

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.

La promesa que realiza EYEE 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 EYEE puedan ver cumplidas sus respectivas expectativas, hemos diseñado detalladamente un Plan de Acogida en el que Recursos Humanos junto a la figura de *counsellor* guiarán y acompañarán al profesional antes y después de su incorporación a la Firma. Por su parte, el *counsellor* seguirá acompañándole durante los próximos meses y mantendrán conversaciones de desarrollo de forma regular.

Por último, cabe destacar que EYEE apuesta firmemente por el talento femenino con participación en fundaciones como *Womensalia* 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* que ya va por su tercera edición. Esta 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 800 estudiantes de distintas universidades de España para compartir una tarde con nosotros y poder así transmitirles en más profundidad aspectos relevantes sobre nuestra firma.

Innovación de la formación

En EY contamos con EYUniversity, un Ecosistema de aprendizaje vivo y flexible, al cual pueden acceder todos nuestros profesionales. Gracias a él, el profesional puede acceder a una multitud de recursos de aprendizajes, disponibles en diferentes formatos, que le ayudarán a seguir creciendo tanto personal como profesionalmente, para así poder dar respuesta a las habilidades más demandadas en el entorno digital actual.

Este Ecosistema se compone de diversas y variadas temáticas como *wellbeing*, desarrollo de liderazgo, innovación, y formaciones de carácter más técnico, entre otras, para las cuales el profesional podrá certificarse o alcanzar insignias en función de los niveles de aprendizaje e itinerarios completados. Desde EY University hemos reforzado mucho el aprendizaje de nuestros *counselors*, a través de planes de formaciones y talleres prácticos que les permite mejorar sus habilidades como *counselor* para dominar y poner en práctica valiosas técnicas de *coaching* y *mentoring*, promoviendo una cultura de *feedback* continuo.

El propósito de EYUniversity

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

Con EY University tu lideras tu aprendizaje

Ser parte de una red Global, nos facilita el acceso a itinerarios formativos internacionales, algunos de los cuales han sido diseñados en colaboración con reconocidas Universidades a nivel mundial. Además, hay que destacar nuestra gran comunidad de facilitadores internos en la cual seguimos invirtiendo, compuesta por profesionales que contribuyen compartiendo su conocimiento y experiencia con la EYFamily, así como con nuestros clientes, ámbito académico, colectivos vulnerables y demás.

Por otro lado, gracias a *LearnabilityEY*, seguimos adaptando todos estos recursos a las necesidades de aprendizaje y desarrollo que tiene cada profesional en EY. Gracias a el uso de Inteligencia Artificial, en tan solo 3' con este innovador cuestionario conseguimos conocer las habilidades a desarrollar, así como las potenciadoras. Como

resultado el profesional recibe un detallado informe que facilita su autoconocimiento y mediante el cual recibe un plan de formación individualizado con actividades y formaciones concretas a completar para avanzar en su desarrollo profesional. Gracias a esta herramienta el índice de satisfacción y participación en nuestros programas de formación y desarrollo ha incrementado. Nuestra capacidad como departamento de formación y desarrollo para dar respuesta es mayor, más rápida y sin perder calidad. Además, nos ayuda a identificar altos potenciales y a predecir la idoneidad del perfil, reduciendo tiempo y costes, durante los procesos.

Gracias a Inteligencia Artificial hemos conseguido aunar nuestro ecosistema de aprendizaje con las necesidades específicas de cada profesional, configurando *Learning Paths* customizados para cada profesional y desarrollando nuevos programas más acordes a las necesidades. Hemos desarrollado un BOT para que todos puedan hacer preguntas y obtener de forma inmediata las respuestas a sus dudas, 24x7. Además, hemos desarrollado una innovadora Learning&Talent Development Tool para que los profesionales puedan solicitar, asistir a formaciones, así como organizar formaciones, y que todo el proceso se desarrolle de forma ágil y automatizada. Esto nos facilita poder organizar las formaciones de una forma eficiente, analizar los resultados de la misma y llevar un buen control y seguimiento de todas las formaciones que realizan nuestros profesionales, dentro y fuera de EY.

EY University es el resultado de la inteligencia colectiva que forman los profesionales que la componemos. Por ello nuestra estrategia se ha focalizado en el aprendizaje colaborativo. Hemos diseñado nuevos programas de formación de carácter híbrido, exprimiendo lo mejor del virtual y del presencial y fomentando una experiencia inmersiva a través de la convivencia, que genera cohesión de equipo, colaboración y sentido de pertenencia. Experiencias como los Bootcamps, que permiten aprender mediante el juego, resolviendo colaborativamente retos que pueden afrontar en su día a día, para así estar preparados para afrontar futuros desafíos.

En línea con lo anterior seguimos desarrollando nuevos programas de certificaciones digitales, EY Badges con cinco niveles desde el Learning al Platinum. Todas las categorías profesionales de EY pueden acceder al programa y conseguir la certificación. Cada año añadimos nuevos EY Badges en las temáticas más demandadas en el entorno digital actual. Entre las novedades de este año hemos añadido certificaciones en Inteligencia Artificial como AI Engineering, Applied AI y Responsible AI. Además, contamos con Másters a nivel local de Blockchain y Web3.

Seguimos poniendo foco en la parte de formación medio ambiental, alimentando en nuestro Learning Portal la sección dedicada a formaciones y programas relacionados con sostenibilidad que incluyen, entre otras, el EY Master de Global in Sustainability desarrollado en colaboración con HULT International School y a nivel local, incluyendo temáticas de Impacto social en los programas intensivos de formación como los Bootcamps.

En el FY23 se han impartido en EYEE un total 12.018,44 horas de formación con el siguiente desglose por categoría profesional:

HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL	
Ejecutivos	5.921,16
Técnicos y profesionales	4.229,03
Empleados administrativos	1.868,25
TOTAL	12.018,44

3.8. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

EYEE 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 EYEE 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

Diversidad, Equidad e Inclusividad (DE&I)

En EYEE trabajamos por la creación y consolidación de un entorno de trabajo inclusivo y equitativo en el que prime el respeto y la igualdad de oportunidades para que cada persona **se sienta acogida, valorada y respetada** por lo que es y por lo que contribuye, independientemente de su género, edad, orientación sexual, raza, capacidad física, experiencia laboral o educación. La diversidad de cada uno de nosotros es lo que nos ayuda a diferenciarnos.

Nuestra visión es construir el talento del futuro a través de un **fuerte sentido de propósito y creación de valor a largo plazo**. Solo así lograremos que todos nuestros profesionales puedan desarrollar su talento, incrementar su compromiso y dar lo mejor de sí para llegar tan lejos como se propongan.

En este contexto, somos conscientes de que la **capacidad de inclusión del individuo es una competencia que todos necesitamos desarrollar y exigir**, para ello estamos centrados en la escucha, formación y visibilidad para eliminar barreras y prejuicios.

Igualdad de género

Uno de los mayores compromisos de EYEE 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

- **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 IG 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, esponsorización, coaching y experiencias, todos alineados con Liderazgo@ EY.
- **You are a role model.** Programa dirigido al talento femenino de las categorías intermedias para potenciar la retención del mejor talento femenino y proyectar su carrera profesional en el seno de la Firma. Este programa ha estado formado por role models, diseñado entorno a tres objetivos:
 - **Tu Fuerza:** empoderamiento
 - **Tus Emociones:** inteligencia emocional
 - **Tu Ejemplo:** role models de las futuras generaciones
- **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.
- **Empowering Women´s Talent - Cross Mentoring.** Desarrollar el talento y liderazgo femenino a través del intercambio de conocimientos y experiencias para mejorar capacidades, habilidades y competencias.

Cultura Inclusiva - Reconocimiento

EY es reconocida por diferentes entidades como empresa comprometida a investigar, compartir, desarrollar e impulsar estrategias y buenas prácticas empresariales de diversidad, equidad e inclusión que conviertan a nuestro país, a nuestras empresas y a nuestros líderes, en impulsores de un modelo innovador centrado en la dignidad de todas las personas, en los derechos fundamentales y en las ventajas y oportunidades que la gestión de la diversidad puede ofrecer a las empresas y a sus diferentes grupos de interés.

- **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´s Talent Day,** evento en el que todas las empresas que forman parte del Programa Empowering Women´s Talent intenta crear un futuro mejor, dando visibilidad e impulsando estrategias, iniciativas y acciones que contribuyan a formar una conciencia colectiva diversa e inclusiva.
- **Diversity leading Company,** EY como empresa comprometida con la Diversidad e Inclusión participa en las jornadas que organiza Equipos y Talento con el objetivo de reconocer y dar voz al compromiso de las compañías que apuestan por la diversidad, equidad e inclusión como palancas de cambio y evolución empresarial.
- **#CEOPorLaDiversidad,** EY forma parte de la alianza que nace para investigar, compartir, desarrollar e impulsar estrategias y buenas prácticas empresariales de diversidad, equidad e inclusión que conviertan a nuestro país, a nuestras empresas y a nuestros líderes en impulsores de un modelo innovador centrado en la dignidad de todas las personas, en los derechos fundamentales y en las ventajas y oportunidades que la gestión de la diversidad puede ofrecer a las empresas y a sus diferentes grupos de interés.

Esta Alianza tiene como misión unir a los CEO de las principales empresas en España en torno a una visión común e innovadora de diversidad, equidad e inclusión (De&I), actuando como impulsores y embajadores que ayuden a acelerar el desarrollo de estrategias que contribuyan a la excelencia empresarial, la competitividad del talento en España y la reducción de la desigualdad y exclusión en la sociedad española.

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.

Líderes y punto

EY en su compromiso con la diversidad e inclusión y siendo conscientes de que las personas constituyen el valor máximo que tiene la organización, al hacer posible el desarrollo del negocio y posibilitar la transformación cultural que requiere el nuevo contexto digital, busca seguir avanzando en el desarrollo de una cultura inclusiva a través del liderazgo de sus equipos.

Por este motivo, se plantea un proyecto integrador, que explore las diferencias de liderazgo que tienen hombres y mujeres en EY para que, desde allí, se pueda construir un liderazgo inclusivo, que sea integrador para todos los perfiles de la organización.

Objetivos:

1. Proporcionar una **radiografía actual** de la percepción que tiene una muestra de profesionales de EY acerca de la **diversidad de género**, su gestión interna y cómo ésta puede impactar en su desarrollo y carrera de liderazgo dentro de la firma.
2. Tener en consideración el posible impacto de **otras variables de diversidad** (socio-económica, cultural, generacional, LGTBI+...) y su posible interrelación.
3. Integrar la **información** recogida en las entrevistas individuales y en las sesiones de focus group, manteniendo una perspectiva global y respetando la privacidad de las intervenciones.
4. Resumir los **resultados cualitativos** y proporcionar **recomendaciones de próximos pasos** para continuar impulsando una cultura sustentada en un modelo de liderazgo único, inclusivo e integrador.

LGTB

En este contexto, queremos crear un ecosistema LGBT-friendly de **seguridad y confianza**, celebrando la diversidad, pero también combatiendo a su principal enemigo: el **desconocimiento**.

Este es un proceso de **aprendizaje, escucha y autorreflexión** del que todos somos responsables, todos los días, a todas horas y en todos sitios.

¿Cómo lo hacemos?

ESCUCHANDO

Vuestras opiniones nos importan. Pero también vuestra forma de ver el mundo. Queremos entender qué necesidades existen y diseñar las acciones que mejor se adapten a las mismas. Escuchar activamente y hacernos preguntas para **asegurarnos de que seguimos aprendiendo**.

APRENDIENDO

Formarse en **diversidad de orientación sexual e identidad de género** es fundamental para empatizar con las personas del colectivo, entender sus oportunidades de inclusión, eliminar sesgos inconscientes, evitar el lenguaje poco inclusivo... y garantizar que cualquier persona de nuestro entorno se sienta cómoda, reconocida e incluida.

MOVILIZANDO

Actuar para alcanzar el modelo de empresa inclusiva que queremos. Ser parte de la respuesta. Apoyar la lucha por los derechos y reivindicaciones LGBTQ+ con el fin de garantizar que cualquier persona se sienta cómoda, reconocida e incluida.

De ahí el lanzamiento de **REYnbow**, una red de profesionales de EY España que entienden y apoyan los derechos y reivindicaciones **LGTBQ+** con el fin de garantizar que cualquier persona se sienta **cómoda, reconocida e incluida**. En el marco de nuestra estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I), EY España ya es parte de REDI (Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI).



RED EMPRESARIAL POR LA
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LGBTI

Inclusividad

En este ámbito, trabajamos tanto internamente como externamente con diferentes fundaciones para fomentar la inclusión social de las personas con discapacidad a través de diferentes acciones en las que se pretende:

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

Los profesionales de EYEE son el motor que contribuye a materializar estos logros mediante **actividades de voluntariado** junto con personas con discapacidad:

- ✦ **Proyecto UNIDOS:** iniciativa que persigue mejorar la formación y el acceso al mercado laboral de los estudiantes universitarios y de FP con discapacidad a través de mentoring, prácticas y becas profesionales, webinars y jornadas en empresas. El proyecto se enmarca en el ámbito de la educación, contribuyendo así a la reducción de las desigualdades. Además, conlleva la implicación en la Orientación laboral de personas con Discapacidad, apostando por la formación superior y la atracción del futuro profesional.
- ✦ **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.

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

- ✦ **Convenio Inserta:** la Fundación ONCE y EYEE 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. EYEE 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 (Intern/Staff).

A cierre de ejercicio en EYEE había contratadas 2 personas con algún tipo de discapacidad.

A continuación, se muestran los datos relativos a los permisos de maternidad/paternidad disfrutados por los profesionales de EYEE durante el año 2023:

	Mujeres	Hombres
Número de empleados con derecho a permiso parental	13	5
Número de empleados que hicieron uso de ese derecho	13	5
Número de empleados que retornaron al trabajo después del permiso parental	13	5
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	13	4
Tasa de retorno al trabajo e índice de retención de los empleados con permiso parental	100%	80%

Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo

Conscientes, la dirección de la Empresa, de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y, especialmente, su dignidad en el ámbito laboral, y, dentro de la convicción de que la cultura y valores de la empresa están orientados hacia el respeto de las personas que integran la empresa, se reconoce la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas violentas o de acoso en este ámbito, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa europea y nacional en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

El objetivo de este protocolo es desarrollar un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso, garantizando el derecho a invocar el mismo y salvaguardando los derechos del personal afectado dentro de un contexto de prudencia y confidencialidad, tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las denuncias que se presenten. Este protocolo velará especialmente por:

- Prevenir, detectar y solucionar posibles situaciones de acoso.
- Proporcionar la ayuda que se considere necesaria para la víctima.
- Proteger a las personas que han presentado una denuncia de acoso, incluidos los testigos, de las posibles represalias contra ellos, asegurando que, cuantos intervengan en un proceso, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Considerándose cualquier acción en este sentido objeto susceptible de las sanciones disciplinarias que se estimen oportunas.
- Adoptar medidas disciplinarias contra la persona acosadora.

El protocolo será aplicable a todas las personas que presten servicios en la Empresa en el territorio nacional, sin exclusiones, ni distinción por su naturaleza o vinculación jurídica.

4. MEDIO AMBIENTE

4.1. Gestión medioambiental

Cualquier compromiso por un mundo más sostenible empieza por nosotros mismos. En EYEE 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 EYEE 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, EYEE dispone de un seguro de responsabilidad civil por contaminación accidental, entendiéndose 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 EYEE, 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 FY23 ha sido de:

CONSUMO DE MATERIAS PRIMAS / CONSUMIBLES*	
Papel y cartón (kg.)	1.413,86
Tóner (ud)	-
Baterías (ordenadores, móviles) (ud)	-

*El consumo de cada materia prima o consumible para EYEE se ha calculado a partir del consumo total de la actividad de EY en España, haciendo una extrapolación para el número de empleados de EYEE (384 empleados), sobre el número de empleados de toda la Firma en España (5.017 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. EYEE cuenta además con un programa de gestión ambiental que persigue la reducción del consumo energético y del papel.

En el año fiscal 2023 el consumo de energía en EYEE ha sido el siguiente:

CONSUMO DE ENERGÍA Y COMBUSTIBLES*	
Diesel (litros)	739,45
Gas natural (kWh)	-
Electricidad (kWh)	304.063,11

*El consumo de energía y combustibles para EYEE se ha calculado a partir del consumo total de la actividad de EY en España, haciendo una extrapolación para el número de empleados de EYEE (384 empleados), sobre el número de empleados de toda la Firma en España (5.017 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 certifica el proveedor de energía.

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 2023 han sido la reducción del consumo energético, mantener la huella de carbono negativa y reducir emisiones para lograr tener cero emisiones en 2025 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, Barcelona, La Coruña. En el resto de oficinas se irá implantando paulatinamente. 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 EYEE durante el FY23:

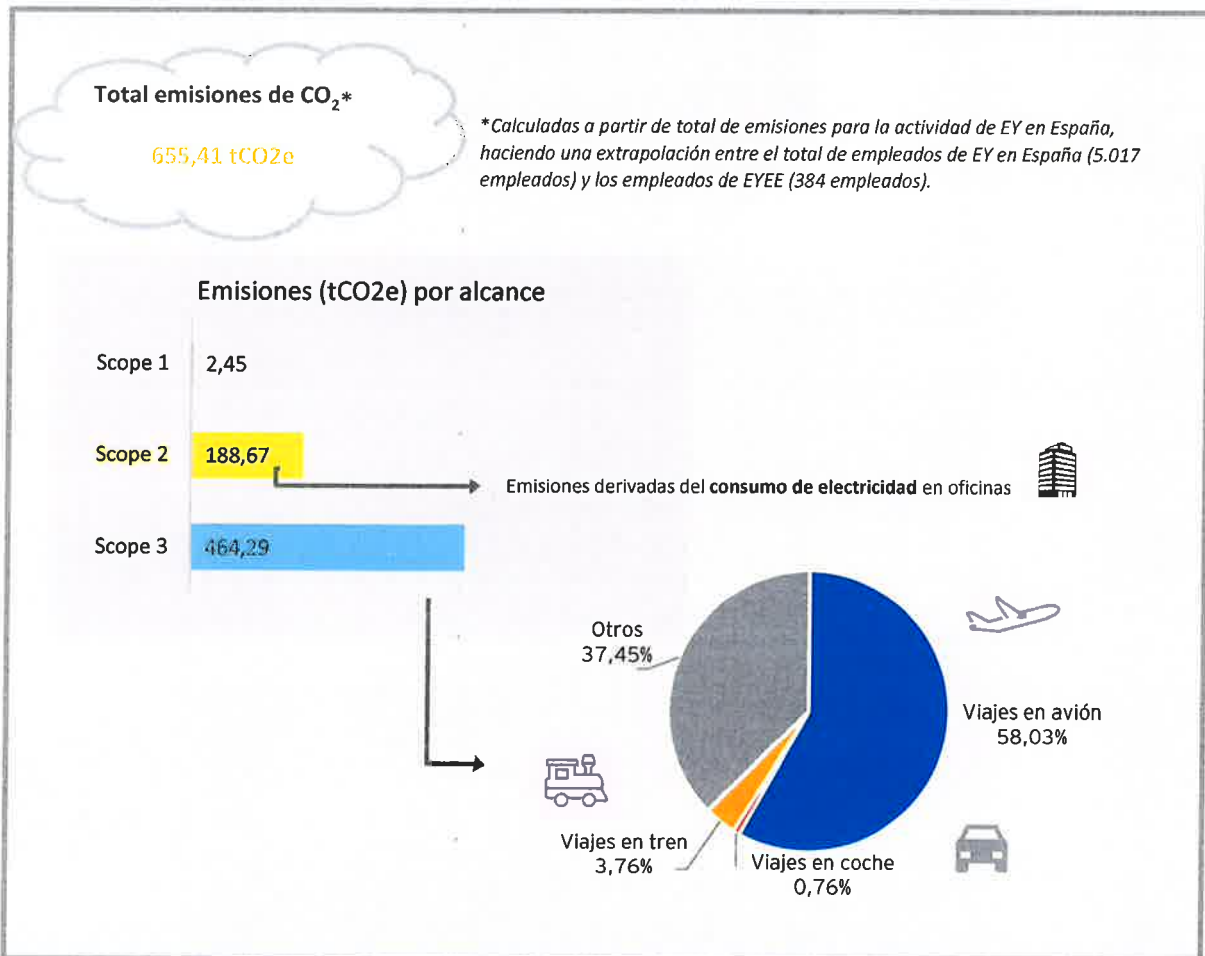
PRINCIPALES RESIDUOS GENERADOS*	
Papel y cartón (kg)	1.845,30
Pilas (ud)	-
Fluorescentes (kg)	2,77
Baterías (ud)	-
Impresoras grandes (ud)	-
Modem, routers, switches (ud)	-
Monitores (ud)	-
Cableado, fuente de alimentación (ud)	-
Teléfonos (ud)	-
Servidores y cabinas almacenamiento, equipos videoconferencia	-
Cintas y discos duros (ud)	-
Pequeños electrodomésticos, faxes, encuadernadoras, teclados, ratones (ud)	-
Portátiles (ud)	-

*El consumo de cada residuo para EYEE se ha calculado a partir del consumo total de la actividad de EY en España, haciendo una extrapolación para el número de empleados de EYEE (384 empleados), sobre el número de empleados de toda la Firma en España (5.017 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 FY23 las emisiones en EYEE han alcanzado 655,41 toneladas de CO₂.

La realidad refleja que casi todas las emisiones proceden del consumo de electricidad de las oficinas y de los viajes de negocios. Durante el FY23, 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 coche en lugar del avión para reducir el consumo de CO₂.



4.5. Protección de la biodiversidad

Como ya se ha comentado, EYEE 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

EYEE 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 FY23, en EYEE 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, así como un Modelo de Gestión de Prevención del Delito.

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, EYEE cuenta con numerosas herramientas, estándares y políticas internas a nivel global y local. 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 Independence Data Gathering and Evaluation Tool (BRIDGE). Además, EY Cuenta con un Modelo de Organización y Gestión para la Prevención de Riesgos Penales en EYEE 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. También cuenta con una política Global Anti-Corrupción y Anti-Soborno, que prohíbe el soborno en todas sus formas, incluidos los pagos de facilitación. Esta política, que aplica a todo el personal de EY y a todas sus actividades, establece la responsabilidad del personal de EY cuando contrata agentes, consultores, proveedores u otros terceros externos a EY, de llevar a cabo la evaluación de riesgo de corrupción y soborno, para asegurar que los honorarios/comisiones pagadas al tercero no serán utilizadas para estos fines. A tal fin, se ha implantado la herramienta Anti Bribery and Corruption (ABC tool) como mecanismo para llevar a cabo esta evaluación y proteger a EY contra el riesgo de soborno y corrupción.



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 entorno 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 y de forma anual, deben comprometerse a su cumplimiento, estando a su disposición a través de la Intranet corporativa, junto a otros contenidos de utilidad, como vídeos interactivos con diferentes situaciones que se puedan dar en el ambiente de trabajo, incluyendo instrucciones y consejos sobre cómo resolverlas y gestionarlas.

La formación de nuestros profesionales adquiere una importancia relevante en el marco de la gestión del riesgo. Contamos con programas de formación específica obligatoria a seguir por todos nuestros profesionales en el momento de su entrada en la Firma respecto de la normativa, las herramientas y los sistemas internos que aseguran el cumplimiento de los aspectos regulatorios exigidos a las compañías en este ámbito. EYEE vigila la realización de estos cursos, que abordan temas relacionados con el Código de Conducta, el Cumplimiento Normativo Penal, Anticorrupción y del Soborno, Prevención de Blanqueo de Capitales, Protección de Datos de Carácter Personal y la Confidencialidad, la Independencia y el uso de las herramientas y dispositivos internos, así como el manejo, uso y divulgación de información corporativa o de nuestros clientes, 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 EYEE 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 con 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 las normas 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 EYEE 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, EYEE 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 EYEE a través de herramientas globales específicas (*Global Monitoring System, Global Independence System, Business Relationships Independence Data Gathering and Evaluation Tool e Independence Consultation Database*, 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 equipo de *Global Internal Audit*, 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 EYEE como con las normas que son de aplicación a los clientes de auditoría de la Firma.

Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo

Las prácticas de blanqueo de capitales son una amenaza constante. EYEE, como sujeto obligado, cuenta con los procedimientos y políticas internas derivados de su Sistema de prevención del blanqueo de capitales 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 EYEE están sujetas al cumplimiento de las obligaciones de la normativa de Prevención del Blanqueo de Capitales cuentan con su respectivo Manual de Prevención del Blanqueo de Capitales. Estos manuales regulan los procedimientos que han de ser aplicados por los profesionales de la Firma que prestan servicios directamente a clientes con el objetivo de conocer, prevenir e impedir operaciones relacionadas con el blanqueo de capitales.



Existe un Comité de Prevención y Comunicación que es el máximo responsable de la aplicación de cualquier nueva normativa sobre Prevención de Blanqueo de Capitales. Además, todos los nuevos empleados de EYEE 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 las diferentes obligaciones impuesta la Ley 10/2010 de Prevención de Blanqueo de Capitales y de la financiación del terrorismo y su Reglamento de Desarrollo -Real Decreto 304/2014-, en la página web de la Firma se puede encontrar que, además, 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 EYEE es auditado anualmente, en cumplimiento de sus obligaciones legales, 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 propósito "Building a Better Working World" y nuestra ambición de crear valor a largo plazo. En EYEE, 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 EYEE. 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 cuatro 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.
- **Cultura:** la cultura es el punto inicial dentro del desarrollo de nuestra estrategia de proyectos de impacto social puesto que engancha con las emociones y trata de "sorprender". Esto hace que las personas descubramos y nos conmovamos.
- **Medioambiente:** en EY estamos fuertemente comprometidos con nuestra ambición climática lanzada en enero de 2021, y continuamos reduciendo activamente nuestras emisiones en línea con la senda de 1,5°C marcada por la Science Based Targets Initiative (SBTI). Esto llevará a EY a cumplir su meta más ambiciosa de net zero a lo largo de 2025: requiere una reducción de las emisiones por parte de nuestra Firma al tiempo que se debe seguir compensando una cantidad superior a las emisiones restantes.



Sin perder de vista que el carácter global de la Firma, las actuaciones de EYEE 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 EYEE creemos que el apoyo al emprendimiento permite desarrollar una estrategia diferencial que integra el compromiso social y la innovación empresarial de nuestra Firma. En EYEE, 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. EYEE 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 FY23

- 66 proyectos e iniciativas promovidas
- 52 entidades colaboradoras
- 1.352 beneficiarios directos
- 598 voluntariados
- 402 GivEYrs (voluntarios)
- 391 Donors
- 3 informes de Impacto

FUNDACIÓN EY

La Fundación es el vehículo a través del que EY despliega su acción social, una de las cuatro palancas de la Firma en su ambición de crear valor a largo plazo: clientes, profesionales, financiero y sociedad.

Nuestra apuesta por los pilares del Emprendimiento, la Educación, la Cultura y el Medioambiente, nos permite desarrollar una estrategia diferencial que integra el compromiso social junto con la innovación empresarial.

Impulsamos iniciativas que se apoyen en las capacidades de EY y de todos sus profesionales, además de contar con numerosas alianzas y colaboraciones con otras entidades que comparten nuestra pasión por los mismos valores. Nuestro propósito Building a Better Working World es la estrella polar que guía nuestras acciones.

¿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
- ▶ Emprendimiento
- ▶ Cultura
- ▶ Medioambiente

¿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?

- **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.
- **Servicios pro-bono.** Asesoramiento sin contraprestación económica para impulsar proyectos de emprendedores y para la mejora del funcionamiento interno de organizaciones y entidades sociales.

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 emprendedores de impacto, además de apoyar internamente su funcionamiento y otros proyectos que surgen durante el año.

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 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 apoyado a emprendedores en colaboración con el Impact HUB, en la que nuestros profesionales asesoraron y resolvieron los retos y dudas de emprendedores orientados a la Sostenibilidad en distintas áreas de negocio.

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.

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.

Este año hemos apoyado a 4 emprendedores de Castilla y León, los cuales han presentado sus proyectos de emprendimiento social a este concurso de talento y les ofrecemos asesoramiento en consultoría para ponerlos en marcha.

Talento de barrio

Proyecto bandera de EY para desplegar su Propósito en el ámbito de la acción social. Liderado por la Fundación EY con la colaboración de entidades externas clave, como Fundación Montemadrid o EOI. Con el ánimo de sumar otras organizaciones relevantes en sus ámbitos de actuación.

Es un proyecto multidisciplinar e integral con el objetivo de transformar uno de los barrios más vulnerables de Madrid y Barcelona a través de un intenso proyecto de impacto social para impulsar la educación, cultura, deporte y empleabilidad en San Cristóbal y el Raval a través de diferentes líneas de acción integrales.

*** Curso de Marketing Digital y Cooperativismo.** Dirigido a jóvenes entre 16 y 29 años que estén en situación de desempleo e inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil. La formación sin oportunidades reales es frustrante. El objetivo es mejorar la empleabilidad de jóvenes en desempleo y darles a conocer las posibilidades de autoempleo y emprendimiento colectivo en el sector del Marketing Digital. El desarrollo se formalizará en el barrio de San Cristóbal y zonas despobladas de Galicia.

Iniciativa pro-bono capital privado

Iniciativa Co-fundada por AYO y Attalea Partners quien se ha integrado en el área de SaT de EY España.

Primera iniciativa coordinada que conecta actores del Capital Privado con entidades de proyectos con impacto social con el fin de asesorarles de manera gratuita a solventar necesidades de negocio o de sostenibilidad. Dirigido a: Empleados de una gestora de Capital Privado y Empresas con impacto u organizaciones sociales.

Intra-emprendimiento

Asociación de Directivos de RSE - DIRSE

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

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

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

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.

Mejora y promoción del sistema universitario

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.

Apoyo al talento 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 participamos en proyectos internos.

Fundación Margarita Salas

Entidad cuyo objetivo es despertar vocaciones científicas en los niños y apoyar investigaciones científicas para evitar la fuga de talento.

Pertenece al patronato de la entidad y apoyamos diferentes proyectos y a su funcionamiento interno.

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.

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.

EOFA: Taller dirigido a apoyar la empleabilidad de jóvenes en situación de mayor vulnerabilidad, facilitando su transición de la formación al empleo. 4 voluntarios de EY Zaragoza han ofrecido un taller de "Speed Networking" para acercar a los jóvenes a lo que sería un proceso de selección.

STEMMadrid: Proyecto dirigido a alumnos de secundaria (1º, 2º, 3º y 4º ESO) cuya finalidad es reforzar las carreras STEM, vocaciones y habilidades digitales. Se imparte una sesión de 50 minutos en un centro educativo de la Comunidad de Madrid y provincias de Barcelona y Sevilla. Los programas a impartir serán "Orienta-T" y "Mejora la sociedad, ¡digitalízala!" y el voluntario podrá elegir en cuál de ellos participar, dependiendo de su disponibilidad.

Apoyo a entidades a través de la formación de nuestros profesionales

Fundación EXIT

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

Desde hace varios años, EY se involucra 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.

Teach4All / Empieza por educar

Empieza Por Educar es una ONG que trabaja para eliminar la inequidad educativa. Esto es, para que el origen socioeconómico del alumnado no sea el predictor más seguro del éxito o fracaso educativo.

Hemos puesto en marcha talleres de empleabilidad para estudiantes de institutos, basados en el autoconocimiento, trabajo en equipo y comunicación.

Ayuntamiento de Madrid

El Ayuntamiento de Madrid y EY han firmado un acuerdo de colaboración para la puesta en marcha de un proyecto de Mentoría joven. La actividad consiste en Acompañamiento escolar a jóvenes de ESO, Bachillerato y FP, cuyo objetivo es orientar sus carreras profesionales en base a su formación, motivación, aptitudes, etc.

Proyectos integrales de impacto social en barrios desfavorecidos

Un techó para Soñar

Un proyecto pionero junto a la Fundación Soñar Despierto y la socimi techó que busca combatir el abandono de los estudios por falta de oportunidades, en concreto, un lugar para vivir. Con este proyecto, jóvenes ex tutelados (que vivían en residencias de menores hasta los 18) que no cuentan con recursos para poder seguir estudiando y que al cumplir la mayoría de edad, se vieron obligados a abandonarlo, sin tener a dónde ir ni poder permitirse el alquiler de una habitación. EY financia el piso y, cambio del alquiler, cada inquilino dedica una serie de horas de voluntariado a la labor social de EY en San Cristóbal, donde se encuentra el piso.

Proyecto Barrios

Proyecto Barrios: proyecto bandera de EY y su Fundación para desplegar su Propósito en el ámbito de la acción social. Liderado por la Fundación EY con la colaboración de entidades externas clave, como Fundación Montemadrid o EOI. Con el ánimo de sumar otras organizaciones relevantes en sus ámbitos de actuación.

Es un proyecto multidisciplinar e integral con el objetivo de transformar uno de los barrios más vulnerables de Madrid y Barcelona a través de un intenso proyecto de impacto social para impulsar la educación, cultura, deporte y empleabilidad en San Cristóbal y el Raval a través de diferentes líneas de acción integrales.

Dentro del ámbito educativo destacan las siguientes:

- * Apoyo Escolar: Programa diseñado para asistir al colectivo más joven durante todo el curso escolar contando con la participación de voluntarios de EY.
- * Actividades lúdico-deportivas como mecanismos de integración y cohesión, abordando el deporte como una doble vía.
- * Curso ciberseguridad (Fundación Adecco): Sesiones formativas a cargo de voluntarios de nuestra área de digitalización, dirigidas a personas mayores. El objetivo es hacerlas independientes en el uso de las nuevas tecnologías en los entornos cotidianos: relación con las Administraciones Públicas, compras por internet, etc.
- * Curso de digitalización para mayores: Sesiones formativas a cargo de voluntarios de nuestra área de digitalización, dirigidas a personas mayores. El objetivo es hacerlas independientes en el uso de las nuevas tecnologías en los entornos cotidianos: relación con las Administraciones Públicas, compras por internet, etc.
- * Curso de Podcast: formación y producción del primer podcast creado por y para jóvenes y familias del Raval, una iniciativa que pretende dar voz a pequeñas grandes personas y dejar huella en la comunidad.

APOYO A LA CULTURA

Cultura

Con el objetivo de crecer y ampliar el ámbito de actuación de la Fundación EY, desde este año impulsaremos proyectos culturales para trasladar a los jóvenes y mayores de barrios que cuentan con una tasa de desempleo muy alta y unas posibilidades de acceso a la formación y cultura menor que la de otros barrios cercanos, una alternativa que permita equilibrar el acceso y ampliar sus horizontes culturales.

La cultura es el punto inicial dentro del desarrollo de nuestra estrategia de proyectos de impacto social puesto que engancha con las emociones y trata de "sorprender". Esto hace que las personas descubramos y nos conmovamos.

Apoyo a proyectos culturales

Proyecto Barrios

Proyecto Barrios: proyecto bandera de EY y su Fundación para desplegar su Propósito en el ámbito de la acción social. Liderado por la Fundación EY con la colaboración de entidades externas clave, como Fundación Montemadrid o EOI. Con el ánimo de sumar otras organizaciones relevantes en sus ámbitos de actuación.

Es un proyecto multidisciplinar e integral con el objetivo de transformar uno de los barrios más vulnerables de Madrid y Barcelona a través de un intenso proyecto de impacto social para impulsar la educación, cultura, deporte y empleabilidad en San Cristóbal y el Raval a través de diferentes líneas de acción integrales.

Dentro del ámbito educativo destacan las siguientes:

San Cristóbal de Madrid: junto a la Fundación MonteMadrid participamos en diversas actividades culturales para llevar a jóvenes y mayores del barrio a funciones de ópera en el Teatro Real como el caso de "Tosca" y "La Bohème" la visita al Reina Sofía para ver la exposición del Guernica y de arte abstracto en el Matadero, una función de RNE en la Casa Encendida o la exposición de Antonio Gades en el espacio del Canal.

* Proyecto Raval Barcelona: En colaboración con varias entidades sociales que trabajan en el barrio del Raval desde hace muchos años, replicaremos las actividades del proyecto de Madrid para acercar la cultura a los colectivos desfavorecidos.

Fundación Paco de Lucía

La Fundación Paco de Lucía nace con la intención de contribuir al que fue el gran propósito del guitarrista: dotar al flamenco del prestigio internacional que merece y que tienen el jazz o cualquiera de las otras grandes músicas del mundo. Para lograr este propósito, la fundación tiene la misión de explorar, entender y difundir la figura de Paco de Lucía. De ahondar en su testimonio musical y humano para continuar enriqueciendo el flamenco desde la mirada del artista.

Pertenece al patronato de la entidad y apoyamos diferentes proyectos y a su funcionamiento interno.

Fundación Amigos del Real

FUNDACIÓN AMIGOS DEL REAL: El Teatro Real está considerado como la primera institución de las artes escénicas y musicales en España, situándose como ópera nacional de referencia y como una de las principales instituciones culturales españolas.

*Hemos creado el Club EY Amigos del Real donde invitamos a nuestros profesionales a contribuir como mecenas de la Fundación.

Fundación Albéniz

-FUNDACIÓN ALBÉNIZ: El objetivo de esta entidad es ayudar al desarrollo de los jóvenes de gran talento y acercar la música a la sociedad.

* Apoyamos económicamente a un grupo de cámara del que somos mecenas.

Fundación Alalá

En fundación Alalá apoyan la integración social a través de la educación de niños y jóvenes en riesgo de exclusión social, potenciando la formación en valores y utilizando como herramienta de motivación la cultura, el arte y el deporte.

* Formamos parte del patronato y apoyamos diferentes proyectos de la entidad.

MEDIOAMBIENTE

Medioambiente

En EY estamos fuertemente comprometidos con nuestra ambición climática lanzada en enero de 2021, y continuamos reduciendo activamente nuestras emisiones en línea con la senda de 1,5°C marcada por la Science Based Targets Initiative (SBTi). Esto llevará a EY a cumplir su meta más ambiciosa de net zero a lo largo de 2025: requiere una reducción de las emisiones por parte de nuestra Firma al tiempo que se debe seguir compensando una cantidad superior a las emisiones restantes.

Desde la Fundación, llevamos a cabo acciones dirigidas a conseguir el objetivo de EY en España a través de diferentes colaboraciones con entidades que trabajan en el ámbito medioambiental.

Reducción huella de carbono

COSE

- COSE (Confederación de Organizaciones de Selvicultores de España): Un proyecto que busca proteger el bosque y mantener su biodiversidad luchando contra ciertas plagas en un espacio propio de EY combinando formación y actuación. Algunas de las acciones planteadas son:

* **Taller Cajas Nido:** Una sesión formativa en la que se asientan las bases de la lucha biológica como método natural de control y conocer las principales plagas y enfermedades que afectan a los pinares de Segovia. Dicha explicación es complementada con el montaje de cajas nido personalizadas por cada voluntario para que así puedan hacer el seguimiento de su propia casa.

La colocación de estas en el monte se llevará a cabo en otoño 2023. Para esto, los voluntarios recibirán las indicaciones oportunas de su colocación en el árbol y cómo proceder para su mantenimiento y seguimiento de resultados.

Apoyo a estudios medioambientales de especies animales y cambio climático

Zooniverse

Es un portal de ciencia ciudadana basado en la colaboración abierta entre personas voluntarias. Permite a los usuarios participar de forma voluntaria en una diversidad de proyectos de investigación científica a través de la recolección y categorización de datos. Es el portal de internet más extenso, popular y exitoso para la conducción de proyectos de ciencia ciudadana con casi 2 millones de usuarios. Participamos en 2 de sus actividades:

* Penguin Watch, actividad online abierta a nuestros profesionales dirigida a ayudar a científicos del mundo a contabilizar el número de pingüinos que hay en imágenes que toman los satélites en los polos.

* Wheater Rescue, de la misma forma que la anterior, nuestros profesionales ayudan a transcribir datos meteorológicos escritos en textos del siglo XIX para tener información precisa de cómo ha evolucionado el cambio climático.

Atlantis - Envera

. Atlantis tiene como función principal ayudar a la conservación del planeta en general y de los mares en particular. Por ello, desarrollan actividades de sensibilización y educación. Pero además, se implica especialmente en acciones de conservación e investigación relacionadas con el mar y sus habitantes mediante diferentes proyectos.

* En colaboración con Atlantis y otras entidades relacionadas con la educación y la discapacidad, haremos visitas al espacio orientadas a la formación y sensibilización.

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 DÉCIMA 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.

En esta edición batimos récords con 10.290€ que EY duplicó para el proyecto "Un techô para Soñar", es un proyecto de impacto social de EY que busca combatir el abandono de los estudios por falta de oportunidades, en concreto, un hogar.

Jóvenes ex tutelados (que vivían en residencias de menores hasta los 18) que no cuentan con recursos para poder seguir estudiando y que, al cumplir la mayoría de edad, se vieron obligados a abandonarlo, sin tener a dónde ir ni poder permitirse el alquiler de una habitación.

EY financia el piso y, cambio del alquiler, cada inquilino dedica una serie de horas de voluntariado a la labor social de EY en San Cristóbal, donde se encuentra el piso. Entre las actividades que están realizando apoyo extraescolar, a actividades culturales, acompañamiento a mayores...

XV 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.

Cada uno de los premiados, en sus dos modalidades nacional e internacional percibe, por parte de EY, una dotación económica de 15.000 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 e internacional fueron las siguientes:

Categoría Nacional: Mamás en acción: Proyecto Curasana

Descripción: "En España más de 50.000 niños no tienen padres o no pueden vivir con ellos. Estos niños más los niños víctimas de malos tratos domésticos, más los hijos de familias que tienen que elegir entre cuidarlos o perder sus ingresos y por tanto su custodia, cuando se ponen enfermos y son hospitalizados, están solos."

El proyecto Curasana se dedica a acompañar a estos niños en el hospital durante su convalecencia, haciendo lo mismo que haría un padre o madre de la habitación de al lado.

Somos una comunidad de 2.500 personas, que hacemos turnos de 24h, los 365 días al año, para acompañar y dar cariño a los niños de Valencia, Castellón, Madrid, Murcia, Barcelona.

Categoría Internacional: Proyecto: Creación de un aula educativa y formativa para los niños, niñas y mujeres más vulnerables de las zonas más desfavorecidas de Anse-à-Pitres (sudeste de Haití)

Descripción: Construcción de un aula educativa para los niños, niñas y mujeres más vulnerables de la zona más desfavorecida de Anse-à-pitres (sudeste de Haití). El aula posibilitará tener un espacio seguro al que acudan a diario siendo este el único proyecto de la zona, para que puedan mejorar su calidad de vida y desarrollarse de manera adecuada.

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 15 años, EYEE 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:

<p><i>Worldwide Women Public Sector Leaders Network</i></p>	<p>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.</p>
<p><i>Global Women in Business Advisory Council (GWBAC)</i></p>	<p>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.</p>
<p><i>Entrepreneurial Winning Women</i></p>	<p>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.</p>
<p><i>The Women Athletes Global Business Network</i></p>	<p>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.</p>
<p><i>Women in Parliaments Global Forum (WIP)</i></p>	<p>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.</p>
<p><i>Vital Voices</i></p>	<p>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.</p>
<p><i>Clinton Global Initiative</i></p>	<p>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.</p>
<p><i>WE-Connect International</i></p>	<p>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.</p>

7.2. Subcontratación y proveedores

EYEE 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. Información Fiscal

EYEE tiene su base de operaciones en España y realiza toda su facturación desde España:

INFORMACIÓN FY23 EYEE	
Pérdida antes de impuestos (euros)	-
Impuesto corriente (euros)	-
Subvenciones públicas recibidas*	-

*EYEE no registra gasto por impuesto de Sociedades al imputarse a sus asociados tanto las bases imponibles como demás conceptos liquidatarios, según su porcentaje de participación en la Agrupación.

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	7-10	
	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	33	
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa	Marco interno: descripción cualitativa de los principales impactos de la actividad	33	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Marco interno: descripción cualitativa de los sistemas de gestión ambientales y certificados ambientales vigentes	33	
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Marco interno: descripción cualitativa de los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	33	
	Aplicación del principio de precaución	Marco interno: descripción cualitativa del principio de precaución	33	
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Marco interno: información cualitativa relativa a provisiones y garantías para riesgos ambientales	33	
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	33-35	

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	34	
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	N/A	N/A	Debido a la actividad desarrollada no se considera material para EYEE
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	N/A	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	33	
	Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Marco interno: descripción cualitativa de medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	33	
	Consumo, directo e indirecto de energía	301-1 302-2 302-3	34	
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Marco interno: descripción cualitativa de medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	33-34	
	Uso de energías renovables	Marco interno: descripción cualitativa del uso de energías renovables	34	

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	35	
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas adoptadas	35	
	Metas de reducción establecidas voluntariamente	N/A	N/A	No hay metas establecidas voluntariamente
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	N/A	N/A	Debido a que las oficinas de EYEE, están en centros urbanos no es un aspecto material para la organización
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	N/A	N/A	Debido a que las oficinas de EYEE, 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 (pág.)	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	12	
	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	12-13	
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: información cuantitativa de despidos	13	
	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	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	N/A	N/A	Los consejeros de EYEE no reciben remuneración alguna por pertenecer al Consejo.

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia (pág.)	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	15	
	Implantación de políticas de desconexión laboral	N/A	N/A	
	Empleados con discapacidad	Marco interno: información cuantitativa de empleados con discapacidad	32	
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	Marco interno: descripción cualitativa de la organización del tiempo de trabajo	16-17	
	Número de horas de absentismo	Marco externo: Informes coste absentismo nuestra Mutua	21	
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Marco interno: descripción cualitativa de medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación	17	
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Marco interno: descripción cualitativa de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo	20	
	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	Marco externo: descripción cuantitativa según la metodología Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)	21	
Relaciones sociales	Organización del diálogo social	GRI 402-1 GRI 403-1 GRI 403-4	22-23	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 102-41	24	

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia (pág.)	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	N/A	N/A	En EYEE no existe representación legal de los trabajadores
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2	25-26	
	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	28	
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	28-32	
	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	28-32	
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Marco interno: descripción cualitativa de integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	28	
	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	28-32	

8.4. Información sobre el respeto de los derechos humanos

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (pág.)	Comentarios/ Razón de la omisión
Enfoque de gestión		36	
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	36	
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	36	
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	N/A	N/A	Durante el FY23 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	36	

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

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (pág.)	Comentarios/ Razón de la omisión
Enfoque de gestión	Marco interno: descripción cualitativa del enfoque de gestión	37	
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas para prevenir la corrupción y el soborno	37-38	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	39-40	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Marco interno: información cualitativa de las aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	39-40	

8.6. Información sobre la sociedad

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia (pág.)	Comentarios/ Razón de la omisión
Enfoque de gestión		Marco interno: descripción cualitativa del enfoque de gestión	41	
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	41-53	
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Marco interno: descripción cualitativa del impacto de la actividad en las poblaciones locales y en el territorio	41-53	
	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	41-53	
	Acciones de asociación o patrocinio	Marco interno: descripción cualitativa de las acciones de asociación o patrocinio	41-53	
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	53	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	N/A	53	
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	N/A	53	

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia (pág.)	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	N/A	
	Sistemas de reclamación	Marco interno: descripción cualitativa de los sistemas de reclamación	N/A	
	Quejas recibidas y resolución de las mismas	Marco interno: información cualitativa y cuantitativa sobre las quejas recibidas y la satisfacción del cliente	N/A	
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](https://www.ey.com).

© 2023 EYEE ESTUDIOS EMPRESARIALES, A.I.E. Todos los derechos reservados.

ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA

EJERCICIO ANUAL TERMINADO EL 30 DE JUNIO DE 2023

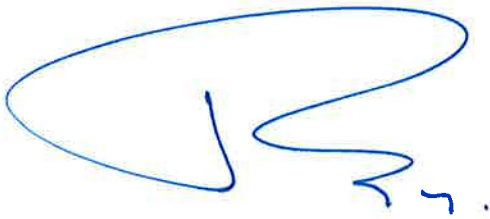
Madrid, a 29 de septiembre de 2023



ERNST & YOUNG, S.L.
Dña. Hildur Eir Jónsdóttir
Presidente



**ERNST & YOUNG SERVICIOS
CORPORATIVOS, S.L.**
D. Juan López del Alcázar
Secretario



ERNST & YOUNG ABOGADOS, S.L.P.
D. Ramón Palacín Sotillos
Vocal



**EY TRANSFORMA SERVICIOS
DE CONSULTORÍA, S.L.**
D. Ignacio Rel Pla
Vocal



D. Federico Linares García de Cosío
Consejero Delegado