

ERNST & YOUNG, S.L.

**INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO
DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DEL EJERCICIO ANUAL
TERMINADO EL 30 DE JUNIO DE 2025**





INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

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

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 30 de junio de 2025, de ERNST & YOUNG, S.L. que forma parte del Informe de Gestión de ERNST & YOUNG, S.L.

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

Responsabilidad de los administradores

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

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

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

Nuestra independencia y control de calidad

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

Nuestra firma aplica 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 ERNST & YOUNG, S.L. que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de ERNST & YOUNG, S.L., para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio anual finalizado el 30 de junio de 2025 en función del análisis de materialidad realizado por ERNST & YOUNG, S.L. y descrito al inicio del EINF adjunto, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio anual finalizado el 30 de junio de 2025.
- 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 2025.
- 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 2025 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de ERNST & YOUNG, S.L. correspondiente al ejercicio anual finalizado el 30 de junio de 2025 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

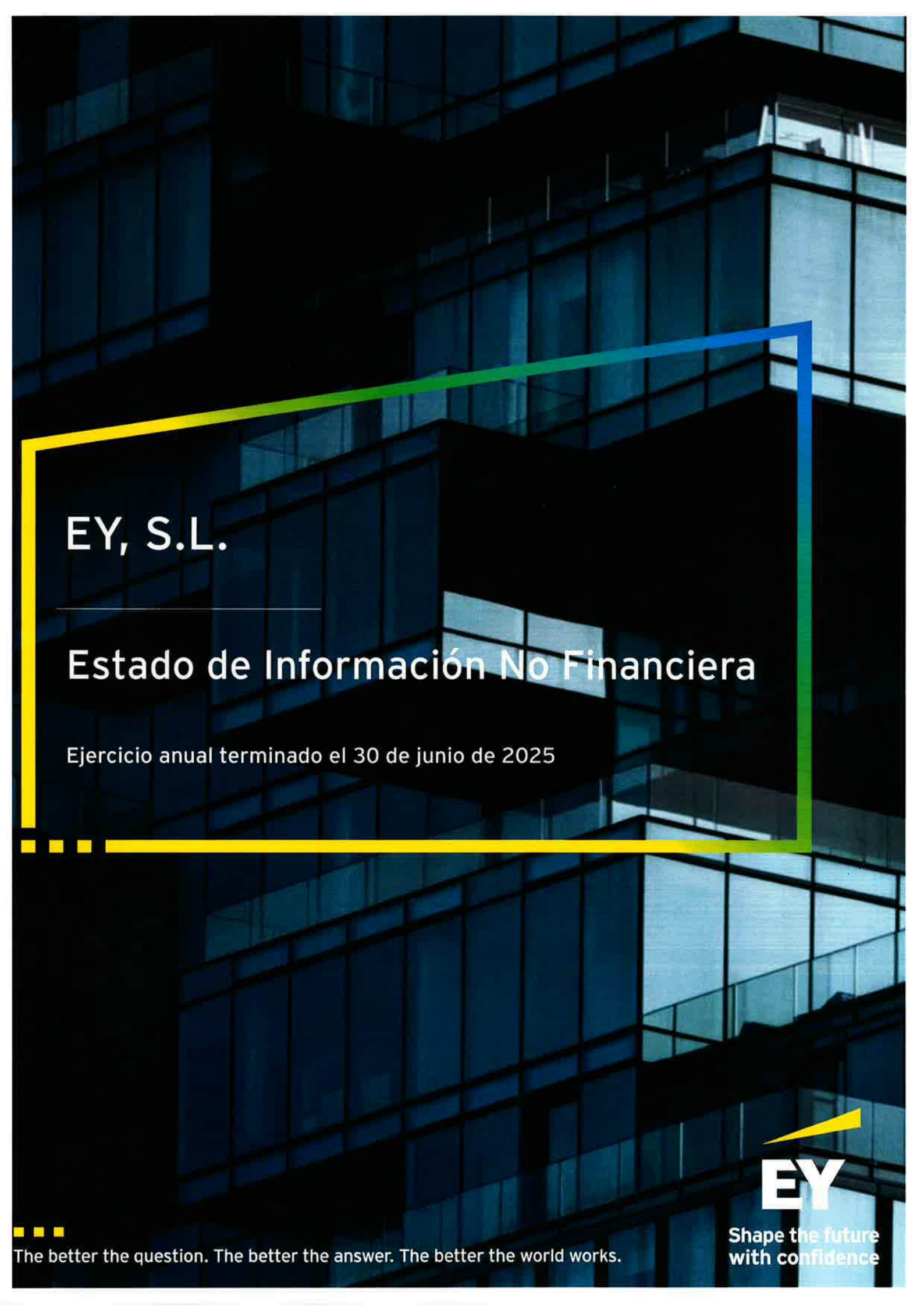
Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

6 de noviembre de 2025

CAUDISA AUDITORES, S.L.P.



Gloria Orejas de las Heras



EY, S.L.

Estado de Información No Financiera

Ejercicio anual terminado el 30 de junio de 2025



Shape the future
with confidence

■ ■ ■
The better the question. The better the answer. The better the world works.

Índice



1

Introducción



2

Ámbitos generales



3

Cuestiones sociales y
relativas al personal



4

Medio ambiente



5

Información sobre el
respeto de los
derechos humanos



6

Lucha contra la
corrupción y el
soborno



7

Sociedad



A

Anexo. Tablas de
contenidos





1. Introducción

1. Introducción

El presente Estado de Información No Financiera (en adelante, el "Informe") se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la **Ley 11/2018**, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, por la que se modifican 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).

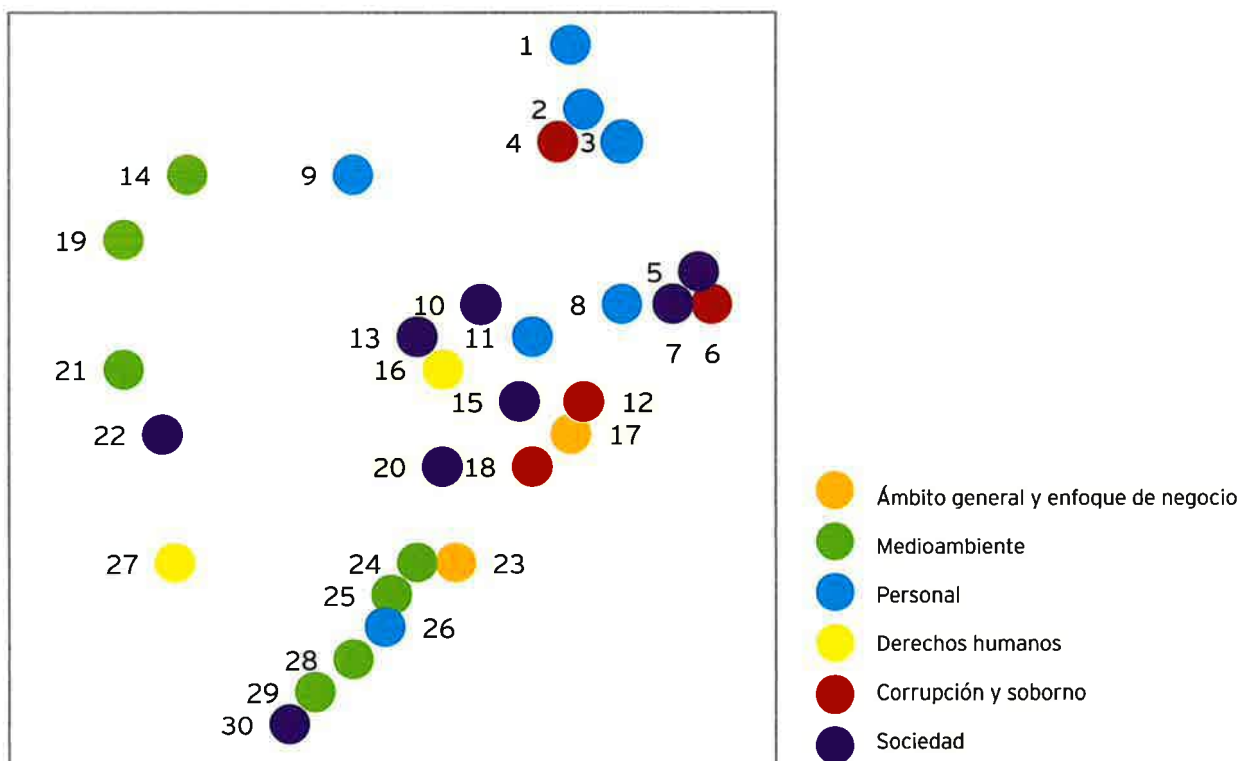
En la elaboración del presente Informe también se han seguido los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (en adelante, "estándares GRI") seleccionados en base a la actividad empresarial de **Ernst & Young, S.L.**, al análisis de materialidad realizado que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

En este contexto, a través del presente informe, **EY, S.L.** (en adelante, "**EY, S.L.**", "la Firma" o "**EY**") tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y en relación con los derechos humanos relevantes para la Firma 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.

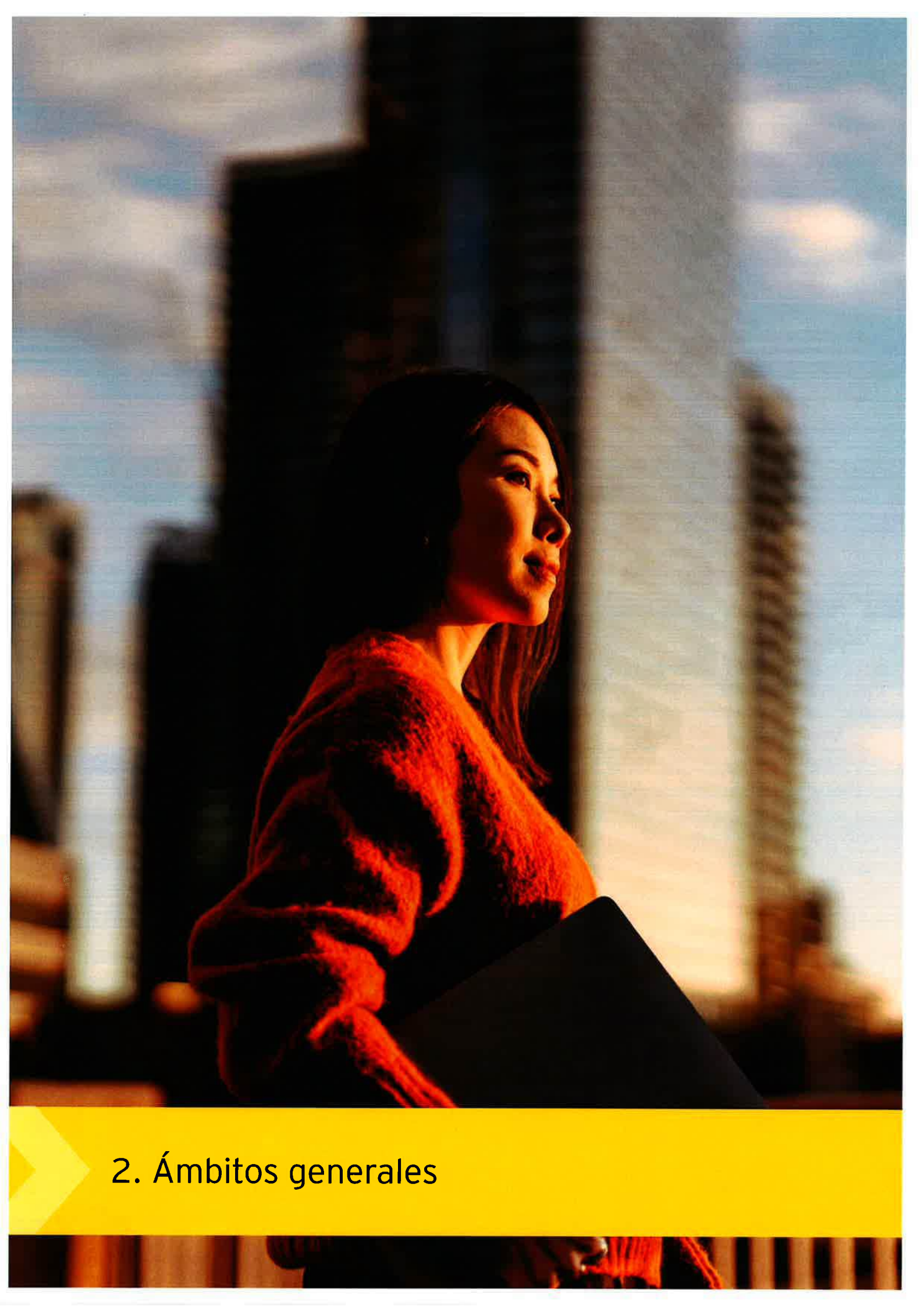
Igualmente, se ha realizado una valoración interna mediante un cuestionario enviado a representantes de la Firma de diferentes áreas.

De esta forma, se ha obtenido la siguiente **matriz de materialidad** con la que se han clasificado los asuntos en función de su relevancia:



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

El presente informe 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.

A woman with long dark hair, wearing a red knit sweater, is shown in profile, looking out towards a city skyline. The scene is bathed in the warm, golden light of a sunset or sunrise, with the sun low on the horizon behind the buildings. The background features several tall, modern skyscrapers against a blue and orange sky. The woman is holding a dark object, possibly a laptop or a folder, in front of her.

2. Ámbitos generales

2. Ámbitos generales

2.1. Modelo de negocio

EY, S.L. cuenta con 1.841 profesionales repartidos en 15 oficinas, con el compromiso de construir un mejor entorno de trabajo a través de sus servicios fiscales y legales.

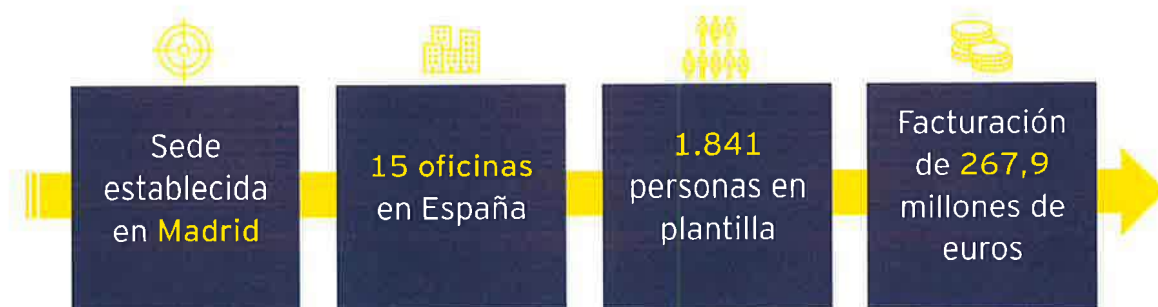
Enfoque sectorial

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

Nuestra oferta de servicios

- Auditoría
- Asesoramiento contable y financiero

Principales cifras generales de EY, S.L.



Presencia de EY, S.L. en España



- Madrid
- Sevilla
- Málaga
- Valencia
- Zaragoza
- Pamplona
- Barcelona
- Bilbao
- La Coruña
- Vigo
- Valladolid
- Mallorca
- Las Palmas de Gran Canaria
- Tenerife
- San Sebastián



2.2. Modelo estratégico

Conscientes del papel fundamental que juega EY, S.L. como Firma de servicios profesionales, estamos comprometidos con la creación de valor (i) social, (ii) económico y (iii) medioambiental en todas nuestras actividades.

Propósito



"Shape the Future with Confidence" resume el compromiso adquirido por EY, S.L. con sus profesionales, clientes y con la sociedad. 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.

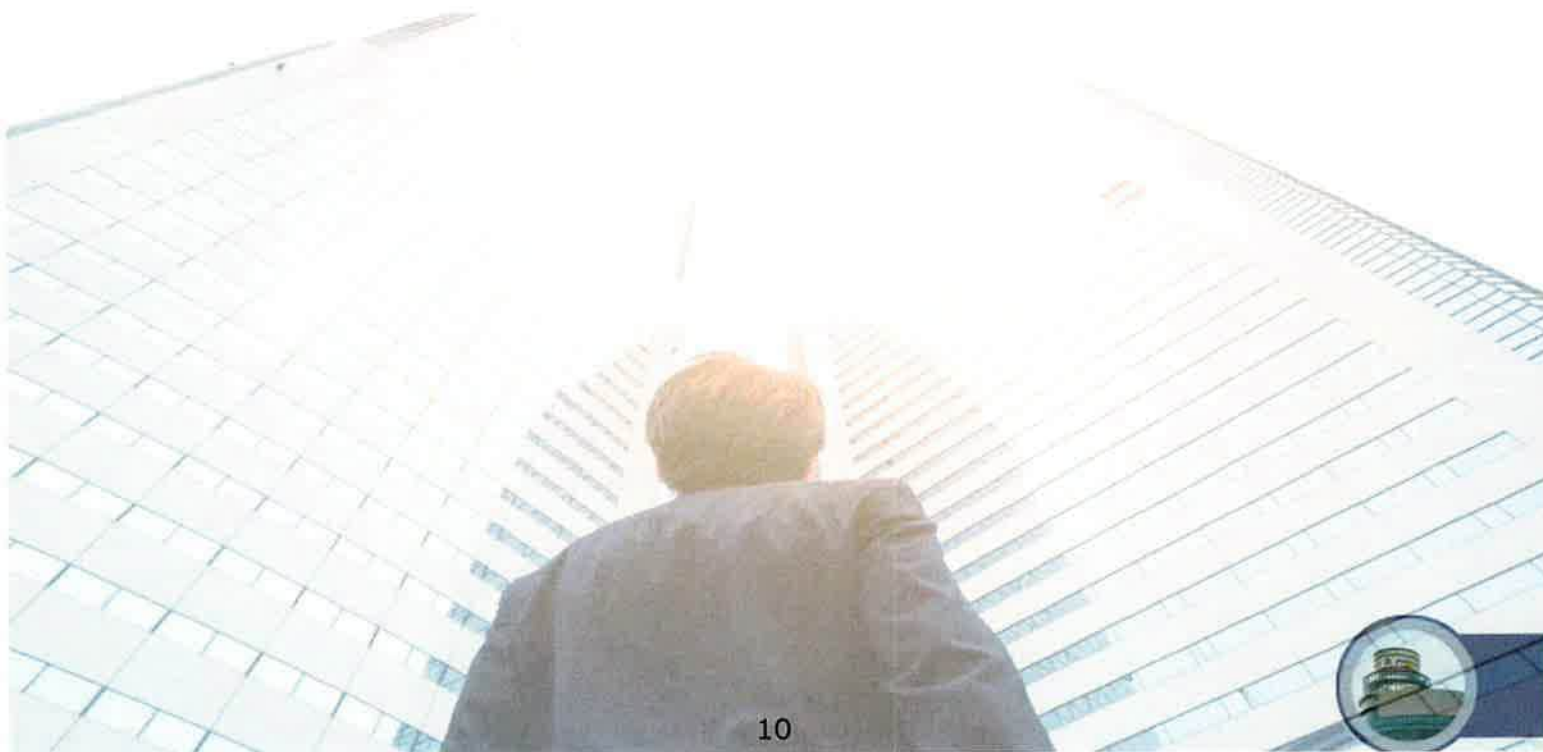
Nuestro propósito nos recuerda cada día que el conocimiento y la calidad de los servicios que prestamos contribuyen a sustentar la confianza en los mercados de capitales y en las economías mundiales, lo que nos hace tomar conciencia de la importancia de nuestro papel para nuestros profesionales, clientes 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 responsabilidad de proporcionar confianza a los mercados de capitales. A través de nuestros valores definimos quiénes somos, así como las creencias y el funcionamiento de nuestra organización. Esto se expresa mediante el comportamiento, la actitud y la manera en la que nos relacionamos con compañeros, clientes y colaboradores.

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



2.3. Gestión de riesgos no financieros

De acuerdo con la visión de EY, S.L. de prestar un servicio excepcional y de calidad a nuestros clientes, 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 con 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 nuestras personas trabajadoras.
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.



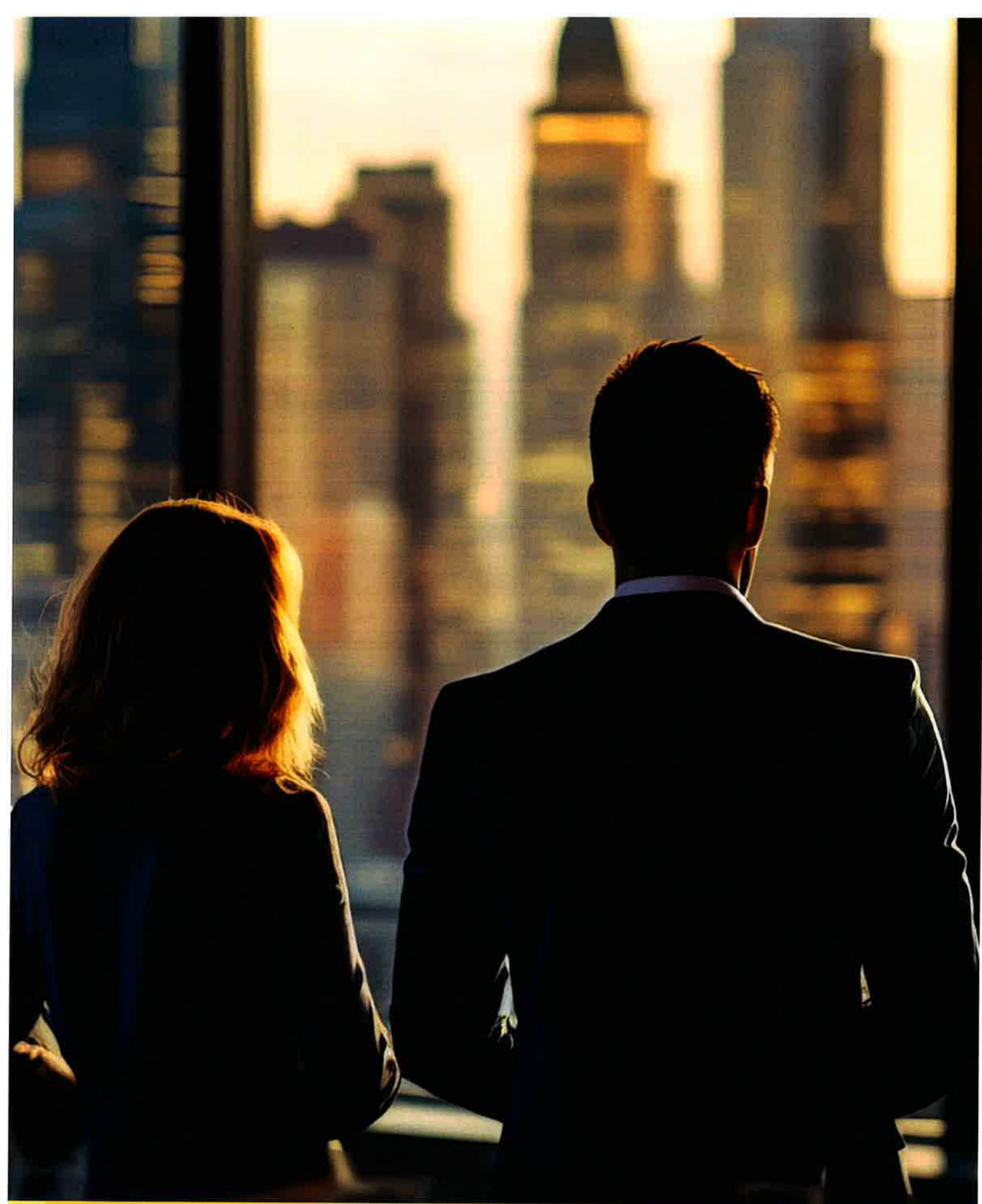
2.4. Impulso de la sostenibilidad

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 para 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 EY, S.L. 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

3. Cuestiones sociales y relativas al personal

3.1. Principales cifras de personal



3.2. Propósito y valores

Para EY, S.L. la **gestión de personas es una prioridad**. El talento es nuestro activo más valioso porque, gracias a ellos, construimos una Compañía de la que sentirnos profundamente orgullosos y que se posiciona como un entorno atractivo para los candidatos potenciales.

Entre los planes estratégicos de la Firma para la **gestión del talento** se encuentran:

- **Multiculturalidad y diversidad como elementos inherentes a nuestros valores**, poniendo en marcha medidas y proyectos orientados a nuestra gente. En EY, S.L. trabajamos para la creación y consolidación de un entorno de trabajo inclusivo y equitativo. Creemos firmemente en la importancia del 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. No importa cuál sea su género, edad, orientación sexual, raza, capacidad física, experiencia laboral o nivel de educación, todos y cada uno de nosotros aportamos algo único y valioso.
- En este contexto, **la Firma ratifica el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres**, velando por la paridad de género en todas las categorías profesionales.
- En cuanto a los derechos LGTBQ+, nuestro objetivo es crear un ecosistema de seguridad y confianza, celebrando la diversidad en todas sus formas. Además de contar con REDI, hemos creado la red de aliados REYNBOW. Formada por profesionales de la Firma que entienden y apoyan la lucha por los derechos y reivindicaciones LGTBQ+ y que quieren ser parte activa de este movimiento.
- **Personalización de la carrera del empleado** en función de sus expectativas y objetivos individuales. Se trata de una estrategia crecimiento y desarrollo gracias a la cual podemos detectar un abanico de itinerarios profesionales, formaciones y desarrollos personalizados tanto a nivel nacional como internacional.
- **Firme apuesta por la flexibilidad**, un enfoque que no es nuevo para los profesionales de EY, S.L., ya que desde hace más de una década pueden disfrutar de un modelo de trabajo **totalmente flexible**, donde los profesionales pueden desarrollar su jornada laboral en las oficinas de los clientes, en su domicilio o en las oficinas de EY, en función de las necesidades de su día a día y con total libertad de elección.



3.3. Empleo

Distribución de la plantilla

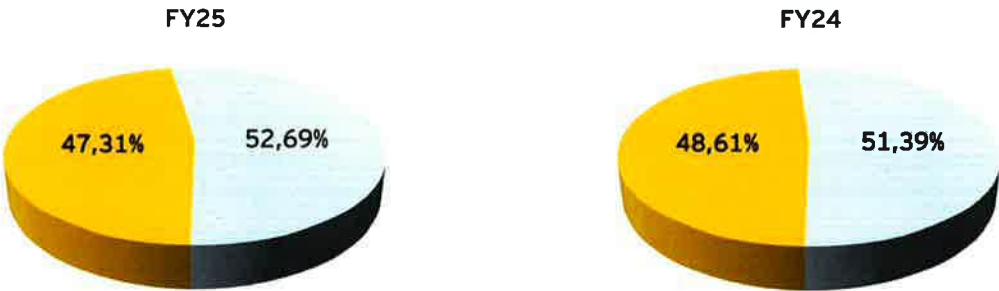
En los datos de empleo de EY, S.L. que se presentan a continuación, se han incluido todas las personas trabajadoras que prestan sus servicios en la Firma, cifra que asciende a un total de 1.841 personas contratadas. Prácticamente la totalidad de la plantilla se ubica en España.

Se han obtenido los siguientes datos de la plantilla a cierre del año fiscal 2025, desglosados por **sexo**, **edad** y **categoría profesional**:



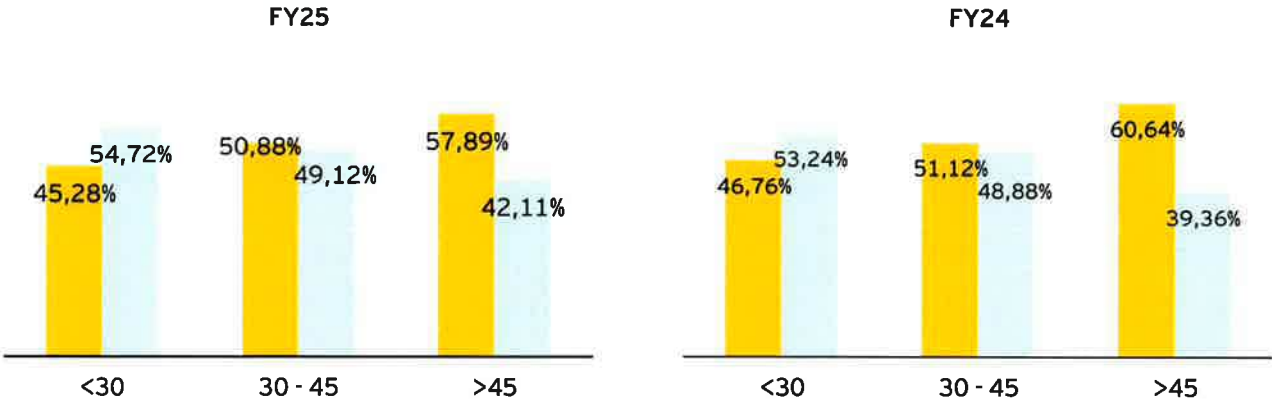
Distribución de la plantilla por sexo:

	FY25			FY24		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Total	871	970	1.841	803	849	1.652



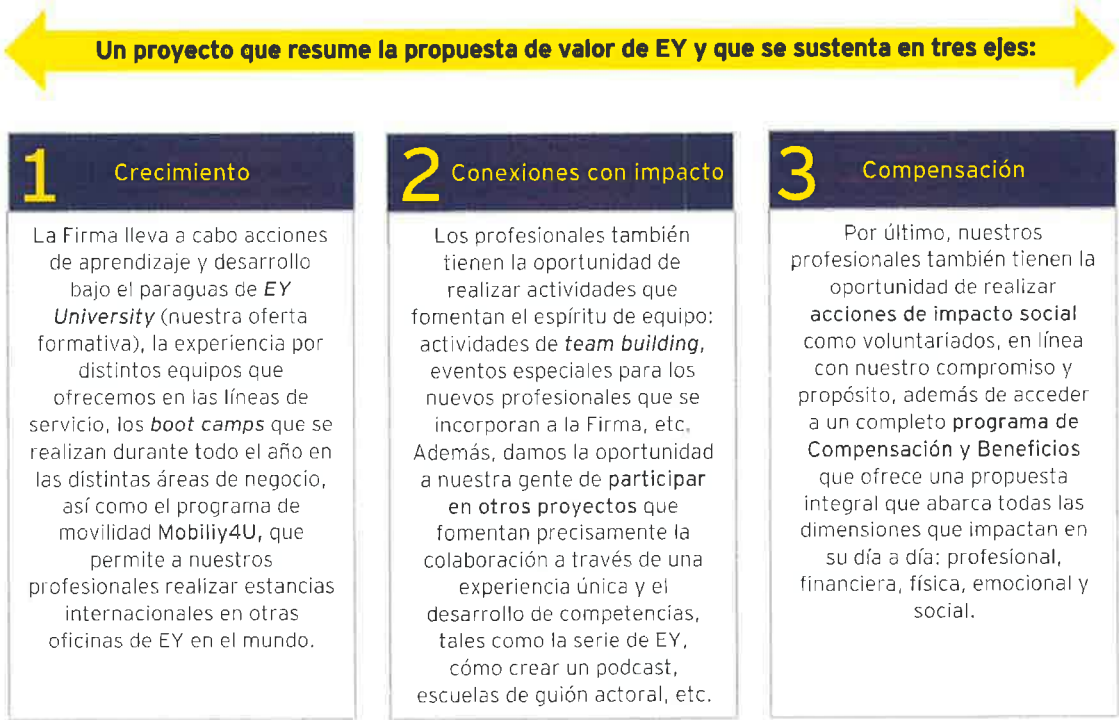
Distribución de la plantilla por sexo y edad:

	FY25			FY24		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 30 años	585	707	1.292	541	616	1.157
Entre 30-45 años	231	223	454	205	196	401
Más de 45 años	55	40	95	57	37	94
Total	871	970	1.841	803	849	1.652



- **Uso de la Inteligencia Artificial Generativa para evolucionar la forma de trabajar:** EY ha cerrado este año un acuerdo con un *partner* de reconocido prestigio para poder formar a todos los profesionales de la Firma en el uso de *Copilot*, así como de diferentes herramientas internas, con el fin de evolucionar nuestra forma de trabajar y gestionar los proyectos.

Sólida estrategia de atracción y fidelización del talento denominada "GO HIGHER"



Distribución de la plantilla por sexo y categoría profesional:

	FY25			FY24		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
<i>Ejecutivos</i>	219	217	436	193	212	405
<i>Técnicos y profesionales</i>	622	753	1.375	580	637	1.217
<i>Administrativos</i>	30	0	30	30	0	30
Total	871	970	1.841	803	849	1.652

FY25

FY24



EY, S.L. apuesta por ofrecer un empleo de calidad y estable, por lo que la mayor parte de los contratos son de tipo indefinido, en concreto, un 96,35%. Asimismo, favorece la conciliación laboral y personal implantando, entre otras medidas, la posibilidad de suscribir contratos a tiempo parcial siempre que sea posible.

Los contratos a tiempo parcial están incluidos en las demás categorías de contrato, por lo que no se suman por separado en las tablas que se detallan a continuación.

Promedio de la distribución de la plantilla por sexo y tipo de contrato:

	FY25			FY24		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
<i>Contrato indefinido</i>	862	940	1.802	822	865	1.687
<i>Contrato temporal</i>	24	44	68	26	44	70
<i>Contrato a tiempo parcial</i>	11	1	12	8	1	9
Total	886	984	1.870	848	909	1.757

FY25

FY24



Promedio de la distribución de la plantilla por edad y tipo de contrato:

	FY25		
	Indefinido	Temporal	Parcial
<i>Menos de 30 años</i>	1.237	68	3
<i>Entre 30-45 años</i>	466	0	0
<i>Más de 45 años</i>	99	0	9
Subtotal	1.802	68	12
Total	1.870		

	FY24		
	Indefinido	Temporal	Parcial
<i>Menos de 30 años</i>	1.157	69	2
<i>Entre 30-45 años</i>	438	1	0
<i>Más de 45 años</i>	92	0	7
Subtotal	1.687	70	9
Total	1.757		

Promedio de la distribución de la plantilla por categoría profesional y tipo de contrato:

	FY25			FY24		
	Indefinido	Temporal	Parcial	Indefinido	Temporal	Parcial
<i>Ejecutivos</i>	432	0	1	413	0	1
<i>Técnicos y profesionales</i>	1.340	68	4	1.244	70	2
<i>Administrativos</i>	30	0	7	30	0	6
Subtotal	1.802	68	12	1.687	70	9
Total	1.870			1.757		

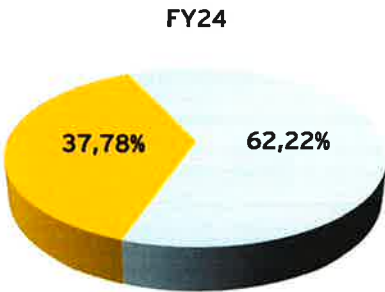
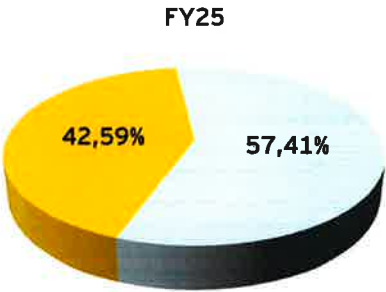


Ceses

En el año fiscal 2025 se han producido un total de 54 ceses, distribuidos de la siguiente manera:

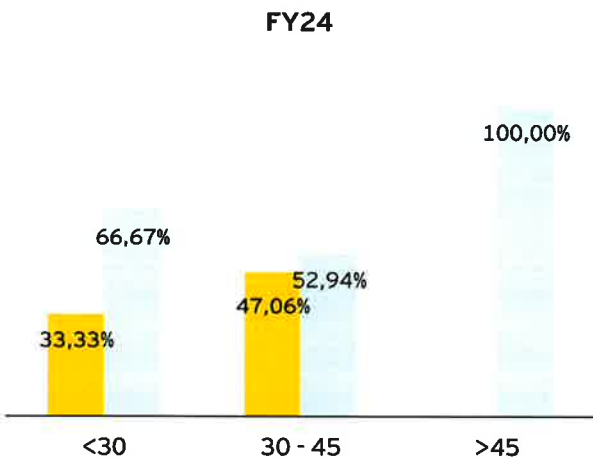
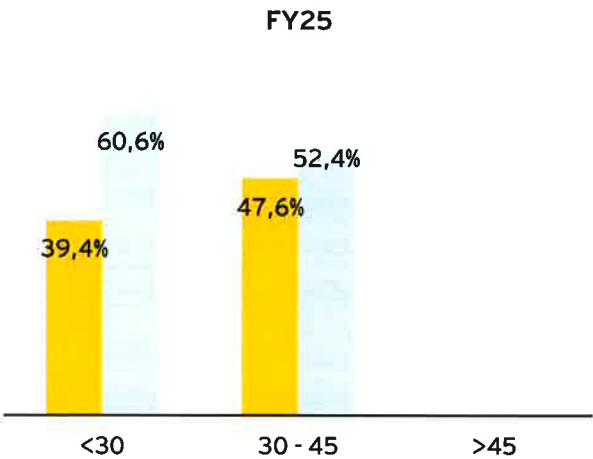
Distribución del número total de ceses por sexo:

	FY25			FY24		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Total	23	31	54	17	28	45



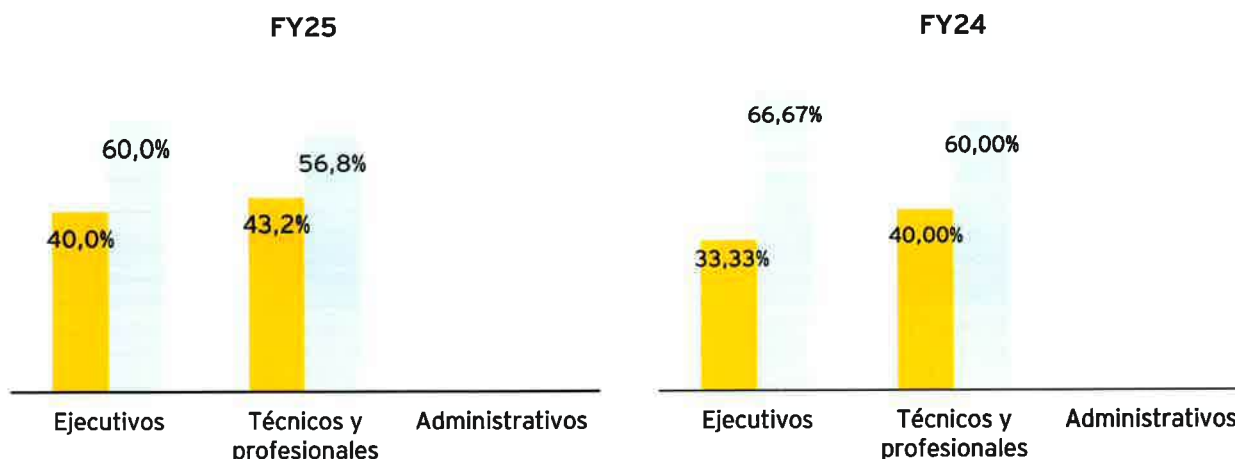
Distribución del número total de ceses por sexo y rango de edad:

	FY25			FY24		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 30 años	13	20	33	9	18	27
Entre 30-45 años	10	11	21	8	9	17
Más de 45 años	0	0	0	0	1	1
Total	23	31	54	17	28	45



Distribución del número total de ceses por sexo y categoría profesional:

	FY25			FY24		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
<i>Ejecutivos</i>	4	6	10	5	10	15
<i>Técnicos y profesionales</i>	19	25	44	12	18	30
<i>Administrativos</i>	0	0	0	0	0	0
Total	23	31	54	17	28	45

**Remuneraciones**

EY, S.L. ofrece un nivel retributivo justo y conforme a la práctica de mercado de Compañías 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 analizan las remuneraciones en mediana, considerando la retribución fija y la retribución variable anual percibida y desglosado por género, edad y categoría profesional:

	RFA + Bonus - Menos de 30 años					
	FY25			FY24		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
<i>Ejecutivos</i>	46.508	46.758	46.508	46.250	45.500	45.500
<i>Técnicos y profesionales</i>	26.327	26.026	26.236	25.508	25.508	25.508
<i>Administrativos</i>	-	-	-	-	-	-

	RFA + Bonus - Entre 30-45 años					
	FY25			FY24		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
<i>Ejecutivos</i>	59.201	64.224	62.002	56.935	60.936	58.072
<i>Técnicos y profesionales</i>	36.310	36.310	36.310	33.804	33.012	33.502
<i>Administrativos</i>	21.000	-	21.000	-	-	-



	RFA + Bonus - Más de 45 años					
	FY25			FY24		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
<i>Ejecutivos</i>	79.364	100.616	89.167	79.226	101.539	88.850
<i>Técnicos y profesionales</i>	47.094	45.770	45.797	44.791	39.442	40.012
<i>Administrativos</i>	29.946	-	29.946	29.358	-	29.358

La variación interanual en los grupos analizados se debe al reducido tamaño de estos, lo que los hace susceptibles de cualquier cambio singular, como el salto del tramo de edad o fluctuaciones en las altas y bajas, a pesar de ser homogéneos.

Adicionalmente, 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 la categoría profesional, la línea de servicio de cada persona trabajadora o el grado de la categoría profesional.

Para el cálculo de 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.

	Mediana salarial	
	FY25	FY24
<i>Mediana mujeres</i>	33.012	30.506
<i>Mediana hombres</i>	31.010	30.462
<i>Brecha salarial bruta</i>	-6,46%	-0,14%
<i>Brecha salarial ajustada</i>	0,59%	-0,14%

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 2025.

En el caso de EY, S.L., la introducción de métodos estadísticos en el análisis, a través de los que se tienen 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 un 0,59%.

El Consejo de Administración de EY, S.L. está formado por tres miembros (1 hombre y 2 mujeres) que no reciben remuneración alguna por pertenecer al Consejo, siendo la remuneración agregada de los miembros de 4.986.803,00 euros en el FY25.



3.4. Organización del tiempo de trabajo

En EY, S.L., mantenemos una firme apuesta por la flexibilidad, con un **modelo de trabajo totalmente flexible** donde los profesionales pueden desarrollar su jornada laboral en las oficinas de los clientes, en su domicilio o en las oficinas de EY, en función de las necesidades de su día a día y con total libertad de elección.

Aunque este enfoque no es nuevo para los profesionales de EY, ya que desde hace más de una década pueden disfrutar de esta opción. Fue tras la pandemia cuando la Firma apostó por su implantación total con el firme objetivo de garantizar la flexibilidad personal y profesional, ya que creemos en la corresponsabilidad de nuestros profesionales. Tras el confinamiento, la Firma consiguió el mayor dato de *engagement* de su historia: **el 98% de los trabajadores de EY afirmaron sentirse orgullosos de pertenecer a la Compañía.**

- Además, nuestros profesionales tienen acceso a un completo programa de formación y desarrollo, compensación y beneficios, voluntariados, experiencias innovadoras y eventos especiales, que conforman la propuesta de valor de la Firma.

Formación y desarrollo

En EY no solo ofrecemos formación, sino que transformamos esta experiencia en un aprendizaje significativo. Para ello contamos con nuestra propia Universidad, un **Ecosistema de Aprendizaje** consolidado y democratizado que permite a cada profesional, desde su incorporación, ser el protagonista de su propio aprendizaje, asegurando así su empleabilidad continua. Este ecosistema, **siempre a la vanguardia**, satisface las competencias clave más demandadas en la actualidad, necesarias para enfrentar los constantes cambios y desafíos del entorno.

- Competencias técnicas y las *power skills* forman parte de un amplio catálogo, respaldado por nuestra comunidad de facilitadores internos y colaboradores externos reconocidos en el mercado.
- Además, gracias a nuestra innovadora *Learning & Talent Development Tool* todos los profesionales puedan solicitar y 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 esta y llevar un buen control de los gastos y seguimiento de todas las formaciones que realizan nuestros profesionales, dentro y fuera de EY.

Gracias a la inteligencia artificial, hemos implementado una prueba de última generación que los profesionales completan en menos de 5 minutos.

- Como resultado, el profesional recibe un amplio informe denominado **LearnabiliteY**, donde se muestra cuál es su **índice de learnability**. Este informe refleja a su vez el grado de intensidad que la persona presenta hacia las competencias que hemos seleccionado en la Firma como más relevantes y que forman parte de nuestro modelo de Liderazgo. Gracias a ello, a través de un algoritmo que hemos diseñado y perfeccionado, el profesional recibe un **itinerario de aprendizaje personalizado** en base a nuestra oferta formativa, el cual, se actualiza constantemente a medida que evoluciona nuestro ecosistema.
- Asimismo, EY ha cerrado año un acuerdo con *The Power Education* para poder formar a todos los profesionales de la Firma en el uso de Copilot, así como de diferentes herramientas internas, con el fin de evolucionar nuestra forma de trabajar y gestionar los proyectos.

Nuestra metodología de aprendizaje se basa en el sistema 70/20/10. Nosotros diseñamos cada experiencia de aprendizaje combinando lo mejor la formación presencial, virtual y online.

- Utilizamos metodologías activas y gamificación para crear un formato presencial innovador, donde los profesionales aprenden de manera colaborativa, resolviendo retos que simulan situaciones reales del entorno laboral.
- Esto no solo facilita la transferencia del conocimiento, sino que también genera altos índices de satisfacción entre los participantes. Además, hemos introducido pruebas de acceso y *assessment* de seguimiento en muchos de nuestros programas, para evaluar los conocimientos, habilidades, progreso y así garantizar un buen desarrollo de cada proyecto.

El aprendizaje continúa en el día a día, donde el profesional pone en práctica sus conocimientos guiados por profesionales altamente cualificados, **líderes referentes e inspiradores.**

Asimismo, nuestro proceso de *onboarding* para recién egresados es ampliamente reconocido por su capacidad de generar un efecto **WOW**. Ofrecemos una experiencia de inmersión **personalizada**, donde cada profesional puede adaptar su trayectoria de aprendizaje a sus intereses. Desde el primer día, cada nuevo miembro cuenta con el apoyo de un *buddy* y posteriormente de un *counselor*, quienes brindan orientación en su desarrollo profesional y personal ofreciéndole un **feedback** honesto y regular sobre su desempeño.

En el último año, hemos formado a más de 6.000 profesionales, impartido más de 1.000 formaciones, facilitado cerca de 1.000 certificaciones y más de 2.500 personas han participado en programas internacionales de la Firma. Todo ello con un índice de satisfacción del 95%.



Compensación y beneficios

Nuestro programa de Compensación y Beneficios está diseñado para satisfacer todas las necesidades de nuestros profesionales. Ofrecemos una propuesta integral que abarca todas las dimensiones que impactan en su día a día: **profesional, financiera, física, emocional y social**. Esto nos posiciona como un empleador de referencia en el mercado, ideal para atraer, fidelizar y fomentar el compromiso de talento excepcional.

- Implementamos acciones que responden a las necesidades de nuestros profesionales, permitiéndoles personalizar su paquete retributivo. De esta manera, cada empleado puede seleccionar los beneficios que mejor se alineen con su etapa vital, impulsando su desarrollo profesional y motivándolos a construir una carrera sólida dentro de nuestra organización.
- Nos enfocamos en el bienestar integral de nuestros colaboradores, reconociendo que su vida profesional y personal son inseparables y se influyen mutuamente. Por ello, valoramos no solo el desarrollo profesional, sino también el bienestar de sus familias, la comunidad y la sostenibilidad de nuestra empresa.
- Ofrecemos programas de movilidad interna que permiten a nuestros profesionales adquirir nuevas habilidades, promoviendo su crecimiento tanto profesional como personal.
- Acompañamos a nuestros empleados a lo largo de toda su experiencia laboral, desde su integración en la compañía hasta su etapa como *Alumni*, asegurando un vínculo continuo incluso después de su salida de la Firma.
- Nuestra política de compensación se basa en fundamentos sólidos, alineados con la estrategia de la Firma, y utiliza diversas palancas para ser atractiva: ofrecemos un salario fijo competitivo, retribución variable basada en el desempeño, un amplio catálogo de beneficios y acciones de reconocimiento que valoran el esfuerzo y dedicación de nuestros colaboradores.

Este último año hemos seguido desarrollando y mejorando las siguientes acciones / propuestas:

- Lanzamiento del primer programa de bienestar emocional para líderes de equipos de EY España desarrollado junto con nuestro *partner Time2Mind*, con el cual queremos ayudar a nuestros profesionales a mejorar su bienestar emocional y físico gracias a la ayuda de un pool de expertos con más de 20 años de experiencia en sueño, *detox* digital, estrés, conflicto, cuerpo y mente, etc.
- Fortalecimiento de propuestas relativas al bienestar financiero de los profesionales, a través de los acuerdos alcanzados con diferentes proveedores. EY Cash, nuestro servicio de adelanto de nómina inmediata, en el cual los profesionales reciben en su cuenta bancaria al momento, el importe que necesite de la cuantía devengada hasta ese momento, con lo que conseguimos ofrecerle una tranquilidad financiera ante posibles gastos inesperados.
- Seguro de mascotas: para contribuir al bienestar económico de los profesionales, les proporcionamos un acuerdo ventajoso con el fin de mitigar los gastos veterinarios inesperados. Intentamos promover la tenencia responsable de mascotas, lo que puede reducir el estrés y aumentar la satisfacción laboral.
- A través de nuestro *partner* de conciliación de la vida familiar y laboral (*Wonest*) hemos añadido un servicio de acompañamiento hipotecario, donde el profesional podrá contar con un asesor que le guiará en cada paso del proceso de compra, proporcionando toda la información necesaria para resolver las dudas y evitar gastos innecesarios a la hora de contratar una hipoteca o refinanciar la misma.
- Campaña para mejorar el bienestar físico (en concreto el área de salud nutricional) a través de diferentes acuerdos con proveedores de comida saludables a domicilio/oficina.
- Aumento del número de actividades deportivas en las instalaciones de las oficinas o en clubs próximos a ellas, con el fin de mejorar el bienestar físico y aumentando el *engagement* (*Yoga, Barré, Revive, Fightland, Brooklyn*), así como talleres intensivos sobre nutrición con una especialista refutada.
- Plan de comunicación interna, y en redes sociales, del área de compensación y beneficios, con el objetivo de fortalecer el conocimiento por parte de nuestros profesionales de todos los beneficios que disponen por formar parte de la *EYFamily*.



Adicionalmente, continuamos con todas las acciones desplegadas en los siguientes pilares:

Bienestar económico

Facilidades crediticias al consumo a una tasa de interés preferencial, asesoramiento en materia fiscal, pólizas de seguros de vida, accidentes y decesos. Optimización tributaria de la compensación a través de un sistema de retribución flexible (incluyendo tarjetas de restaurante, tarjetas de transporte, vales de guardería, formación y seguro médico). Convenios con instituciones financieras para proporcionar cuentas corrientes y tarjetas vinculadas a dichas cuentas sin costo alguno. *EY Family Club*: un club de descuentos que permite la adquisición de bienes y servicios a precios reducidos.

Bienestar físico

Seguro médico, retos deportivos *Healthy Cities* de Sanitas, participación en carreras populares, club de corredores, ligas deportivas de baloncesto, vóley y fútbol, torneos de pádel, olimpiadas dentro de cada línea de servicio, sesiones de fisioterapia en la oficina, talleres de gestión del estrés, nutrición, estudio de la pisada, revisión dermatológica, estudio de la retina y entrenador personal, entre otros, acceso a fruta fresca de libre consumo en la oficina, *EY Family Club*, donde se puede encontrar grabaciones de clases y el calendario de actividades deportivas. Inclusión de sesiones presenciales en salas/clubs próximos a las oficinas. Elevador de portátil para mejorar la ergonomía.

Bienestar emocional

Sesiones de *Mindfulness* y Yoga, servicios de conciliación de vida familiar-laboral, acceso a través de una plataforma de un proveedor a sesiones de ayuda, ejercicios de relajación, meditación, respiración, etc., acceso a sesiones de apoyo con psicólogos especializados, cursos de formación a padres y madres primerizas, apoyo y aclaración de dudas sobre cómo hacer frente a la situación y recepción de una canastilla tras el nacimiento.

Bienestar social

Acciones de voluntariado, conservación del medio ambiente, donaciones de médula y sangre, y campañas de recogida de ropa y juguetes. Desperdicio cero de comida (a través de la compra del menú de la cantina fuera del horario de venta al público a precio reducido). Botella de agua corporativa para reducir el uso de plásticos.

Bienestar profesional

Nuevas olas de movilidad con múltiples destinos. Revisión anual salarial. Retribución variable vinculada al cumplimiento de los objetivos establecidos. Elaboración de estudios salariales internos para la optimización de nuestras bandas salariales, preservar la equidad interna y ser competitivos externamente. Horario de verano. Flexibilidad laboral. Plan de Igualdad.



3.5. Salud y seguridad en el trabajo

Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

Continuamos comprometidos con la creación de un entorno laboral que promueva la seguridad, la salud y el bienestar de nuestros profesionales. Nuestra política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es revisada y ratificada por la alta dirección, estableciendo nuevos objetivos alineados con los valores y la cultura corporativa, integrándolos en la estrategia general de la firma. Se otorga especial atención a las emergencias derivadas de condiciones climáticas, a la reducción de accidentes en el trayecto laboral, así como a la promoción del cuidado de la salud de nuestros empleados, incrementando la comunicación sobre las campañas de reconocimientos médicos anuales.

Un año más, hemos mantenido el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) para cumplir con la norma internacional ISO 45001, obteniendo resultados muy satisfactorios. La empresa certificadora (TUV Austria) ha llevado a cabo la auditoría, resaltando la madurez del sistema y de los procedimientos de emergencia en nuestro entorno laboral.

Una de las premisas de la norma es la mejora continua, no solo del sistema, sino también de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores. Hemos continuado trabajando para lograr esta mejora continua, con el objetivo de ser reconocidos por nuestros empleados, clientes, nuestro entorno y la sociedad en general, como una empresa responsable y comprometida con el principio de contar con trabajadores más seguros, saludables y felices. Esto, a su vez, contribuirá a que la compañía sea más productiva y eficiente.

En el FY25 se mantiene el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo según la norma internacional ISO 45001

EYLife: transcurridos varios años desde su creación en 2012, la marca EYLife se ha consolidado como un símbolo de salud y bienestar entre nuestros profesionales. En el marco de este proyecto, se organizan y desarrollan acciones relacionadas con la responsabilidad corporativa, la seguridad y salud, la igualdad y la conciliación, así como el fomento del deporte y la promoción de hábitos de salud física y emocional.

Formación en materia de seguridad y salud: representa una de las principales herramientas para la capacitación en seguridad de los profesionales y para fortalecer la cultura preventiva de la organización. Durante el FY25, hemos continuado reforzando la formación en seguridad y salud en las oficinas, adaptándonos a las nuevas tendencias en formación y formas de trabajo. Además, se han realizado esfuerzos adicionales en la formación relacionada con el ámbito de la salud, incluyendo jornadas dedicadas a la mejora de conductas de vida saludable y a la capacitación en primeros auxilios.



Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo:

	N.º de accidentes de trabajo			N.º de enfermedades profesionales		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
FY25	2	1	3	0	0	0
FY24	0	1	1	0	0	0

Tasa de frecuencia y gravedad de los accidentes por sexo:

	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		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
FY25	0,60	0,30	0,90	0,09	0,02	0,11
FY24	0,00	0,31	0,31	0,00	0,07	0,07

Horas de absentismo por sexo:

Las horas de absentismo están generadas a partir 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:

	FY25			FY24		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Total	48.856	25.496	74.352	20.696	15.936	36.632



3.6. Relaciones sociales

Organización del diálogo social

La comunicación es fundamental para impulsar el *engagement* (orgullo de pertenencia) y el *advocacy* (*prescripción externa*) entre los profesionales. En este contexto, EY, S.L. lleva a cabo distintas iniciativas para reforzar su comunidad y utiliza diferentes canales que dan respuesta a las necesidades de comunicación y que son capaces de llegar a los distintos públicos.

Entre ellas, destacamos:

1. Experiencias presenciales e híbridas:

EY Mates: un proyecto en el que participaron los profesionales de EY España contando sus historias de amistad en la *EY Family*. Tras recoger más de 600 propuestas, se seleccionaron las mejores 250 historias para vivir una gran experiencia: formarse en *storytelling*, fotografía y vídeo con el objetivo de contar estas historias al resto del mundo. El resultado fue un museo virtual en la página de EY y una campaña interna/externa (redes sociales) en la que se votaron las mejores historias y que finalizó con un evento en el que los ganadores contaron sus historias de amistad en directo.



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 guion, 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.



Premios Javier Pancorbo: con 17 años de trayectoria, 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 entre las dos personas ganadoras, que son repartidos entre los dos proyectos ganadores (categorías: nacional e internacional). En el FY25 se celebraron estos premios en formato presencial, resultando ganadoras las asociaciones DaleCandela y Mozambique Sur.



Fiestas de verano y de Navidad: unos encuentros que buscan celebrar los éxitos conseguidos como equipo y conectar como EY Family.



Desayuno Gold Givers: una mañana de encuentro entre algunos voluntarios de EY con el objetivo de poner en valor la implicación de estos profesionales, generar sinergias y trabajar juntos en nuevas formas de impulsar y mejorar las iniciativas de voluntariado de la Firma durante el ejercicio.



Campaña de navidad: en el FY25, las felicitaciones navideñas se transformaron en una iniciativa de impacto social, poniendo el foco en el mayor problema social de nuestro país: la falta de hogar. En España existen más de 28.500 personas que no cuentan con una vivienda, por lo que EY decidió colaborar con distintas organizaciones que trabajan cada día para dar un hogar a quienes más lo necesitan.

IMPACT WEEK: la última semana de junio todos los profesionales de Assurance de EW + FSO celebraron la primera *ImpACT Week*. Una semana completa de actividades de formación, acción social y eventos con clientes. Una ocasión perfecta para juntarse de nuevo y seguir formándose en sostenibilidad y temas ESG con el objetivo de ser mejores profesionales y seguir ofreciendo el mejor servicio a nuestros clientes.



2. Canales de comunicación interna:

All people webcast: organización de webcast dirigidos a todos los profesionales de EY para tratar temas importantes para la Firma.

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, etc.).

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 la sección *Markets Show* para presentar, de forma innovadora, a nuestros líderes.

Campañas especiales de comunicación: 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.

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, etc., que este *magazine* recoge.

Givers App: aplicación interna destinada a coordinar y dar visibilidad a las iniciativas de voluntariado de los profesionales de EY, facilitando la participación y el seguimiento de las actividades diarias.

3. Reconocimientos:

EY España está presente en numerosos rankings y directorios como una de las mejores empresas para trabajar. Durante el ejercicio ha sido galardonada con varios premios prestigiosos que reflejan su compromiso con la excelencia en la gestión de personas. Estos reconocimientos destacan el esfuerzo continuo de la firma por crear un entorno de trabajo inclusivo, innovador y motivador para sus profesionales. EY ha implementado diversas iniciativas y programas que promueven el bienestar, el desarrollo profesional y la satisfacción de sus profesionales, consolidándose como un referente en el ámbito de Recursos Humanos.

Entre los premios obtenidos destacan:

- EY España es una de las **100 mejores empresas** para trabajar en España según el **ranking de Actualidad Económica/El Mundo**. Ocupamos el puesto 7 en el ranking, por delante de reconocidas compañías y siendo la primera del sector empresas de servicios profesionales, siendo la Big4 que más años se ha posicionado en el top 10 en las últimas cinco ediciones.
- **Top Employers 2025**, premio obtenido durante 15 años consecutivos, como una de las mejores empresas para trabajar en España y Europa.
- EY se encuentra dentro la lista Forbes como una de las **100 mejores Empresas para Trabajar**.
- **MERCO Talento España**.
- **Premio Empresa Inspiradora** - VI edición de los Premios *Inspiring Girls*.
- **Galardón Diversity Leading Company** en el marco del *Diversity & Inclusion Day 25*.



Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país

El 100 % de los empleados están cubiertos por el **XIX Convenio Colectivo Estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información 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 **EY, S.L.** no existe representación legal de los trabajadores existiendo mecanismos que garantizan un diálogo con la plantilla, tales como las encuestas de clima laboral o el *Counseling Connect Group*.





3.7. Formación y desarrollo de nuestros profesionales

Selección del talento

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

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

Redes Sociales:

Nuestra Firma está inmersa en un proceso de constante mejora de posicionamiento público para con nuestros grupos de interés. En este 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.

Hacemos especial énfasis en LinkedIn (donde compartimos un contenido en un tono más serio y que aporte valor de negocio) y en Instagram (donde el foco está puesto en la captación de talento y el *employer branding*).

Webs de 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.

Nuestra propuesta de valor para empleados, "*Go Higher*" se centra en ofrecer oportunidades de crecimiento sin límites, un ambiente de trabajo gratificante y un impacto en el trabajo que desarrollamos.

En EY, el proceso de selección de talento joven (recién titulados) se compone de tres fases que se realizan tanto de forma presencial como virtual. La primera fase consta de unas pruebas gamificadas de inglés y de competencias, junto con otra de "juego en equipo". Todas ellas se realizan en formato virtual y nos permiten conocer el nivel de alineación del candidato con la firma y con nuestro modelo de liderazgo. Una vez superadas estas pruebas, continua con las entrevistas personales, tanto con el equipo de Talento como con las áreas de negocio.

Atracción del talento

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



Nuestro posicionamiento en las Redes Sociales:

Nuestra principal fuente de reclutamiento es LinkedIn para perfiles con experiencia, pero seguimos trabajando muy estrechamente con las universidades para la atracción de talento junior. Esto nos permite un proceso de comunicación bidireccional y nos ayuda a estar más cerca de los potenciales candidatos. Tenemos presencia en numerosas redes sociales, entre las que destacan:

- **LinkedIn:** nuestra principal fuente de reclutamiento, en la que contamos más de **10.275.498** seguidores a nivel global y **234.083** seguidores a nivel nacional.
- **Twitter:** **20.101** seguidores.
- **Facebook:** **7.925** seguidores.
- **Instagram:** **13.121** seguidores.
- **Yammer (antigua red Viva):** red propia de EY, con **487.759** seguidores a nivel global.
- **Canal de YouTube** que cuenta con **1.580** suscriptores en España.

Campañas de posicionamiento:

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

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

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

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

En EY, queremos contar y fidelizar al mejor talento, para ello todos los años realizamos un evento llamado *"LIVE BY EY"*. Esta es una iniciativa para dar a conocer, de una forma diferente, divertida y cercana, todas las oportunidades que podemos ofrecer al talento. Invitamos a más de 200 potenciales candidatos, provenientes de diversas universidades de España, para compartir con nosotros una tarde y poder así transmitirles en más profundidad aspectos relevantes sobre nuestra firma.

También realizamos eventos de atracción de talento para otras líneas de negocio:

- **Next Generation Women:** tiene como objetivo atraer talento femenino a la línea de *Strategy and Transactions*. Invitamos a 20/25 estudiantes de últimos cursos de la rama de *Business* y grados *STEM* a venir a nuestras oficinas de EY Madrid a resolver un caso de finanzas corporativas en equipo. Deben presentarlo ante un jurado de mujeres de la línea de *SaT* y la ganadora pasa a la final internacional junto al resto de finalistas, además de ganar una beca o contrato indefinido en EY.
- En lo relativo a atracción de talento femenino, este año hemos realizado en nuestras oficinas la primera edición de *Wondher*, un evento para inspirar a mujeres a construir una carrera en la rama de tecnología.
- **Assurance Journey:** un evento para dar a conocer la línea de *Assurance* a estudiantes de las facultades de economía de las distintas universidades, mediante dinámicas en grupo, mesa redonda con profesionales de EY y un evento de *networking*.



Innovación de la formación

En EY, S.L. contamos con EYUniversity, el pilar sobre el cual construimos el aprendizaje de nuestros profesionales a través de una cultura de formación continua y personalizada. Desde EYUniversity queremos alimentar el *learnability* de todos los profesionales; una de las "competencias" más demandadas del siglo XXI, aceleradora de habilidades profesionales clave para el éxito de personas y organizaciones y que indica nuestra rapidez a la hora de aprender a lo largo de nuestra vida. Para ello hemos desarrollado un amplio Ecosistema de Aprendizaje donde encontrarán un sinnúmero de oportunidades para seguir aprendiendo.

EYUniversity: "Your future Learning experience starts NOW. Welcome to the learning revolution. "

Este ecosistema se distingue por su heterogeneidad, que se consigue a través de diferentes formatos y temáticas: formaciones síncronas y asíncronas, presenciales, virtuales y *blended*; así como contenidos que giran en torno a diversos centros de interés (tanto *softskills* como *technical learning*). Entre estas, destaca la formación sobre *Mandatory trainings*, *wellbeing*, idiomas, sostenibilidad, IA, desarrollo de liderazgo, innovación, entre otras, para las cuales el profesional podrá certificarse o alcanzar insignias en función de los niveles de aprendizaje e itinerarios completados.

A través de LEAD, nuestro sistema de performance y desarrollo de Talento, instauramos una cultura de conversaciones de carrera entre *counselors* y *counselees* e impulsamos una cultura de *feedback* honesto, abierto y continuo con base a "*Transformative Leadership*". Para ello, desde EYUniversity 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. Además, gracias a nuestras herramientas de IA todos los profesionales cuentan con un simulador de conversaciones difíciles a través del cual pueden practicar dentro de varios escenarios disponibles.

Este año hemos podido desarrollar un mapa de Talento que nos ayuda a dar respuesta a las necesidades de negocio y a nuestros profesionales, con los cuales estamos en constante contacto a través de diferentes canales de comunicación, prestando apoyo y promocionando todas las iniciativas de formación y desarrollo.

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 nuestros programas de talento desarrollado bajo nuestro modelo de liderazgo con el objetivo de potenciar el desarrollo de carrera de nuestros profesionales en función de su categoría profesional (*GAL Program*, Programa de Liderazgo y Posicionamiento, *Executive Coaching*).

Por otro lado, gracias a *Learnability*, 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 la 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. Además, continuamos implementando mejora en nuestra *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 esta y llevar un buen control y seguimiento de todas las formaciones que realizan nuestros profesionales, dentro y fuera de EY. Por último, esta herramienta facilita la visión más detallada de la inversión realizada en formación externa de nuestros profesionales en la que EY participa.

EYUniversity 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 implementando 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.

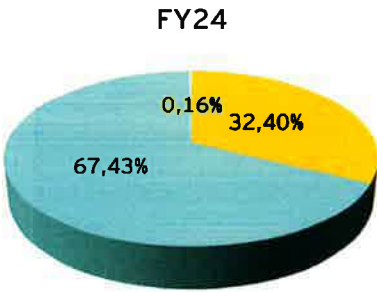
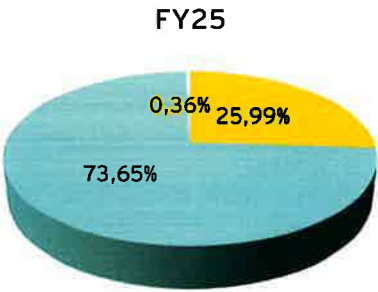
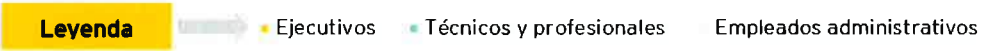
Seguimos poniendo foco en la parte de formación de sostenibilidad, alimentando en nuestro *Learning Portal* la sección dedicada a formaciones y programas relacionados con sostenibilidad que incluyen, entre otras, el *EY Master de Global in Sustainability* desarrollado en colaboración con *HULT International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

Nuestros profesionales siguen formándose en el uso de las tecnologías más disruptivas, especialmente, la IA generativa, desarrollando formaciones para comprender su funcionamiento, riesgos, oportunidades y aplicaciones en diversos sectores, así como su puesta en práctica. Estas formaciones han incrementado el uso seguro de herramientas de IA, mejorando la eficiencia de nuestros procesos internos y la personalización del servicio ofrecido. Nuestro enfoque no es solo mantenernos actualizados con las tendencias, sino utilizar estas herramientas para mejorar la toma de decisiones, optimizar el tiempo y ofrecer soluciones más sostenibles e innovadoras.

En último lugar, *EYUniveristy* permite, a través de colaboraciones con universidades y escuelas de negocios, el acceso a beneficios como mejoras económicas en el acceso a estas oportunidades.

Cálculo de horas de formación por categoría profesional:

	FY25	FY24
Ejecutivos	44.991,92	49.526,21
Técnicos y profesionales	127.477,24	103.062,10
Administrativos	617,15	251,65
Total	173.086,31	152.839,96



3.8. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

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

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

3.9. Igualdad y Diversidad

Diversidad, Equidad e Inclusividad (DE&I)

La ambición de EY, S.L. es convertirse en un referente de empresa humanista, cuyo propósito es la Creación de Valor a Largo Plazo (clientes, personas, financiero y social). Esta creación de valor emana de un sistema ético y de valores que dirige su acción estratégica y operativa, generando un impacto en el progreso económico y social de todas las comunidades donde opera.

Por eso, en EY trabajamos nuestra estrategia DE&I tanto internamente, con nuestros profesionales, como externamente, con la sociedad, poniendo foco en:



Nuestra visión es construir el talento del futuro a través de la confianza, [#ShapeTheFutureWithConfidence](#)

▪ Género

Fortalecer y ampliar el camino hacia el liderazgo con especial énfasis en las mujeres, y los hombres como aliados principales.

En EY, S.L. cuando hablamos de **género**, hablamos de garantizar la igualdad de oportunidades, el equilibrio y la diversidad en el mundo laboral, y por ello EY trabaja activamente en **desarrollar y dar visibilidad al talento femenino**, tanto en el entorno escolar como en el laboral, a través de iniciativas y programas como:



Programas internos y externos para **nuestras profesionales:**

- **Aprende con #EYas:** programa de *mentoring* en el que las participantes tienen la oportunidad de compartir sus proyectos profesionales y recibir asesoramiento de un alto directivo con experiencia, fomentando así el desarrollo y la visibilidad del talento femenino.
- **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.
- **Promociona | Progresas | Proactiva:** programas que pretenden desarrollar en las mujeres 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).
- **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.
- **You are a role model:** programa dirigido al talento femenino más junior para descubrir todo su potencial y desarrollar habilidades para convertirse en las líderes del futuro.

Acciones con gran impacto en la sociedad:

- Para acercar el mundo tecnológico a mujeres que están estudiando:
 - **Club TechEY:** evento específico para que estudiantes de bachillerato y primeros años de Universidad puedan conocer más de cerca el campo de la tecnología.
 - **WondHER:** espacio en el que, a través de talleres y charlas por expertas, la inteligencia artificial, la ciberseguridad y la innovación, se encuentran con el talento femenino universitario.
- Como para niñas que se encuentran en riesgo de exclusión:
 - **Digitalización Sin Límites:** curso para que niñas de San Cristóbal, durante el campamento de verano, puedan aprender competencias digitales.

En la dimensión de **género**, desde EY también tenemos claro que uno de los puntos fundamentales es la involucración de los **hombres**, escucharlos a ellos también es importante, de ahí que hayamos creado un programa de sensibilización **Líderes y punto** en el que tanto hombres como mujeres participan en una sesión en la que se abordan aspectos clave en materia de liderazgo, diversidad e inclusión. Se adentran en conceptos críticos y herramientas prácticas que les ayudarán a seguir creando una **cultura inclusiva e igualitaria** dentro de la Firma.

▪ **LGTB+**

Crear un entorno seguro e inclusivo para los empleados LGTB+ a través del comportamiento y las palabras.



Nuestro objetivo es seguir avanzando en la protección de los derechos de las personas LGTB+, mediante la inclusión de propuestas específicas en materia de igualdad de trato y no discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Este año durante el mes del orgullo publicamos el **Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI**, como parte del compromiso de EY en materia de igualdad de trato y no discriminación, junto con la **Guía de lenguaje inclusivo** para este colectivo, entre otras acciones.



Además, tras enfocarnos en crear un ecosistema LGBT+ *friendly* que promoviera la seguridad y la confianza, celebrando la diversidad y enfrentando su principal obstáculo: el **desconocimiento**. El siguiente paso ha sido llevar a cabo acciones que buscan fomentar el entendimiento y la aceptación.

Como parte de esta evolución, seguimos impulsando **rEYnbow**, red de profesionales dentro de EY España que tiene como objetivo asegurar que todas las personas se sientan cómodas, reconocidas e incluidas, independientemente de su identidad de género u orientación sexual.

Mantener nuestra alianza con **REDI**, la Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGTB+, refuerza nuestro compromiso con la promoción de prácticas inclusivas y la creación de un entorno laboral donde la diversidad es no solo aceptada, sino también valorada y celebrada.



▪ Discapacidad

Ampliar el enfoque del talento con distintos tipos de discapacidad, especialmente en perfiles neurodivergentes.

En este ámbito, EY se compromete tanto internamente como externamente con diferentes *partners* para fomentar la inclusión social de las personas con discapacidad a través de diferentes acciones, de las cuales durante este ejercicio destacan:

- **Proyecto #VidaIndependiente:** voluntariado en el que 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.
- **NCoE:** en Madrid contamos con el primer Centro de Neurodiversidad de EY en Europa, que forma parte integral de EY wavespaceTM, nuestro Centro de Excelencia dedicado a la inteligencia artificial y el análisis avanzado de datos. Donde contamos con profesionales con perfiles neurodiversos (autismo, dislexia, dispraxia, TDAH, TOC y el Síndrome de Asperger), los cuales poseen maneras únicas de experimentar, interactuar e interpretar el mundo, lo que se traduce en una ventaja competitiva significativa para fomentar la innovación y la creatividad en la Firma.
- **Plan Familia:** los empleados con hijos, hermanos, cónyuges y padres con discapacidad, entre 0 y 64 años, tendrán acceso a expertos en discapacidad que ayudarán a su familiar a mejorar su desarrollo, autonomía e inclusión laboral.
- **Programa Talento Digital Inclusivo:** tiene como objetivo unir las voluntades y fuerzas de empresas, administraciones públicas y centros/entidades de formación sin ánimo de lucro a través de un programa de reorientación dirigido a personas en situación de vulnerabilidad para favorecer su inclusión en el mercado laboral desde la formación en competencias digitales.
- **Liga de debate "Yo tengo Opinión":** primera competición del mundo dirigida a jóvenes con síndrome de Down o discapacidad intelectual, creada por la Liga Española de Debate Universitario (LEDU) y Down Madrid. Iniciativa que



fomenta el pensamiento crítico, las habilidades oratorias y la participación social de estos jóvenes a través de un formato de debate estructurado en equipos. Desde EY nuestros profesionales colaboran como mentores, con varios de los grupos que se presentan a esta competición, y como jurado, en la fase final.

- **Academia “Yo tengo Opinión”:** centro de alto rendimiento en oratoria y habilidades comunicativas para jóvenes con discapacidad intelectual, creada por primera vez por la Liga Española de Debate Universitario (LEDU) y Down Madrid. Durante una semana jóvenes con discapacidad intelectual de toda España son formados por profesionales para potenciar el pensamiento crítico, la expresión argumentativa y el desarrollo personal y profesional de los participantes, brindándoles una voz y confianza para participar activamente en la sociedad. EY tuvo la oportunidad de acoger la gran final de la Academia, que culminó con exhibición final de los participantes que demostraron su talento y capacidad de expresión.



Plan Familia

Plan Familia es un programa de orientación e intervención para personas con discapacidad cuyo objetivo fundamental es mejorar la autonomía, inclusión social y acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad.

[Ver más](#)

Voluntariado Vida Independiente

El proyecto Vida Independiente, es un programa en el que, de la mano de Fundación Adecco, ayudamos a personas con discapacidad intelectual a favorecer su autonomía para mejorar su camino hacia el empleo.

[Ver más](#)

Empleo y Neurodiversidad

¿Conoces el proyecto NCoE de EY Spain? Se trata del Neurodiversity Center of Excellence, un espacio sin etiquetas en el que los mejores profesionales nos hacen ser mejor Firma. ¡Pronto tendrás más noticias!

[Ver más](#)



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

- **Convenio Inserta:** la Fundación ONCE y EY, S.L. mantienen su acuerdo para fomentar el desarrollo y empleo de personas con discapacidad. EY, S.L. tiene el apoyo de Inserta Empleo para dirigir los procesos de reclutamiento de empleos de este colectivo, que la firma pueda necesitar.
- **EY Unlimited:** iniciativa interna de EY enfocada en fomentar la contratación de personas con discapacidad en todas sus líneas de negocio.

▪ **Socio Económico**

Se centra en la reducción de las barreras relacionadas con el nivel de ingresos, el acceso a la educación y las oportunidades laborales. Incluye grupos como personas de bajos ingresos o en situación de pobreza o vulnerabilidad.

Desde EY, S.L. colaboramos con grupos vulnerables, especialmente jóvenes y mayores desempleados con difícil acceso al mercado laboral, a través de cinco pilares estratégicos:

EMPRENDIMIENTO	EDUCACIÓN	CULTURA	DIVERSIDAD & INCLUSIÓN	MEDIOAMBIENTE
----------------	-----------	---------	------------------------	---------------

Pilares que actúan como palancas de desarrollo personal y profesional para mejorar sus oportunidades y perspectivas de futuro.

Un par de proyectos a destacar son:

- **Talento de Barrio:** es un proyecto pionero e innovador por su enfoque multidisciplinar, carácter colaborativo, alcance multirregional y vocación largoplacista con el objetivo es ayudar a transformar los barrios “desde dentro”.
- **Mucho más que un techô:** es un programa pionero que engloba todas las iniciativas y proyectos que desde EY llevamos a cabo junto a tutechô con el objetivo de garantizar el acceso a una vivienda digna a colectivos en situación de riesgo de exclusión con los que trabajamos. Este es reconocido como un derecho humano básico y esencial para garantizar el derecho a una vida digna, seguridad y bienestar.



A cierre de ejercicio en EY, S.L. había contratadas 3 personas con algún tipo de discapacidad.



Cultura inclusiva - Reconocimiento

EY es valorada por diversas organizaciones como una empresa dedicada a investigar, compartir y promover estrategias y buenas prácticas en diversidad, equidad e inclusión. Nuestro objetivo es transformar a nuestro país, a las empresas y a sus líderes en promotores de un modelo innovador que respete la dignidad de todas las personas, los derechos fundamentales y las oportunidades que la gestión de la diversidad puede brindar a las empresas y a sus diferentes grupos de interés.

- **EYMujeresConsejeras:** el propósito de estos encuentros es crear un espacio de debate donde las protagonistas abordan el liderazgo femenino y la promoción del talento de las mujeres en el mercado actual. Las participantes son mujeres que ocupan cargos de dirección y consejeras en diversas empresas y sectores.
- **Women´s Talent Day:** este evento reúne a todas las empresas que forman parte del Programa *Empowering Women's Talent*, con el fin de construir un futuro mejor. Se busca dar visibilidad y fomentar estrategias, iniciativas y acciones que ayuden a crear una conciencia colectiva diversa e inclusiva.
- **Diversity leading Company:** EY, como empresa comprometida con la Diversidad e Inclusión, participa en las jornadas organizadas por Equipos y Talento. El objetivo es reconocer y dar voz al compromiso de las empresas que apuestan por la diversidad, equidad e inclusión como motores de cambio y evolución empresarial.
- **#CEOPorLaDiversidad:** EY es parte de una alianza creada para investigar, compartir y promover estrategias y buenas prácticas en diversidad, equidad e inclusión. Esta iniciativa busca transformar a nuestro país, a las empresas y a sus líderes en promotores de un modelo innovador que respete la dignidad de todas las personas, los derechos fundamentales y las oportunidades que la gestión de la diversidad puede ofrecer a las empresas y a sus diferentes grupos de interés.

Esta Alianza tiene como misión reunir a los CEO de las principales empresas en España en torno a una visión común e innovadora de diversidad, equidad e inclusión (DE&I). Actúa como un motor y embajador que ayuda 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.

Distintivo de igualdad en la empresa

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

A continuación, se muestran los datos relativos a los permisos de maternidad/paternidad disfrutados por los profesionales de EY, S.L. durante el año fiscal 2025:

Distribución por permisos y retorno al trabajo	Mujeres	Hombres
Número de empleados con derecho a permiso parental	32	26
Número de empleados que hicieron uso de ese derecho	32	26
Número de empleados que retornaron al trabajo después del permiso parental	32	26
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	30	20
Tasa de retorno al trabajo e índice de retención de los empleados con permiso parental	94%	77%



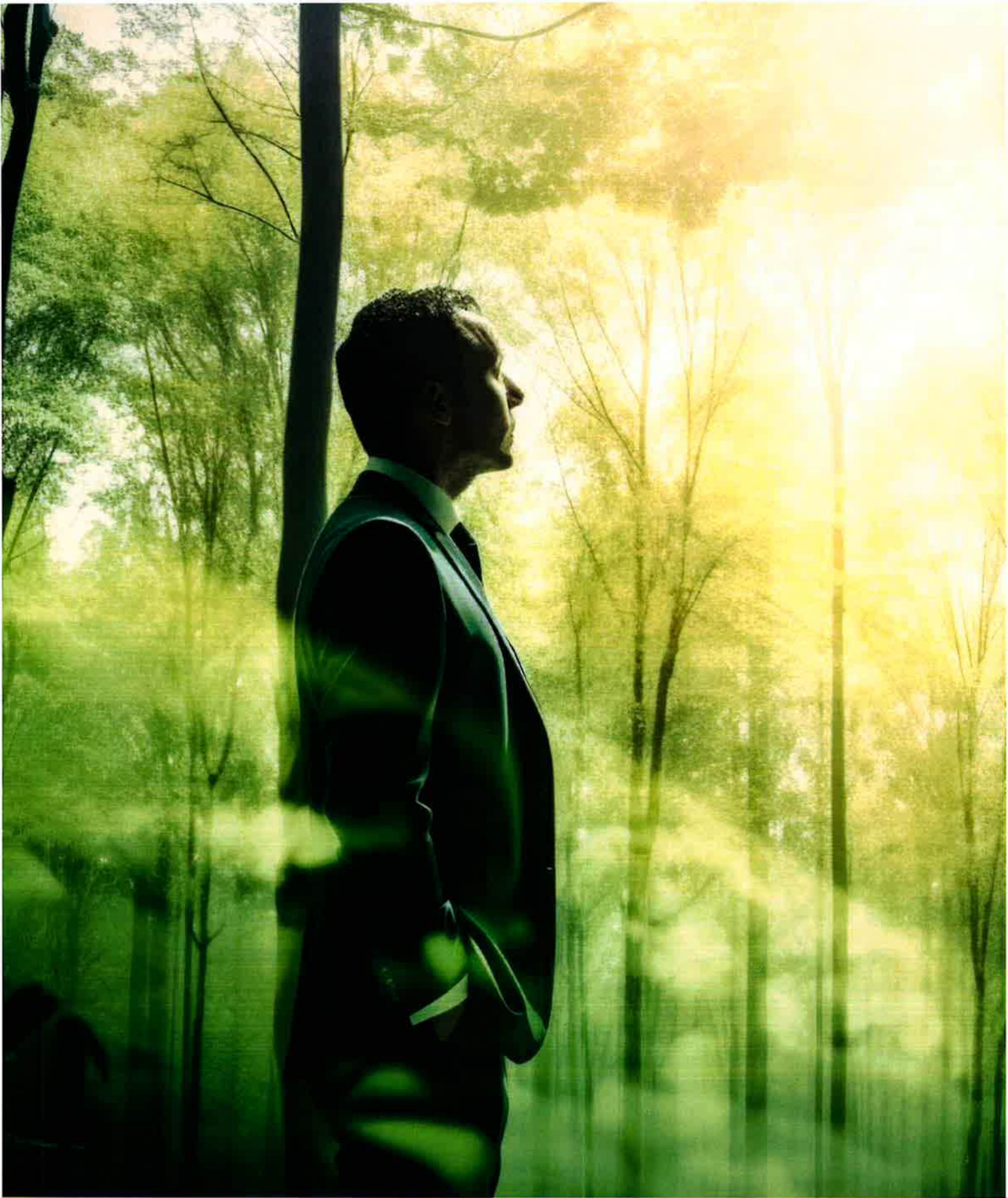
Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.

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. Medio Ambiente

4.1. Gestión medioambiental

Cualquier compromiso por un mundo más sostenible empieza por nosotros mismos. En EY, S.L. nos marcamos retos exigentes para trabajar de manera más sostenible y encontrar soluciones que permitan reducir el impacto ambiental de nuestra actividad.

Nuestra Firma tiene implantado, desde el año 2013, un Sistema de Gestión Ambiental que sigue las directrices de la norma ISO 14001, siendo un modelo de gestión ambiental integrado con la actividad general de EY, S.L. en el que se incluyen todos los aspectos con repercusión para la protección del medio ambiente.

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

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

4.2. Uso sostenible de los recursos

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

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

Además de papel entre los principales consumibles destacan el tóner y las baterías de material informático (ordenadores, móviles, etc.). El consumo de materias primas o consumibles en el FY25 ha sido de:

	Consumo de materias primas / consumibles ¹	
	FY25	FY24
Papel y cartón (kg.)	5.212,44	6.731,95
Tóner (ud.)	-	-
Baterías (ordenadores, móviles - ud.)	-	-

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.

¹ El consumo de cada materia prima o consumible para EY, S.L. se ha calculado a partir del consumo total de la actividad de EY en España, haciendo una extrapolación para el número de personas empleadas en EY, S.L. (1.961 personas), sobre el número de personas de toda la Firma en España (6.361 personas).



EY, S.L. cuenta además con un programa de gestión ambiental que persigue la reducción del consumo energético y del papel.

El consumo de energía en EY, S.L. ha sido el siguiente:

	Consumo de energía y combustibles ²	
	FY25	FY24
<i>Diésel</i>	4.395,51	1.744,44
<i>Gas natural (kWh)</i>	-	-
<i>Electricidad (kWh)</i>	1.275.744,09	1.284.920,24

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 recursos

Los objetivos principales durante el año fiscal 2025 han sido la reducción del consumo energético, el mantenimiento de una huella de carbono negativa 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, Bilbao y Zaragoza. En el resto de las oficinas, se irá implantando paulatinamente.

Adicionalmente, se prevé reducir las emisiones a la mitad en el FY30 y lograr tener cero emisiones en el FY50.

Asimismo, durante el año se ha entregado, a todos los profesionales de la firma, una botella reutilizable para que no usen los vasos de usar y tirar, y se está en proceso de cambiar las botellas de plástico en salas de reuniones por botellas de cristal. Además, existen otras medidas en estudio para la reducción del plástico, como sustituir los portaminas de plástico y sus minas, por lápices de madera.

A continuación, se presentan los principales residuos generados en EY, S.L.:

	Principales residuos generados ²	
	FY25	FY24
<i>Papel y cartón (kg.)</i>	11.414,09	10.712,45
<i>Pilas (ud.)</i>	-	-
<i>Fluorescentes (kg.)</i>	18,64	14,79

² El consumo de cada materia prima o consumible para EY, S.L. se ha calculado a partir del consumo total de la actividad de EY en España, haciendo una extrapolación para el número de personas empleadas en EY, S.L. (1.961 personas), sobre el número de personas de toda la Firma en España (6.361 personas).



4.4. Contaminación y cambio climático

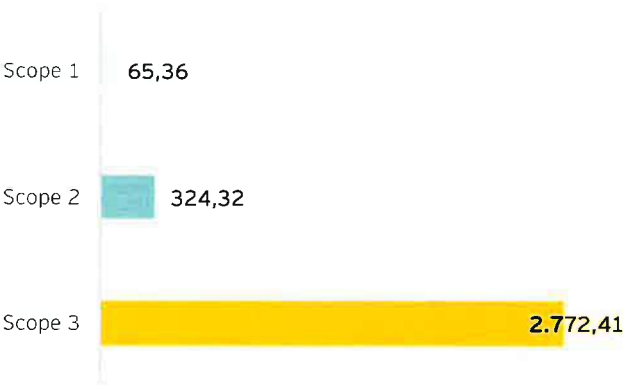
EY ha publicado un año más la huella de carbono a nivel global, que permitirá a las entidades miembros definir sus objetivos de reducción en el futuro. El cálculo de la huella de carbono se ha realizado teniendo en cuenta el alcance definido en los años anteriores, con el fin de poder hacer la correcta evaluación y comparación de los resultados. Durante el FY25 las emisiones en EY, S.L. han alcanzado **3.162,08 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 FY25, 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.

Total emisiones de CO₂ FY25: 3.162,08 tCO₂e.

Total emisiones de CO₂ FY24: 3.290,52 tCO₂e.

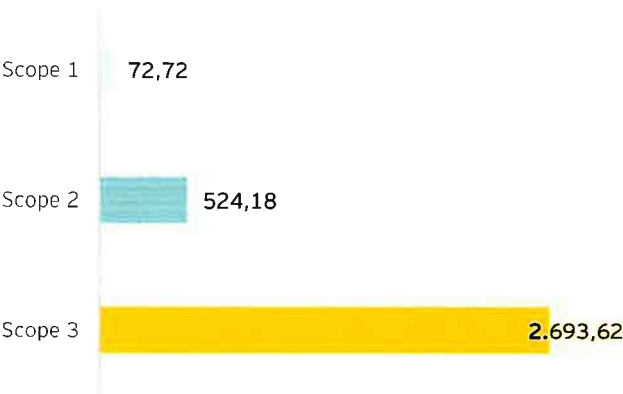
Emisiones FY25



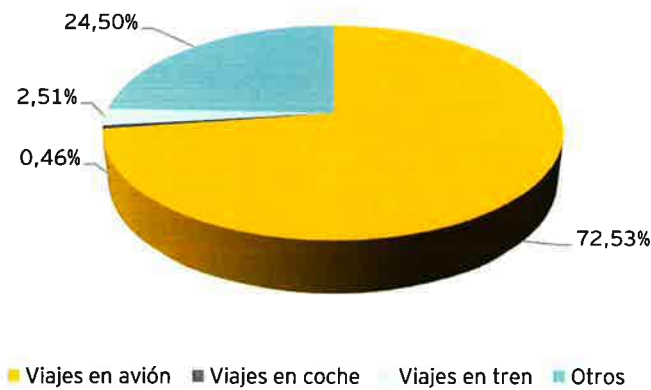
Emisiones por tipo de viaje FY25



Emisiones FY24



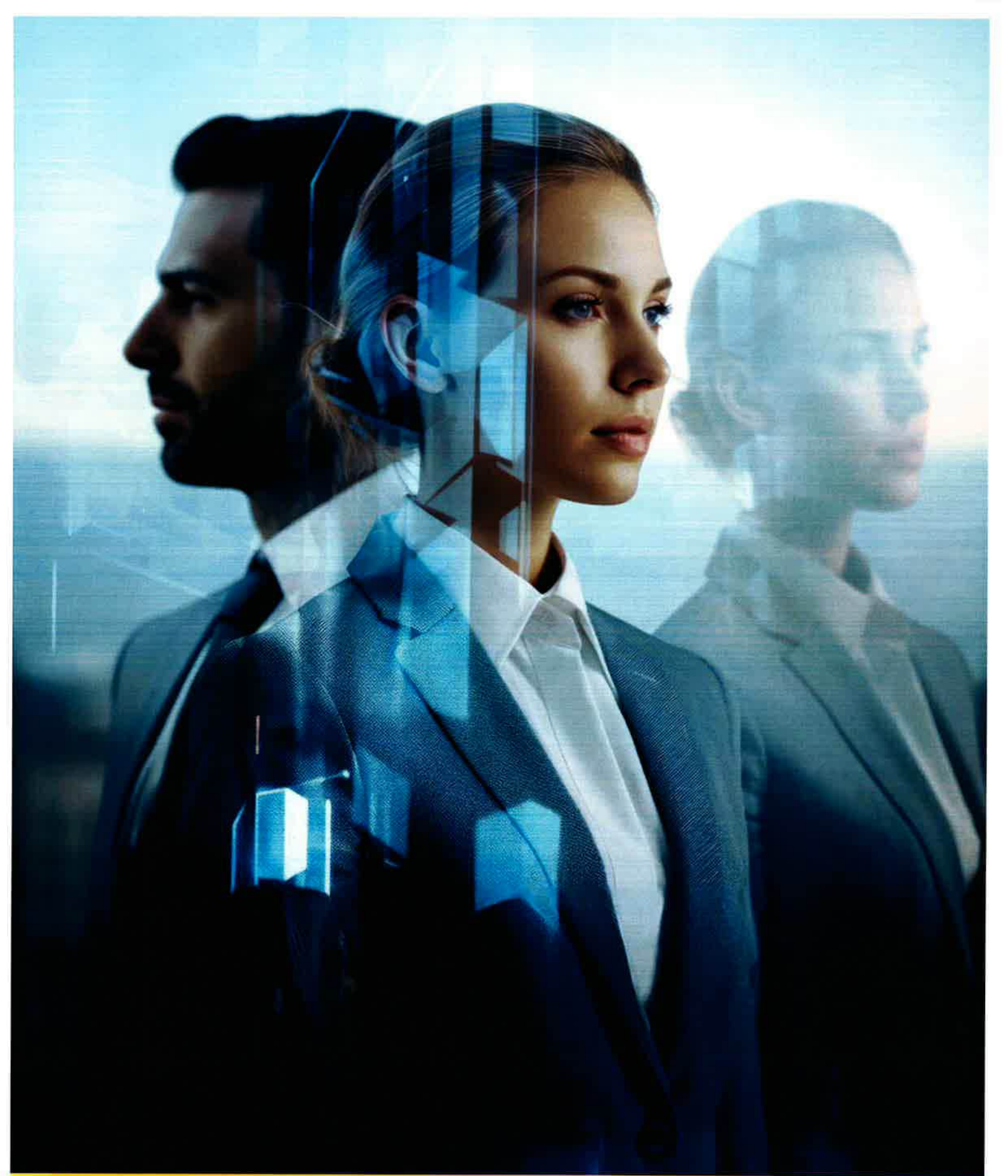
Emisiones por tipo de viaje FY24



4.5. Protección de la biodiversidad

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





5. Información sobre el respeto de los Derechos Humanos

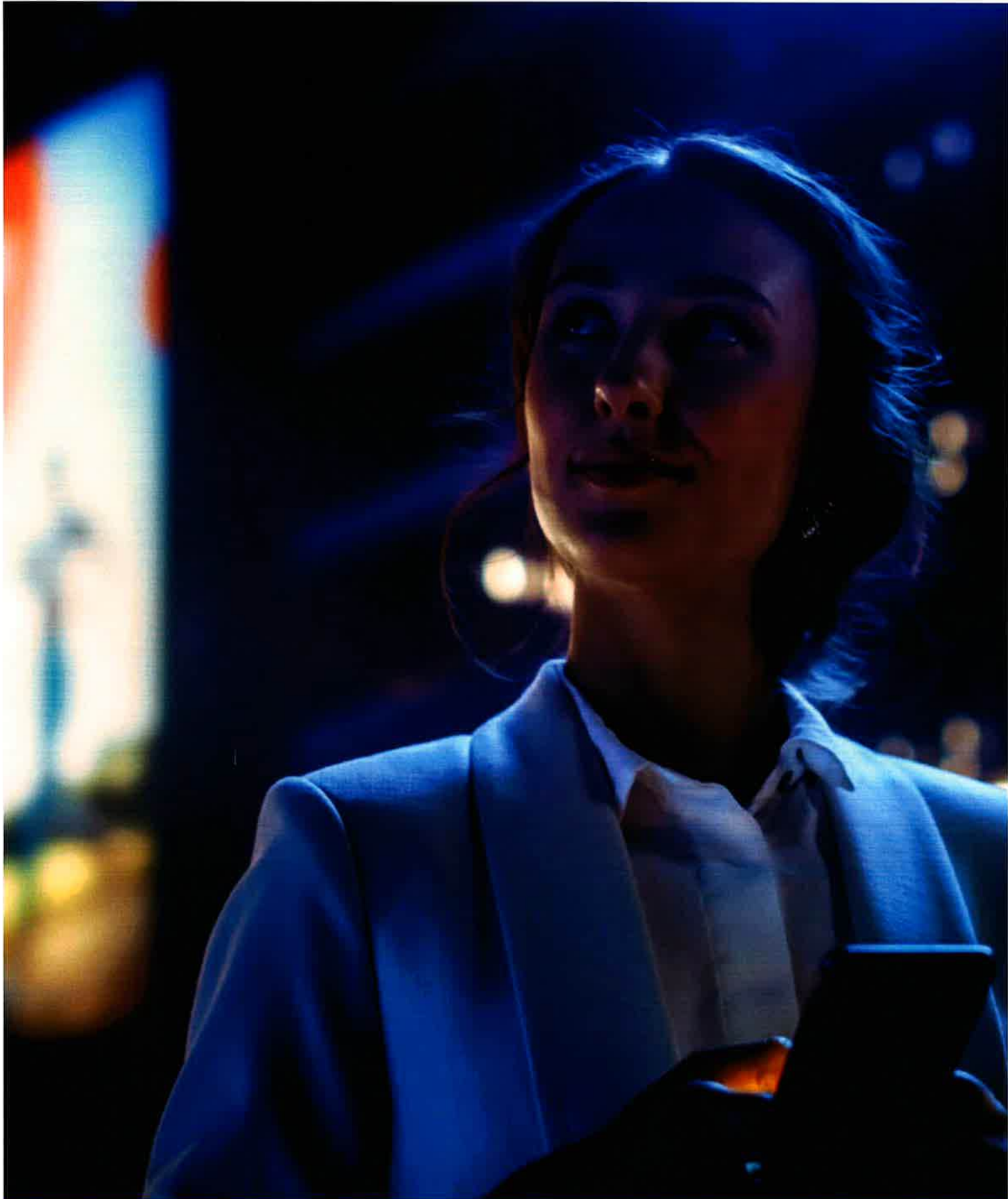
5. Información sobre el respeto de los Derechos Humanos

EY, S.L. se compromete a cumplir los principios de la **Declaración universal de los Derechos Humanos**, defendiendo que todos los seres humanos son iguales en dignidad y derechos.

En el Código de Conducta de EY se destaca que las personas que trabajan en la empresa son empleados con los mismos derechos y obligaciones, independientemente de sus conocimientos o su situación jerárquica. Todos participan en los riesgos y beneficios de la actividad empresarial.

En el ámbito de actuación de la compañía no se detecta ningún riesgo relacionado con el incumplimiento de los Derechos Humanos. En FY25, en **EY, S.L.** no se han recogido denuncias por casos de vulneración de Derechos Humanos.





6. Lucha contra la corrupción y el soborno

6. Lucha contra la corrupción y el soborno

6.1. 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.

6.2. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

Con el objetivo de cumplir con los principios en la gestión del riesgo, EY, S.L. cuenta con numerosas herramientas, estándares y políticas internas a nivel global 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)*
- *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 EY, S.L. disponible para todos los empleados, que pueden acceder al mismo y acomodar su actuación a los criterios incluidos en el Modelo, que incluso contiene un procedimiento sancionador para el caso de incumplimientos. 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.

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.

El Código de Conducta Global de EY establece el marco ético y de comportamiento en línea con los valores de la Firma. Está organizado en cinco categorías que contienen los principios rectores que deben ser utilizados por todos en EY para guiar nuestro comportamiento en todas las áreas de nuestra actividad.

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. EY, S.L. 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.



6.3. Independencia

La objetividad, la integridad y la imparcialidad son aspectos clave que conforman nuestro modelo de negocio y que nuestros profesionales deben integrar en su desempeño del día a día. Como empresa auditora, el concepto de independencia implica estar libres de cualquier interés que pueda relacionarse con el trabajo que se desarrolla en EY, S.L. y, por ello, adquiere especial relevancia dentro del proceso general de gestión y evaluación del riesgo. En este sentido, se analiza y evalúa la independencia en relación 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 EY, S.L. ha implementado para conseguir que la independencia se mantenga de forma consistente y global en todas sus actividades como auditor, pueden resumirse en:

1 <i>Políticas de independencia</i>	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.
2 <i>Comunicaciones y formación</i>	La formación es el medio para dar a conocer a nuestros profesionales las políticas y procedimientos de independencia de la Firma, así como las correspondientes bases de datos y herramientas que existen a tal efecto. En cuanto a la comunicación, EY, S.L. cuenta con procedimientos formales establecidos para difundir aquellos servicios que el auditor no está autorizado a prestar a sus clientes de auditoría.
3 <i>Controles de cumplimiento</i>	El control del cumplimiento en materia de independencia se gestiona desde EY, S.L. a través de herramientas globales específicas (Global Monitoring System, Global Independence System, Business 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.
4 <i>Certificados de cumplimiento</i>	Las confirmaciones de independencia entran dentro de las competencias de los socios de EY. Éstos deben confirmar de forma trimestral que todos los servicios distintos a los de auditoría y de otra índole, de los que son responsables y que se prestan a los clientes de auditoría, están permitidos, tanto en relación con las políticas de independencia de EY, S.L. como con las normas que se aplican a los clientes de auditoría de la Firma.

6.4. Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo

Las prácticas de blanqueo de capitales son una amenaza constante. EY, S.L., 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.

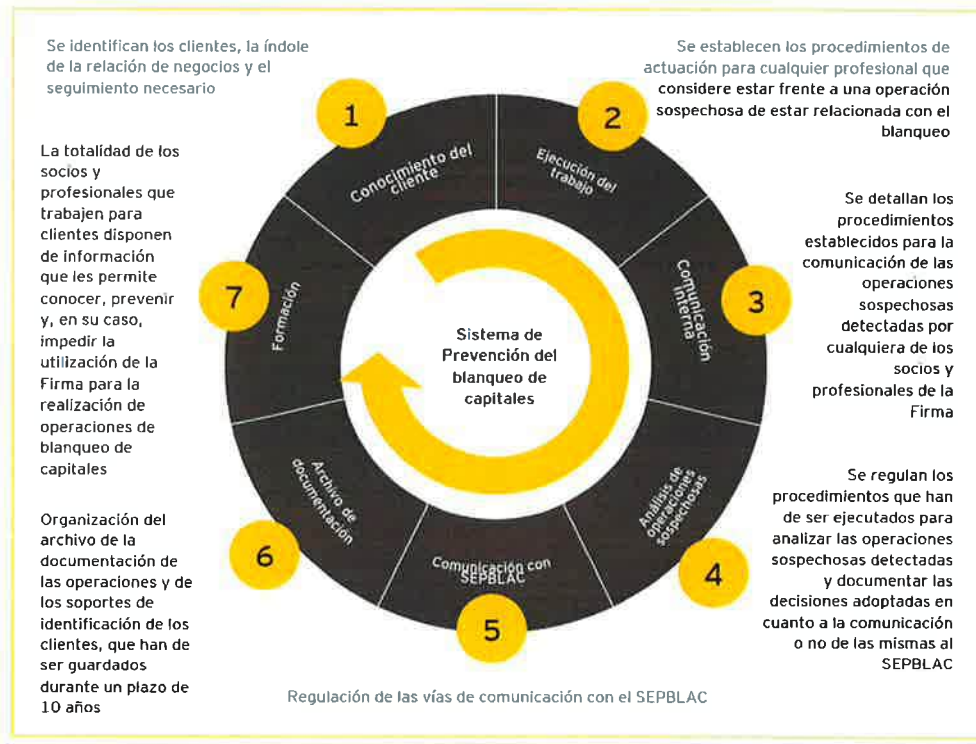
Las entidades y actividades de EY, S.L. están sujetas al cumplimiento de las obligaciones de la normativa de Prevención del Blanqueo de Capitales cuentan con su respectivo Manual de Prevención del Blanqueo de Capitales. Estos manuales regulan los procedimientos que han de ser aplicados por los profesionales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

Existe un Comité de Prevención y Comunicación que es el máximo responsable de la aplicación de cualquier nueva normativa sobre Prevención de Blanqueo de Capitales. Además, todos los nuevos empleados de EY, S.L. reciben formación



obligatoria sobre esta materia en los tres primeros meses desde su incorporación, teniendo que hacer cada tres años un curso para actualizar el conocimiento, salvo que existan novedades que exijan impartir formación antes.

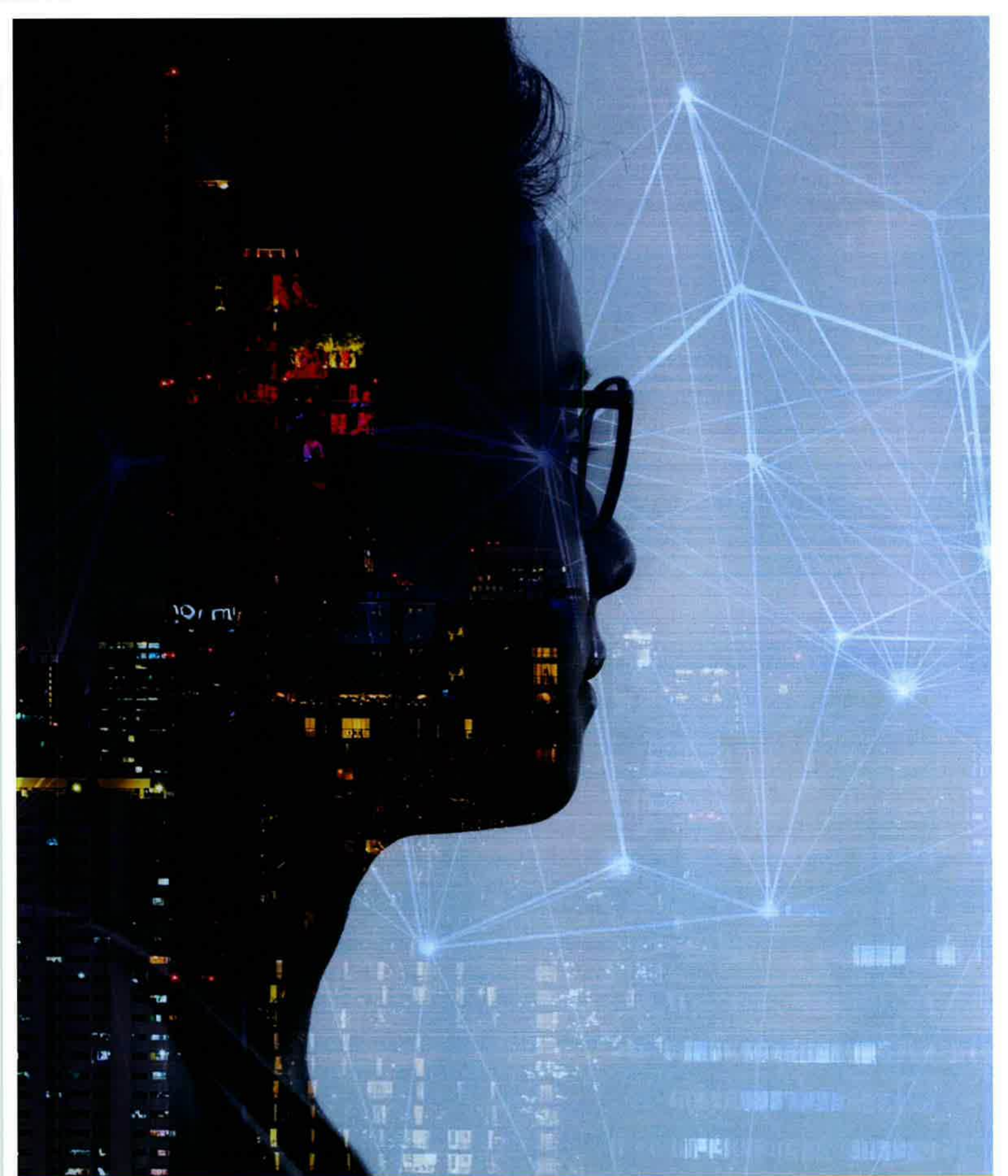
Dentro del cumplimiento de las diferentes obligaciones impuesta la Ley 10/2010 de Prevención de Blanqueo de Capitales y de la financiación del terrorismo y su Reglamento de Desarrollo -Real Decreto 304/2014-, en la página web de la Firma se puede encontrar que, además, se dispone de un enlace a un canal de denuncias denominado "EY/Ethics Hotline".



Sistema de prevención del blanqueo de capitales

El Sistema de Prevención de Blanqueo de Capitales de EY, S.L. 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. Sociedad

7.1. Compromisos de EY, S.L. con la creación de valor social a largo plazo

Nuestra estrategia de Impacto Social va ligada a nuestro propósito Shape the future with confidence y nuestra ambición de crear valor a largo plazo. En EY, S.L., buscamos las mayores responsabilidades individuales y colectivas de nuestros empleados durante su vida profesional comprometidas con la sociedad.

El empleo es uno de los focos más importantes en los que se centra la acción social de EY. 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 Impacto Social, 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.).

Contamos con una estrategia diferencial que integra el compromiso social con la innovación empresarial basándonos en cinco pilares estratégicos y con foco en colectivos específicos.

Nuestros Ejes Estratégicos

- **Educación.** Creemos que la educación es lo único que nos iguala como sociedad. La educación proporciona las herramientas necesarias para que las personas puedan desarrollar su máximo potencial, independientemente de su origen socioeconómico, género, o raza. Al garantizar el acceso equitativo a una educación de calidad, promovemos la igualdad de oportunidades, permitiendo que cada individuo contribuya de manera significativa a la sociedad.
- **Emprendimiento con impacto social.** Creemos que el emprendimiento con impacto social es un instrumento crucial para promover un desarrollo más equitativo, inclusivo y sostenible. Los emprendedores con social no solo generan oportunidades laborales, sino que también abordan problemas críticos de manera innovadora y efectiva. Trabajan en áreas como la educación, la salud, el medio ambiente, y la inclusión social, entre otras, ofreciendo productos y servicios que tienen un impacto positivo directo en la calidad de vida de las personas.
- **Cultura.** Creemos firmemente en el poder de la cultura para transformar la sociedad. La cultura no solo refleja nuestra identidad y valores, sino que también tiene el poder de cambiar percepciones y actitudes, fomentando una mayor comprensión y cohesión social. Para lograr este impacto transformador, trabajamos para que el ámbito cultural incluya a todo el tejido social, tanto en la creación como en la participación, sin excepción.
- **Medioambiente.** Creemos que proteger y mantener la biodiversidad es esencial para asegurar la salud de nuestro planeta y el bienestar de las futuras generaciones. 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). EY cuenta con un Sistema de Gestión Ambiental que sirve para gestionar aspectos ambientales, cumplir requerimientos legales y otros requisitos, así como abordar los riesgos y oportunidades con el objetivo de reducir a la mitad para FY30 y *Net Zero* en 2050.
- **Diversidad, Igualdad e Inclusión.** Creemos que el verdadero valor de una sociedad reside en la diversidad de su comunidad y en la riqueza de perspectivas que cada individuo aporta. Apostamos por un talento sin etiquetas creando un entorno laboral donde todas las personas tengan las mismas oportunidades de crecimiento y desarrollo, independientemente de su género, edad, orientación sexual, raza, capacidad física, experiencia laboral o educación.





Nuestros Colectivos

- **Niños y jóvenes en situación de vulnerabilidad.** Las experiencias de la infancia y la adolescencia tienen un impacto significativo en el desarrollo futuro de un individuo. Todos los niños y jóvenes tienen derecho a una vida digna, protección y acceso a oportunidades de desarrollo. Invertir en su protección, educación y bienestar fortalece el tejido social y contribuye al desarrollo de comunidades más resilientes y cohesionadas. Al brindarles apoyo y recursos durante su etapa de desarrollo, se puede romper el ciclo de pobreza y exclusión, ofreciéndoles oportunidades para un futuro mejor.
- **Madres con hijos en situación de vulnerabilidad.** A menudo enfrentan una variedad de desafíos interrelacionados, como pobreza, falta de acceso a la educación y el empleo, problemas de salud y vivienda inestable, que pueden convertirse en sistémicos para sus hijos. Al colaborar con madres en situación de vulnerabilidad, se puede ayudar a garantizar que los niños reciban el cuidado y la atención que necesitan para su desarrollo físico, emocional y cognitivo. Al colaborar con estas madres, se les puede brindar las herramientas y los recursos necesarios para que puedan tomar decisiones informadas y ejercer control sobre sus vidas y las de sus hijos. Esto les permite desarrollar un sentido de autonomía, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en su autoestima.
- **Emprendedores con Impacto Social.** La comunidad de emprendedores que impactan en la sociedad española está desempeñando un papel cada vez más importante en la generación de soluciones innovadoras para los desafíos sociales y ambientales que enfrenta el país. Muchos emprendedores sociales en España están trabajando en áreas como la inclusión social, la educación, el medio ambiente, la salud, la igualdad de género y el desarrollo económico local. Están creando empresas sociales, organizaciones sin fines de lucro, proyectos comunitarios y otras iniciativas innovadoras para abordar estos problemas y generar un impacto positivo en la sociedad.
- **Mayores.** Las personas mayores poseen una riqueza de conocimientos, experiencias y habilidades que pueden beneficiar a las generaciones más jóvenes y a la sociedad en su conjunto. Centrar la acción social en las personas mayores reconoce y valora su contribución continua a la comunidad y promueve el intercambio intergeneracional de sabiduría y aprendizaje. A medida que las personas envejecen, pueden enfrentar desafíos como la soledad, el



aislamiento y la pérdida de conexiones sociales. La acción social dirigida a las personas mayores promueve su inclusión y su participación en la sociedad, brindándoles oportunidades para mantener relaciones sociales significativas y contribuir al bienestar comunitario.

- **Personas con discapacidad.** Buscamos su plena participación en la vida comunitaria y acceso a las mismas oportunidades que las personas sin discapacidad. Trabajamos para que puedan tomar decisiones sobre sus vidas, desarrollar sus habilidades y alcanzar su máximo potencial. Esto contribuye a fortalecer su autoestima y confianza en sí mismas, así como su capacidad para ser agentes activos de cambio en sus comunidades. La inclusión de personas con discapacidad en todos los aspectos de la sociedad beneficia a la sociedad en su conjunto. La diversidad de habilidades, experiencias y perspectivas que aportan las personas con discapacidad enriquece la comunidad y promueve la innovación y el desarrollo social.

Entendemos la creación de valor social como un esfuerzo conjunto de la Firma, su Fundación y sus profesionales. Nuestra organización pone los medios, las facilidades, las plataformas y los recursos económicos; y, por su parte, nuestros profesionales ponen al servicio de la sociedad, nuestro activo más valioso, su conocimiento, experiencia, talento, tiempo e ilusión a través de actividades de voluntariado, inteligencia colaborativa, pro-bonos, apoyo a emprendedores e innovación social.

En este sentido, para nosotros, nuestros voluntarios son mucho más que eso: son auténticos *GivEYrs*. Ser *GivEYr* implica cultivar un espíritu de generosidad, empatía y compromiso con los demás que va mucho más allá del voluntarismo. Es entender que nuestras acciones tienen el poder de transformar vidas y comunidades enteras, y poner al servicio de la sociedad lo más preciado que tenemos: tiempo y talento.

Nos apasiona cocrear, y valoramos propuestas valientes que desafíen el statu quo y nos inviten a explorar nuevas posibilidades juntos. Para ello, nos aliamos con entidades sociales, culturales y educativas que no solo deben conocer a fondo las causas y los colectivos con los que trabajan, sino que también comparten nuestro enfoque humanista y nuestra obsesión con generar un impacto positivo en el largo plazo.

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

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

Apoyo al emprendimiento empresarial y social

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

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

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

Principales cifras FY25

- 154 proyectos e iniciativas promovidas
- 88 entidades colaboradoras
- 10.881 beneficiarios directos
- 65.632 beneficiarios indirectos



- 1.532 voluntariados
- 730 GivEYrs (voluntarios)

Fundación EY

La Fundación es un 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, la Diversidad, Equidad e Inclusión 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 *Shape the future with confidence* es la estrella polar que guía nuestras acciones.

¿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 con impacto social

Apoyamos el emprendimiento con impacto social como una vía de creación de empleo con enorme potencial social, así como como un instrumento crucial para promover un desarrollo más equitativo, inclusivo y sostenible, abordando problemas críticos de manera innovadora y efectiva.

El emprendedor tiene que afrontar diversas fases, y nuestra Fundación está presente en cada una de esas fases, a través de proyectos de asesoramiento llevados a cabo por nuestros profesionales, que ponen al servicio de los emprendedores su talento y experiencia. Estos proyectos podrán ser desarrollados sólo por EY, o en colaboración con otras empresas y entidades con intereses comunes.

Asimismo desde la Fundación EY apoyamos a instituciones relevantes que trabajan y tratan de impulsar el emprendimiento y la innovación en sus diferentes campos. Entidades que apoyamos mediante financiación y asesoramiento y con las que desarrollamos conjuntamente proyectos.

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.

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.

tuTECHÔ

tuTECHÔ es una empresa social innovadora que nace con el propósito de contribuir a la erradicación del mayor problema social crónico de nuestro país: el sinhogarismo y la falta de vivienda.

Un ecosistema de colaboradores comprometidos con un objetivo común. tuTECHÔ es un modelo de cómo afrontar los grandes retos a través de alianzas: empresas con propósito, entidades sociales, inversores de impacto, filántropos, administraciones públicas y particulares.

Una solución innovadora para que las entidades sociales puedan acompañar hacia la inserción a personas en situación de extrema vulnerabilidad, a través de dos iniciativas complementarias: tuTECHÔ Hogar y Fundación tuTECHÔ.

Junior Achievement

La Fundación *Junior Achievement* fomenta el emprendimiento, la educación financiera y la orientación laboral de los jóvenes

El proyecto Miniempresas ofrece a los estudiantes de secundaria, Bachillerato y Formación Profesional la oportunidad de desarrollar un servicio o un producto que agregue valor a la vida de personas o de su comunidad.

Se realizan competiciones regionales, y los ganadores competirán en la nacional, donde solo habrá un ganador que representará España en la liga Europea. Nuestros voluntarios mentorizan los equipos. Además, formamos parte del jurado y nos encargamos de entregar el premio a la innovación.



FUNDACIÓN AYO

El programa Pro-Bono Capital Privado es una iniciativa co-fundada por Fundación AYO y Attalea Partners, integrado en el área de SaT de EY España, que canaliza necesidades de entidades con proyectos de impacto social que requieren asesoramiento profesional hacia actores del mercado de Capital Privado que, de manera pro-bono, les asesoran para fortalecer la entidad, generar un modelo de negocio robusto o dar forma a un proyecto de inversión.

La iniciativa es pionera a nivel mundial, teniendo como objetivo acercar e implicar a profesionales del sector de la inversión con las necesidades de empresas y entidades de impacto social.

Apoyo a la 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, ya que se trata del principal vehículo de generación de oportunidades, el pilar fundamental para la solución de los problemas que nos plantea el futuro empresarial y social, tan cambiante e incierto. Creemos firmemente que la educación es lo único que nos iguala como sociedad.

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 Integra

La misión de esta fundación es trabajar para conseguir que las personas en exclusión social y las personas con discapacidad retomen las riendas de su vida a través de la inclusión laboral.

Los voluntarios actúan como formadores en la escuela de fortalecimiento. Un programa integral de formación pre-laboral y fortalecimiento personal que permite a las personas redescubrir sus capacidades y canalizarlas hacia el empleo.

Es impartido íntegramente por voluntarios corporativos de empresas colaboradoras. A través de 14 talleres prácticos, los participantes adquieren las herramientas necesarias para desenvolverse en la búsqueda de empleo y pasar con éxito los procesos de selección.

Fundación ADECCO

Proyecto de mentorización a Preparación Examen Grado Medio que busca trabajar la inclusión laboral de los jóvenes del barrio de San Cristóbal. Se trata de 16 jóvenes entre 17 y 18 años, del IES San Cristóbal, que no van a titularse en la ESO y preparan su acceso a la formación profesional. Los voluntarios realizan la labor de mentorizar a los jóvenes vocacionalmente, acompañándolos en su autoconocimiento y despertar vocacional, siempre acompañados del personal técnico de la Fundación Adecco.

Además, colaboramos en el curso gratuito de la Fundación Adecco y la Agencia para el Empleo de Madrid para 25 jóvenes de 16 a 29 años con una duración de 6 meses intensivos (de enero a julio), en horario de lunes a viernes, de 9 a 14 horas. El itinerario formativo contempla más de 635 horas.

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 Margarita Salas

Entidad cuyo objetivo es despertar vocaciones científicas en los niños y apoyar investigaciones científicas para evitar la fuga de talento. Pertenecemos al patronato de la entidad y apoyamos diferentes proyectos y a su funcionamiento interno.

Fundación Junior Achievement

Socios por un día: programa educativo a través del cual los alumnos tienen la oportunidad de compartir una jornada laboral con un profesional del campo al que les gustaría dedicarse en el futuro.

Oportunidades para todos: Programa de voluntariado como observadores de una dinámica de trabajo y, guiados por el equipo de la Fundación *HumanAge Institute (ManPower Group)*, dan *feedback* a los jóvenes sobre las habilidades y competencias que pusieron en práctica, ayudándoles a mejorar de cara a su futuro laboral.

Proyecto AEC: programa de voluntariado consiste en la implementación de los programas educativos "Orienta-T" y "Mejora la Sociedad: ¡Digitalízala!" para mejorar las habilidades de los jóvenes en estas materias.

Rising GivEYrs

Rising GivEYrs es un programa que busca despertar la inquietud social en los más pequeños cultivando su interés por temas relacionados con la cultura, la educación, el emprendimiento o el medioambiente.

Creemos firmemente en la importancia de empoderar a los más pequeños para que se conviertan en agentes de cambio en su entorno. una serie de actividades interactivas y educativas dirigidas a hijos/hijas/familiares de empleados, así como niños de San Cristóbal y Centros de Menores gestionados por Fundación Soñar Despierto de entre 3 y 12 años, incluyendo talleres, charlas, visitas culturales y proyectos colaborativos.



Educación como palanca de creación de oportunidades en jóvenes vulnerables

Proyecto Talento de Barrio

Talento de Barrio es un programa pionero e innovador por su enfoque multidisciplinar, carácter colaborativo, alcance multirregional y vocación largoplacista con el objetivo es ayudar a transformar los barrios "desde dentro".

Se trata de un proyecto co-creado con agentes de cada uno de los barrios donde estamos presentes. Para ello, nos aliamos con entidades que ya trabajan sobre el terreno con el fin de ajustarnos a la realidad y necesidades de cada uno de los barrios para poder ser más eficientes en la actuación. Las entidades que forman parte de este proyecto son: Fundación Montemadrid (San Cristóbal, Madrid), Terral (Raval, Barcelona), Fundación Red Íncola (La Pechina, Valladolid), Aldeas Infantiles (Son Gotleu, Mallorca), Bakuva (Bilbao La Vieja, Bilbao) y Fundación Alalá (Las 3.000 viviendas, Sevilla). Talento de Barrio es un programa pionero e innovador por su enfoque multidisciplinar, carácter colaborativo, alcance multirregional y vocación largoplacista con el objetivo es ayudar a transformar los barrios "desde dentro".

Se trata de un proyecto co-creado con agentes de cada uno de los barrios donde estamos presentes. Para ello, nos aliamos con entidades que ya trabajan sobre el terreno con el fin de ajustarnos a la realidad y necesidades de cada uno de los barrios para poder ser más eficientes en la actuación. Las entidades que forman parte de este proyecto son: Fundación Montemadrid (San Cristóbal, Madrid), Terral (Raval, Barcelona), Fundación Red Íncola (La Pechina, Valladolid), Aldeas Infantiles (Son Gotleu, Mallorca), Bakuva (Bilbao La Vieja, Bilbao) y Fundación Alalá (Las 3.000 viviendas, Sevilla).

Dentro del ámbito educativo destacan las siguientes:

- **Proyecto "Educativo Cultural"**: incluye una amplia gama de actividades y programas, desde apoyo escolar personalizado para ayudar a los estudiantes a alcanzar sus objetivos académicos, además de organizar salidas culturales a museos y teatros, brindando oportunidades para el aprendizaje y la apreciación del arte y la historia en un contexto real. Asimismo, incluye clases de informática que permiten a los participantes desarrollar competencias digitales esenciales en el mundo moderno. Este proyecto se caracteriza por su enfoque integral, que no solo busca mejorar el rendimiento académico, sino también fomentar el desarrollo personal y cultural de cada individuo.
- **Periódico "Las Noticias de Aquí"**: es un proyecto piloto informativo y de generación de comunidad que surge para abordar los temas que son relevantes para los vecinos del barrio en clave positiva. El objetivo es fomentar un sentido de pertenencia y fortalecer los lazos sociales dentro de la comunidad, promoviendo la participación y dando visibilidad a la acción de distintos agentes sociales en San Cristóbal.

Un techô para Soñar

Un proyecto pionero junto a la Fundación Soñar Despierto y la socimi techô 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.



Apoyo a la cultura

La cultura no solo refleja nuestra identidad y valores, sino que también tiene el poder de cambiar percepciones y actitudes, fomentando una mayor comprensión y cohesión social. Para lograr este impacto transformador, trabajamos para que el ámbito cultural incluya a todo el tejido social, tanto en la creación como en la participación, sin excepción.

Nuestra misión es asegurar que todos tengan la oportunidad de contribuir y beneficiarse de la riqueza cultural. Apoyamos iniciativas que faciliten el acceso a la cultura para todos, eliminando barreras económicas, geográficas, físicas y sociales. Fomentamos programas de educación cultural y artística que empoderen a las comunidades, y colaboramos con artistas y organizaciones que comparten nuestra visión de una sociedad más equitativa y cohesiva.

Apoyo a proyectos culturales

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

Fundación Amigos del Real

Somos patronos de la 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.

Contamos con el Club EY Amigos del Real donde invitamos a nuestros profesionales a contribuir como mecenas de la Fundación.

Fundación Albéniz

Somos patronos de la Fundación Albéniz (Escuela Superior del Reina Sofía) cuyo objetivo 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 y, este año, hemos llevado a cabo el proyecto "Taller de Melodías para el Recuerdo" con mayores del barrio de San Cristóbal, poniendo de manifiesto el poder terapéutico que contribuye significativamente al bienestar integral de los mayores.

Fundación Alalá

En la 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. Desde EY formamos parte del patronato de la entidad y además colaboramos en multitud de proyectos como la promoción de su obra musical "El Árbol del Flamenco".

Fundación Princesa de Girona

La Fundación Princesa de Girona apoya, entre otros, el papel de la cultura como eje transformador educativo. Desde EY formamos parte del patronato y en el FY24 nos hemos convertido en embajadores del proyecto "Generación ARTE" que busca dar oportunidades a jóvenes artistas con propósito que utilizan su música para trabajar la salud mental y el bienestar emocional.



Al Servicio de la cultura

“Al Servicio de la Cultura” es un innovador programa que une el conocimiento de nuestra Firma con el apasionado compromiso de nuestros profesionales para enriquecer el ámbito cultural. En este programa aprovechamos la experiencia y el *expertise* de nuestra gente para desarrollar y apoyar iniciativas culturales. Así, no solo contribuimos al desarrollo cultural, sino que también fortalecemos nuestro propósito de impactar positivamente en la comunidad, utilizando el conocimiento y la pasión de la Firma al servicio de la cultura. Durante este año realizamos dos proyectos pro-bono junto a Fundación Paco de Lucía para hacer un informe sobre el Flamenco en España o una ruta estratégica para la Fundación Alalá.



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)*. EY cuenta con un Sistema de Gestión Ambiental que sirve para gestionar aspectos ambientales, cumplir requerimientos legales y otros requisitos, así como abordar los riesgos y oportunidades con el objetivo de reducir a la mitad para FY30 y *Net Zero* en 2050.

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 y cuidado de la biodiversidad

Yellow Is the New Green

Junto a COSE (Confederación de Organizaciones de Selvicultores de España) llevamos a cabo este programa de acción medioambiental centrado en el cuidado de la biodiversidad a través de, entre otras, acciones de mejora y conservación de los montes. La clave de este proyecto es la combinación de formación y actuación a través de distintas actividades interrelacionadas entre sí. El objetivo es que estas acciones de cuidado, renovación y expansión de ecosistemas sanos se integren con diferentes talleres de formación y proyectos de campo enfocados a la concienciación social y medioambiental.

Fundación Ilundain

El Proyecto Aterpeak de la Fundación Ilundain realiza varias actividades de Educación Ambiental, una de ellas es la construcción y colocación de cajas nido para aves silvestres en zonas verdes urbanas. Además de la colocación de cajas nido, realizamos el seguimiento y la monitorización de todas las cajas nido que colocamos con ayuntamientos, centros educativos, asociaciones y colectivos. Uno de los objetivos del proyecto es fomentar la biodiversidad, pero para saber si estamos realizando un buen trabajo y saber en qué podemos mejorar, generamos una base de datos anual en la que podemos ver, comparar y contrastar datos que nos ayudan a valorar y sacar conclusiones de nuestro trabajo.

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



Diversidad, equidad e inclusión

La diversidad, equidad e inclusión es una línea estratégica clave para la Fundación EY. En este sentido, apostamos por un talento sin etiquetas y trabajamos para crear oportunidades laborales y establecer espacios para que cualquier persona se sienta acogida, valorada y respetada por lo que es, independientemente de su género, edad, orientación sexual, raza, capacidad física, experiencia laboral o educación. Gestionando la diversidad de forma inclusiva conseguiremos garantizar un entorno libre de discriminación y, consecuentemente, evitar las desigualdades asociadas a las etiquetas.

Nuestros proyectos están enfocados al empoderamiento de la mujer y la niña en el entorno profesional, la igualdad de acceso al trabajo para personas con diversidad funcional, la igualdad de oportunidades de personas mayores de 50 años en el mercado laboral, la inclusión del colectivo LGTBI+ o la creación de oportunidades para niños, jóvenes y mayores de entornos socioeconómicos complejos.

Apoyo a personas con discapacidad

FUNDACIÓN ADECCO

Su principal objetivo es la inserción en el mercado laboral de las personas que encuentran más dificultades a la hora de acceder al mercado laboral - Personas con discapacidad - Mayores de 45 años parados de larga duración - Mujeres con responsabilidades familiares no compartidas o víctimas de violencia de género - Otros grupos en riesgo de exclusión social.

Participamos con ellos en varios proyectos:

- **Escuela de Competencias:** La escuela de competencias del programa vida independiente de la Fundación Adecco, junto a la colaboración de EY, busca el desarrollo de competencias que fomenten el pensamiento crítico, la autonomía e independencia de las personas con discapacidad intelectual.
- **Vida Independiente:** Actividad cuyo objetivo es acompañar a personas con discapacidad a que en el medio plazo puedan ser más independientes mediante talleres y actividades.

LIGA DE DEBATE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Participamos junto a Down Madrid y Down Zaragoza en el proyecto "Yo tengo Opinión", proyecto de ejercicio dialéctico y de oratoria para el cual los participantes se preparan a lo largo del curso mediante una formación que impulsa sus capacidades transversales. Los jóvenes desarrollan su comunicación oral, pensamiento crítico y habilidades de trabajo en equipo de cara a su plena inclusión personal, académica y profesional. Nuestros voluntarios hacen de mentores de dos equipos.

FUNDACIÓN APASCOVI

La Fundación APASCOVI es una entidad sin ánimo de lucro, declarada de utilidad pública cuya misión es mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y la de sus familias. Realizamos acciones de *Team Building* con usuarios del Centro Ocupacional de Colmenarejo a través de, entre otras, talleres ocupacionales como jardinería, reciclado, manipulados y semillas.

Apoyo al colectivo LGTBQ+

REDI

REDI es una asociación que tiene como finalidad promover el interés general, contribuyendo a una sociedad española más respetuosa mediante el fomento de la no discriminación, igualdad de oportunidades y de la tolerancia. Estamos suscritos a la asociación, y hemos desarrollado conjuntamente charlas inspiradoras y educativas.



Apoyo a colectivos en situación de extrema vulnerabilidad

"Mucho más que un techô"

"Mucho más que un techô" es un programa pionero que engloba todas las iniciativas y proyectos que desde EY llevamos a cabo junto a tutechô y otras entidades con el objetivo de garantizar el acceso a una vivienda digna a colectivos en situación de riesgo de exclusión con los que trabajamos. Entre las iniciativas ya son 5 las viviendas que tenemos apadrinadas desde EY:

- **Un techô para soñar:** junto a Fundación Soñar Despierto ampliación del proyecto en Madrid con un edificio de dos pisos para 5 inquilinos y una habitación de emergencia para dos jóvenes. *
- **Un techô en red:** piso en Valladolid junto a Fundación Red Íncola para madres con niños en situación de emergencia. Actualmente está una mujer con sus dos hijos (uno con TDH) y su hermana.
- **Un techô en Betania:** durante un año se benefician aproximadamente de 12 a 15 mujeres y 9 menores hijos/as víctimas de trata de seres humanos. Se trata de un piso de emergencia antes de relocalizarlas gestionado por Nuevo Hogar Betania.
- **Un techô y un abrigo:** un recurso habitacional gestionado por AFAVI en Sevilla para que menores inmigrantes no acompañados puedan vivir hasta encontrar un empleo o formación.
- **Acompañamiento legal, financiero y de comunicación** al equipo de tutechô y entidades colaboradoras.
- **Ruta Amigos acompañamiento a gente sin hogar** alrededor de la zona de Azca.

*Previamente mencionado en el apartado de Educación.

Otras iniciativas de Impacto Social

Desde hace más de una década, y ahora en paralelo y de forma complementaria a la Fundación EY, nuestra Firma desarrolla actividades de Impacto Social 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 DUODÉCIMA edición del "Euro Solidario", una iniciativa que da la oportunidad a los profesionales que, voluntariamente, decidan 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.

EY duplicó el importe recaudado en favor de la Asociación Valenciana de la Caridad (Casa Caridad), destinada a apoyar a las víctimas del desastre natural de la DANA.



XVII 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: Fundación DaleCandela - Proyecto de investigación de la ELA. TranslationALStress

Descripción: La Esclerosis Lateral Amiotrófica (ELA) es una enfermedad neurodegenerativa devastadora que actualmente no tiene cura ni tratamiento efectivo. El proyecto TranslationALStress busca acelerar el desarrollo de una terapia innovadora basada en la modulación de la respuesta celular integrada al estrés (ISR), identificada como clave para mejorar la supervivencia neuronal y retrasar la progresión de la enfermedad.

Categoría Internacional: Asociación Mozambique Sur

Descripción: La iniciativa apuesta por la **producción ecológica de pollos**, lo que asegura una fuente regular de alimento nutritivo y, al mismo tiempo, forma a los jóvenes en técnicas de avicultura sostenible. Este aprendizaje incrementa sus oportunidades futuras y fomenta la autosuficiencia.

Además, los excedentes de producción se destinan al mercado local, generando ingresos adicionales para cubrir otras necesidades de los menores. La utilización de recursos locales como hojas de moringa y raíz amarga subraya el compromiso con la sostenibilidad ambiental y económica.

Otras iniciativas de Impacto Social

Además de nuestros proyectos principales, desde Fundación EY y EY, S.L. desarrollamos otras actividades que combinan el voluntariado con el *team building* de impacto social (como chocolatadas solidarias o torneos de pádel con fines benéficos) y llevamos a cabo elaboración de informes, aportaciones económicas y pro-bonos que nos permiten apoyar aún más a las comunidades vulnerables. También promovemos y facilitamos la donación de sangre o de médula entre nuestros profesionales y organizamos campañas de recogida de materiales como libros o material escolar, así como de alimentos.

Estas iniciativas no solo generan un impacto positivo en quienes lo necesitan, sino que también fortalecen la colaboración y el espíritu solidario dentro de nuestros equipos.



Colaboraciones de ámbito global

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

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

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

Worldwide Women Public Sector Leaders Network	Los estudios de EY demuestran que sólo el 20% de los cargos ministeriales en todo el mundo está ocupado por mujeres. Esta iniciativa ha creado una red mundial de directivas del sector público, que facilita la toma de contacto con otras mujeres que ocupan cargos similares en todo el mundo, además de impulsar el intercambio de buenas prácticas.
Global Women in Business Advisory Council (GWBAC)	El GWBAC de EY es una red que ayuda a promover, apoyar y entender mejor a las mujeres en el mundo de la empresa. Las empresarias y directivas pueden beneficiarse de medidas, como el acceso a financiación, un foro para intercambiar ideas y experiencias y asesoramiento en diferentes materias, entre otros aspectos.
Entrepreneurial Winning Women	Este programa, fundado por EY en 2008, identifica a empresarias con negocios prósperos y consolidados, conectándolas a una red influyente compuesta por emprendedores, directivos de empresas, inversores, y socios potenciales.
The Women Athletes Global Business Network	EY ayuda a aprovechar el potencial de las atletas retiradas de la competición poniéndolas en contacto con directivos de empresas y emprendedores de todo el mundo que prestan asesoramiento, abren puertas y crean toda una serie de oportunidades para iniciar un nuevo capítulo de oportunidades en sus vidas.
Women in Parliaments Global Forum (WIP)	EY está reforzando su constante relación con el WIP, que tiene como objetivo promover el desarrollo social, empleando las fortalezas y aptitudes colectivas de más de 9.000 parlamentarias en todo el mundo.
Vital Voices	EY también respalda a esta organización sin ánimo de lucro que trabaja con responsables públicos, empresariales y ONGs para formar y orientar a mujeres de más de 144 países con potencial para convertirse en líderes.
Clinton Global Initiative	Como colaboradores de esta iniciativa, EY trata de promover el desarrollo y el progreso de los negocios propiedad de mujeres. La iniciativa promueve el desarrollo profesional de 15.000 empresarias de fuera de Estados Unidos, además de un incremento del gasto en las cadenas de suministro de las empresas propiedad de mujeres en torno 1.500 millones de dólares anuales.
WE-Connect International	Como miembro fundador, EY ha apoyado la expansión de esta organización dedicada a ayudar a las empresarias de todo el mundo a acceder a las cadenas de suministro globales.



7.2. Subcontratación y proveedores

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

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

7.3. Clientes

En EY S.L. contribuimos con *Shape the Future with Confidence*, adaptándonos al entorno, conociendo en profundidad las necesidades de nuestros clientes y desarrollando nuestros servicios a su magnitud, actividad, público objetivo y sector en el que operan.

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

1	2	3	4
Contamos con una amplia red de servicios de auditoría, fiscal y legal, consultoría y transacciones que se adaptan a las necesidades de nuestros clientes y las tendencias del mercado	Estamos orgullosos de nuestro crecimiento sostenido en todas las líneas de negocio y especialmente de nuestra apuesta por la transformación digital	Contamos con los mejores profesionales que prestan un servicio excepcional al cliente. Nuestros profesionales están conectados, son proactivos y con gran capacidad de respuesta frente al mercado	Nuestro enfoque de especialización sectorial permite anticiparnos a las tendencias del mercado, identificar las oportunidades y desarrollar una oferta comercial que aporte valor a nuestros clientes

Líneas de servicio y offering

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

Hitos clave en el FY25

1 Crecimiento sostenible:

El importe neto de la cifra de negocios de EY, S.L. es de 267,9 millones de euros durante el ejercicio fiscal finalizado el 30 de junio de 2025.

2 Perspectivas de futuro:

En respuesta a un entorno cada vez más dinámico y a la evolución de los servicios profesionales, EY España ha definido una nueva visión estratégica bajo el nombre *EY Revolution*, un ambicioso plan para los próximos dos años (2026-2027), alineado con la estrategia global de la firma, *ALL IN*.

Esta iniciativa tiene como objetivo posicionar a la Firma como líder en la transformación del mercado de los servicios profesionales, impulsando un cambio en el "cómo" operamos internamente en nuestro día a día.

El nuevo plan estratégico se ha diseñado a través de un proceso inclusivo de inteligencia colectiva, involucrando activamente a más de 200 socios, que han participado en más de 60 workshops y sesiones de validación.



EY Revolution se estructura en cuatro pilares clave:

1. **Clientes y Sectores:** enfocado en acelerar la transformación sectorial x-SL para maximizar nuestro impacto en el mercado.
2. **Talento:** que busca transformar la Firma para convertirnos en el modelo de talento de referencia.
3. **Teaming & Integration:** orientado a fomentar un modelo colaborativo entre las distintas SL y sectores, con énfasis en la colaboración con FSO y desarrollo de ejes transversales como Sostenibilidad e Inteligencia Artificial.
4. **Smart Delivery:** cuyo propósito es desarrollar un ecosistema que permita un *delivery* eficiente, flexible y conectado que responda a las necesidades futuras de la Firma.

Servicio excepcional al cliente

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

Nuestros clientes consideran que los profesionales de EY, S.L. demuestran profundo conocimiento de auditoría y contabilidad, comunican de forma clara los objetivos y el alcance de la auditoría y demuestran capacidades globales consistentes y efectivas.

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

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

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

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

Evaluación de la calidad del servicio

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

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



Con respecto del proceso *Client Experience* por los servicios prestados por EY, S.L., durante el FY25 se han recibido 247 encuestas y se han realizado 60 entrevistas; con un grado de satisfacción del servicio de 4,07/5 y una probabilidad de recomendación del servicio de 8,11/10.



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

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

El departamento de Desarrollo de Negocio de la Firma se encarga del despliegue de dicho Programa y de recibir estas alertas, que producen de manera puntual. En concreto, durante el FY25 las alertas detectadas representan el 15% de las respuestas recibidas por los servicios de *Assurance* prestados en España.

Así mismo, los clientes acogen y valoran positivamente la realización de estas encuestas y entrevistas de calidad. Este hecho, unido a la información tan valiosa que ofrece el programa *Client Experience*, hace que nuestro objetivo sea aumentar el número de procesos que mantenemos año tras año, así como mejorar los resultados obtenidos, lo que redundará en la prestación de un servicio excepcional al cliente.

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

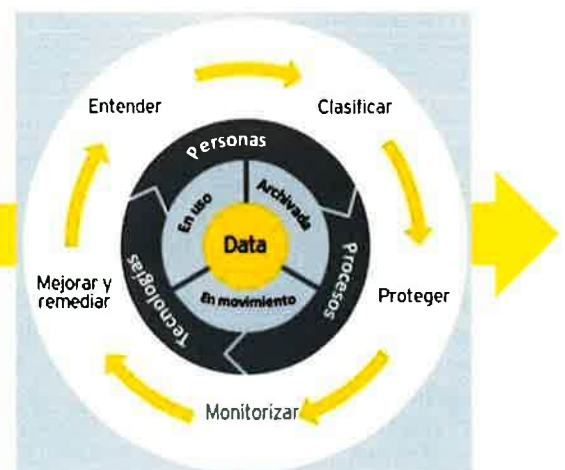
Confidencialidad y protección de datos

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

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

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

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



La Compañía tiene el compromiso de mantener la privacidad y la seguridad de la información de nuestros clientes. Durante el año fiscal 2025, no se registraron reclamaciones fundamentadas por parte de los clientes relacionados con violaciones de la privacidad.

Asimismo, no se recibieron reclamaciones de autoridades competentes. En cuanto a las filtraciones de datos, no se identificaron incidentes internamente.

Nuestra estrategia de seguridad de la información se basa en:

1. Política global de privacidad de datos:

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

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

2. Política global de seguridad de la información

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

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



1 Código de conducta

Nuestro Código de Conducta establece que todos los profesionales de la Firma tienen la obligación de respetar y proteger la información personal y confidencial que reciban de EY, de clientes o de terceros.

2 Adopción de normas vinculantes

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

3 Concienciación y formación

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

4 Controles técnicos de seguridad

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

5 Auditorías de seguridad de la información

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

Adopción de un enfoque sectorial

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

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

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

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

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



7.4. Información fiscal

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

	Información fiscal EY, S.L.	
	FY25	FY24
<i>Beneficio/(Pérdida) antes de impuestos (euros)</i>	2.021.447	2.970.917
<i>Impuesto sobre beneficios (euros)</i>	(599.221)	(640.586)
<i>Subvenciones públicas recibidas³</i>	406.330	254.127

³ EY, S.L. recibe una bonificación por parte de Fundae para temas formativos que se traslada a una reducción de las cuotas de la Seguridad Social. Se calcula a año natural y esta es la subvención recibida en 2025.





A. Anexo. Tablas de contenidos

A. Anexo. Tablas de contenidos

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.

A.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	7-12	
	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		



A.2. Cuestiones medioambientales

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia (pág.)	Comentarios/ Razón de la omisión
Enfoque de gestión		GRI 102-11	43	
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa	Marco interno: descripción cualitativa de los principales impactos de la actividad	43	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Marco interno: descripción cualitativa de los sistemas de gestión ambientales y certificados ambientales vigentes	43	
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Marco interno: descripción cualitativa de los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	43	
	Aplicación del principio de precaución	Marco interno: descripción cualitativa del principio de precaución	43	
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Marco interno: información cualitativa relativa a provisiones y garantías para riesgos ambientales	43	
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	43-45	



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	44	
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	N/A	N/A	Debido a la actividad desarrollada no se considera material para EY, S.L.
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	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	43	
	Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Marco interno: descripción cualitativa de medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	43	
	Consumo, directo e indirecto de energía	301-1 302-2 302-3	44	
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Marco interno: descripción cualitativa de medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	43-44	
	Uso de energías renovables	Marco interno: descripción cualitativa del uso de energías renovables	43	



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	45	
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas adoptadas	45	
	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 EY, S.L., están en centros urbanos no es un aspecto material para la organización
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	N/A	N/A	Debido a que las oficinas de EY, S.L., están en centros urbanos no es un aspecto material para la organización



A.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	14	
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	16-17	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	17	
	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	17-18	
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: información cuantitativa de despidos	19	
	Brecha salarial	Marco interno: información cuantitativa (remuneración mediana hombres - remuneración mediana mujeres) / remuneración mediana hombres)	20	
	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: información cuantitativa de la remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	20-21	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 EY, S.L., no reciben remuneración alguna por pertenecer al Consejo.



Ámbitos		Marco de <i>reporting</i>	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	20-21	
	Implantación de políticas de desconexión laboral	N/A	N/A	
	Empleados con discapacidad	Marco interno: información cuantitativa de empleados con discapacidad	39	
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	Marco interno: descripción cualitativa de la organización del tiempo de trabajo	22-23	
	Número de horas de absentismo	Marco externo: informes coste absentismo nuestra Mutua	26	
	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	23-24	
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	25	
	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)	26	
Relaciones sociales	Organización del diálogo social	GRI 402-1 GRI 403-1 GRI 403-4	27-28	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 102-41	30	



	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 EY, S.L., no existe representación legal de los trabajadores
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2	31-33	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	Marco interno: información cuantitativa sobre las horas de formación impartidas, desglosadas por categoría	34	
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		GRI 405-1	35	
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	35-40	
	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	35-40	
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Marco interno: descripción cualitativa de integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	35	
	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	35-40	



A.4. Información sobre el respeto de los derechos humanos

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (pág.)	Comentarios/ Razón de la omisión
Enfoque de gestión		48	
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	47-48	
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	47-48	
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	N/A	N/A	Durante el FY25 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	47-48	



A.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	50	
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas para prevenir la corrupción y el soborno	49-53	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	49-53	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Marco interno: información cualitativa de las aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	49-53	



A.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	55	
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	54-69	
	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	54-69	
	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	54-69	
	Acciones de asociación o patrocinio	Marco interno: descripción cualitativa de las acciones de asociación o patrocinio	54-69	
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	70	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	N/A	70	
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	N/A	70	



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	75	
	Impuestos sobre beneficios pagados	Marco interno: información cuantitativa de los impuestos sobre beneficios pagados país por país	75	
	Subvenciones públicas recibidas	Marco interno: información cuantitativa de las subvenciones públicas recibidas	75	





EY | Building a better working world

En EY trabajamos para construir un mundo que funcione mejor, ayudando a crear valor a largo plazo para los clientes, las personas, la sociedad y generar confianza en los mercados de capital.

Gracias al conocimiento y la tecnología, los equipos de EY, en más de 150 países, generan confianza y ayudan a las compañías para crecer, transformarse y operar.

EY es líder mundial en servicios de auditoría, fiscalidad, estrategia, asesoramiento en transacciones y servicios de consultoría. Nuestros profesionales hacen las mejores preguntas para encontrar nuevas respuestas a los desafíos a los que nos enfrentamos en el entorno actual.

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. La información sobre cómo EY recopila y utiliza datos personales y su correspondiente descripción sobre los derechos de las personas en virtud de la legislación vigente en materia de protección de datos, están disponibles en ey.com/es_es/legal-and-privacy. Las firmas miembros de EY no ejercen la abogacía donde lo prohíban las leyes locales. Para obtener más información sobre nuestra organización, visite ey.com/en_gl.

© 2025 Ernst & Young, S.L.
All Rights Reserved.
ED None

Este material se ha preparado únicamente con fines informativos generales y no debe considerarse como asesoramiento contable, fiscal o profesional. Consulte a sus asesores para obtener consejos específicos.

ey.com/es_es



Ernst & Young, S.L.

Estado de Información No Financiera

Ejercicio anual terminado el 30 de junio de 2025

Madrid, a 30 de septiembre de 2025



Fdo: Hildur Eir Jónsdóttir

Presidente



Fdo: Ana Prieto González

Vocal



Fdo: José Carlos Hernández Barrasús

Vocal

