

**Accenture S. L.**

---

**Estado de Información No  
Financiera**

---

**Ejercicio fiscal 2025**

## Índice De Contenidos

|   |    |
|---|----|
| <b>Clientes</b> .....   | 3  |
| <b>Talento</b> .....  | 6  |
| <b>Inclusión y Diversidad</b> .....   | 12 |
| <b>Medioambiente</b> .....  | 15 |
| <b>Ética y Gobernanza</b> .....   | 21 |
| <b>Derechos Humanos</b> .....   | 35 |
| <b>Cadena de suministro</b> .....   | 36 |
| <b>Sociedad</b> .....   | 38 |
| <b>Anexo 1: Enfoque de Reporte</b> .....  | 39 |
| <b>Anexo 2: Prioridades ESG</b> .....   | 40 |
| <b>Anexo 3: Indicadores no financieros</b> .....  | 42 |
| <b>Anexo 4: Acciones de asociación y patrocinio</b> .....   | 55 |
| <b>Anexo 5: Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018</b> .....                            | 56 |
| <b>Anexo 6: Informe de verificación independiente del estado de información no financiera</b> ..... | 66 |

## Cientes

Accenture es una compañía líder mundial en servicios profesionales que ayuda a las principales organizaciones del mundo a desarrollar su núcleo digital, optimizar sus operaciones, acelerar el crecimiento de sus ingresos y mejorar sus servicios, creando valor tangible a velocidad y escala en las organizaciones. En España, estamos presentes en 15 de las 17 comunidades autónomas, con oficinas en Madrid, Barcelona, Bilbao, Málaga, Sevilla, Alicante, A Coruña, Zaragoza, León o Gijón, entre otras.

Nuestra estrategia es ser el socio de referencia para la reinención de nuestros clientes y convertirnos en la mayor empresa impulsada por la IA, centrada en el cliente y uno de los mejores lugares para trabajar en el mundo. A través de nuestros Reinvention Services, integramos nuestras capacidades en Estrategia, Consultoría, Tecnología, Operaciones, Accenture Song e Industria X, junto con nuestra profunda experiencia sectorial, para diseñar y ofrecer soluciones y servicios a nuestros clientes. Nuestro propósito es cumplir con la promesa de la tecnología y el ingenio humano, y medimos nuestro éxito por el valor 360° que creamos para todos nuestros grupos de interés.

## Reinvention Services

Desde el 1 de septiembre de 2025, hemos integrado todos nuestros servicios - descritos a continuación- en una única unidad de negocio denominada Reinvention Services. Con este cambio, nuestro modelo de crecimiento centrado en el cliente reúne todas nuestras capacidades en Estrategia, Consultoría, Tecnología, Operaciones, Accenture Song e Industria X, junto con una profunda experiencia sectorial y funcional, además de nuestras alianzas con el ecosistema tecnológico, para crear soluciones líderes con mayor rapidez e incorporar IA y datos de forma más sencilla en la creación y entrega de nuestros servicios y soluciones.

Como socio de referencia para la reinención de nuestros clientes, estamos construyendo el núcleo digital y ayudando a reinventar prácticamente todas las áreas de la empresa: desde funciones comunes a todos los sectores, como Recursos Humanos y Finanzas, hasta funciones específicas de cada industria, como fabricación y grandes proyectos de infraestructura. Dado que la mayoría de nuestros grandes contratos ya incluyen capacidades en múltiples áreas, el despliegue completo de nuestro modelo está diseñado para simplificar y acelerar la venta y entrega de todo lo que Accenture ofrece a sus clientes, incorporando más IA y datos, dotando a nuestras personas de las herramientas necesarias.

### Estrategia y Consultoría (Strategy & Consulting)

Trabajamos con equipos directivos, líderes y consejos de administración de las principales organizaciones del mundo para ayudarles a reinventar prácticamente todas las áreas de su empresa: definir sus prioridades estratégicas, construir su núcleo digital, transformar procesos y reimaginar la gestión de las personas. Todo ello con el objetivo de impulsar un mayor crecimiento, reforzar la competitividad y generar valor sostenible 360° para todos los grupos de interés.

Nuestra profunda experiencia sectorial y funcional se apoya en activos y plataformas propias que permiten a las organizaciones transformarse más rápido y ser más resilientes. Nuestras capacidades basadas en tecnología, datos, analítica, IA, gestión del cambio, talento, aprendizaje y sostenibilidad, permiten diseñar y acelerar todos los aspectos de la reinención. Nuestros equipos de

Estrategia y Consultoría, especializados por industria, función, cliente y tecnología, trabajan mano a mano con nuestros clientes y de forma integrada con todas nuestras capacidades para dar forma y materializar estas reinventiones.

### Tecnología (Technology)

Ayudamos a nuestros clientes a construir su núcleo digital, que incluye IA, datos, cloud, integración de sistemas y gestión de aplicaciones, seguridad, servicios de plataformas inteligentes, servicios de infraestructura, ingeniería de software, automatización y centros globales de entrega, aprovechando nuestro profundo conocimiento sectorial y funcional para crear soluciones que generen valor con velocidad.

Innovamos continuamente nuestras soluciones y servicios y desarrollamos nuevas capacidades, activos y plataformas mediante la adopción temprana de tecnologías emergentes, como IA avanzada (incluida la generativa, agéntica y física), robótica, 5G, edge computing y computación cuántica, además de invertir en I+D tanto para nuevas tecnologías como para las ya existentes. También invertimos en tecnologías emergentes a través de Accenture Ventures.

### Operaciones (Operations)

Gestionamos procesos empresariales en nombre de nuestros clientes para funciones específicas de la organización, como finanzas y contabilidad, compras y aprovisionamiento, cadena de suministro, marketing y ventas, y recursos humanos, así como para servicios específicos por industria, como confianza y seguridad en plataformas, banca, seguros, redes y servicios sanitarios.

Ayudamos a las organizaciones a transformar sus operaciones mediante SynOps, nuestra plataforma propia basada en IA y habilitada en la nube, que potencia a las personas con datos, procesos, automatización y un amplio ecosistema de socios tecnológicos para reinventar las operaciones empresariales con rapidez y a gran escala. Nuestra experiencia en operaciones también nutre nuestras capacidades de estrategia y consultoría para ofrecer un mejor servicio a nuestros clientes.

### Song

Ayudamos a nuestros clientes a crear experiencias y servicios hiperpersonalizados, diseñados de forma inteligente para impulsar la fidelidad y potenciar el crecimiento, haciendo que las interacciones con los clientes sean más atractivas, útiles y sencillas, a lo largo de toda la relación con el cliente. También construimos el sólido núcleo digital que respalda la agenda del cliente.

Nuestra gama de soluciones y servicios abarca diseño, productos digitales, marketing, ventas, comercio y atención al cliente. Ayudamos a las marcas a amplificar su valor, haciendo que sus productos, servicios y experiencias sean claras e inspiradoras para destacar en un mercado saturado. Nuestras estrategias para el área comercial están diseñadas para mejorar la eficacia comercial y crear experiencias de compra fluidas. Las innovaciones en atención al cliente, impulsadas por IA, contribuyen a que esta asistencia sea más ágil y accesible.

### Industria X (Industry X)

Combinamos nuestras capacidades digitales con una profunda experiencia en ingeniería y fabricación. Gracias al poder de lo digital y los datos, ayudamos a

nuestros clientes a reinventar y reimaginar los productos que fabrican y cómo los fabrican.

En los últimos años hemos ampliado nuestras capacidades para incluir la transformación digital de cómo se planifican, gestionan y ejecutan los grandes proyectos de infraestructura, desde la construcción de plantas e instalaciones hasta infraestructuras públicas, redes eléctricas y centros de datos.

Colaboramos estrechamente con nuestros socios del ecosistema tecnológico para ayudar a nuestros clientes a acelerar sus procesos de transformación, redefiniendo cómo se diseñan y desarrollan sus productos; cómo se prueban, se aprovisionan y suministran; se fabrican y prestan servicios; se devuelven y se renuevan.

Nuestras soluciones y servicios incluyen el uso de datos y tecnologías transformadoras como IA avanzada, realidad aumentada/virtual, robótica avanzada y gemelos digitales.

#### Grupos Industriales (Industry Groups)

Creemos que la profundidad y amplitud de nuestra experiencia sectorial es una ventaja competitiva clave, que nos permite ofrecer soluciones y servicios específicos para cada industria y acelerar la reinención y la creación de valor. Nuestro enfoque por sectores y gran especialización de nuestras personas nos proporciona un conocimiento profundo sobre la evolución de cada industria, sus retos y tendencias, modelos operativos, capacidades y procesos, así como sobre las tecnologías nuevas y emergentes.

La amplitud de nuestra experiencia nos permite crear soluciones basadas en aprendizajes intersectoriales. Operamos en el mercado a través de cinco grandes grupos industriales dentro de nuestras áreas geográficas:

#### Comunicaciones, Medios y Tecnología (Communications, Media and High Technology)

- Comunicaciones y Medios de Comunicación
- Alta Tecnología
- Software y Plataformas

#### Servicios Financieros (Financial Services)

- Banca & Capital Markets
- Seguros

#### Sanidad y Sector Público (Health & Public Services)

- Sanidad
- Sector Público

#### Productos (Products)

- Bienes de Consumo, Retail, Turismo
- Industrials
- Life Sciences

#### Recursos (Resources)

- Recursos Naturales e Industria Química
- Energía
- Utilities

## **Experiencia del cliente**

El proceso de “experiencia del cliente” es una evaluación independiente gestionada por los líderes de cuentas y sus equipos. Se centra en obtener comentarios de los clientes para contar con información veraz sobre el trabajo de la empresa. Utilizamos una encuesta para recopilar y comprender los comentarios de los clientes, con el fin de ayudar a mejorar las relaciones, identificar oportunidades de mejora y aumentar el valor entregado, así como para fortalecer el valor de nuestra marca. Estas encuestas se realizan cada año fiscal y están dirigidas a los clientes relevantes de cada cuenta. La encuesta recoge información sobre su satisfacción en relación con los siguientes aspectos: probabilidad de recomendar la empresa a otros, satisfacción general, innovación, generación de valor, ejecución y entrega de proyectos, relación entre el cliente y la empresa, y facilidad para hacer negocios. Los resultados de la encuesta se revisan para facilitar la mejora continua del servicio, identificando áreas de interés y oportunidades de mejora a través de sesiones de seguimiento. El proceso de experiencia de cliente es clave en nuestra estrategia, cuyo objetivo es crear valor 360° para nuestros grupos de interés.

## **Gestión de las reclamaciones del cliente**

En relación con la prestación de nuestros servicios y la relación con nuestros clientes, estamos comprometidos con la máxima excelencia en nuestras prácticas de negocio, gracias a nuestros procesos ágiles y equipos comerciales, legales y operativos.

Todo esto nos lleva a conseguir los mejores resultados. Estamos en constante contacto con nuestros clientes, lo que nos permite prever y resolver rápidamente cualquier situación para evitar y reducir siniestros.

Durante el año fiscal 2025, Accenture no ha recibido ninguna reclamación judicial de ningún cliente.

## **Talento**

Nuestra estrategia de talento fortalece nuestro negocio y se sustenta en tres pilares:

- Encontrar el mejor talento.
- Desarrollar el mejor talento.
- Impulsar el potencial de nuestras personas.

## **Encontrar el mejor talento**

### Buscar los mejores profesionales

Nuestra capacidad para unir a las personas adecuadas con los proyectos correctos en el momento oportuno es esencial para lograr buenos resultados.

Como organización impulsada por el talento y la innovación, nos anticipamos a nuestras necesidades de captación de talento gracias a los datos que manejamos sobre competencias y a las tendencias del mercado. Esto nos permite identificar de manera proactiva las habilidades que demanda nuestra compañía tanto en el presente como a futuro. Utilizando tecnologías y fuentes de contratación estratégicas, identificamos grandes talentos y creamos equipos de profesionales excepcionales. Además, a través de programas de prácticas y otras oportunidades ampliamos nuestro acceso al nuevo talento.

### Atraemos profesionales excepcionales

Los profesionales se sienten atraídos por nuestro propósito, los proyectos innovadores que llevamos a cabo con empresas líderes y nuestra gestión del talento. Nuestro acceso a candidatos diversos ha aumentado gracias a que buscamos profesionales con gran capacidad de aprendizaje, independientemente de su origen, ya que a la hora de contratar priorizamos las habilidades.

### Damos la bienvenida a los nuevos profesionales

Nuestro galardonado programa de onboarding global es una experiencia de un año de duración que sumerge a los nuevos profesionales en nuestra cultura, valores fundamentales y propósito. Nuestro programa New Joiners Experience (NJX) es un viaje de principio a fin, que asegura que los profesionales que se incorporan a la compañía se sientan respaldados, empoderados y seguros de su decisión de unirse a Accenture.

Una vez incorporados, el programa incluye actividades interactivas y de conexión con el resto de los participantes, junto con una experiencia de realidad virtual en One Accenture Park, un mundo inmersivo construido exclusivamente para los nuevos profesionales de Accenture.

Allí, los nuevos profesionales se conectan entre sí y participan en juegos interactivos de formación para ayudarles a comprender la estructura y organización de Accenture, y cómo ayudamos a nuestros clientes

## **Desarrollar el mejor talento**

### Aprendiendo para crecer

Preparamos continuamente a nuestros profesionales para satisfacer nuevas demandas y les ayudamos a tener trayectorias profesionales apasionantes, dentro o fuera de la compañía.

Desarrollar el mejor talento significa invertir en las capacidades de nuestros empleados para que puedan trabajar con un propósito y resolver problemas con agilidad.

### Aprendizaje continuo

El análisis de los datos nos permite personalizar los itinerarios formativos en función de cada rol y nivel, garantizando que nuestros profesionales desarrollen las habilidades individuales que necesitan para prosperar en sus carreras. En España, nuestra Estrategia de Formación se basa en dos pilares: nuestras prioridades estratégicas de crecimiento de negocio y el conocimiento de esas áreas tanto a nivel funcional, técnico e industrial, como a nivel de las tecnologías que aplicamos en nuestros proyectos.

Este enfoque ha permitido aumentar la especialización de nuestros equipos en áreas de alta demanda como Security, SAP, Datos e IA, con un creciente número de profesionales certificados en cada área. Estos programas aseguran que cada profesional, independientemente del rol o nivel, accede a los conocimientos y certificaciones necesarios para avanzar en un entorno en constante cambio.

Contamos con nuestro Technology Quotient (TQ), un programa de formación continua sobre habilidades tecnológicas que ayuda a nuestros profesionales a aprender sobre las necesidades tecnológicas emergentes de nuestro mundo digital.

Nuestra formación Sustainability Quotient (Cociente de Sostenibilidad o SQ), galardonada con el premio Brandon Hall Group Excellence Gold Award, ha sido desarrollada con contenidos elaborados por nuestros expertos. Incluye 10 módulos de formación concisos y en tiempo real que proporcionan valiosos conocimientos sobre la creciente importancia de la sostenibilidad en la generación de impacto empresarial y creación de valor.

#### Mejorando el desarrollo de habilidades en la era de la IA

Además de permitirnos acceder al talento, los datos también nos facilitan el desarrollo del talento. Al tiempo que ayudamos a nuestros profesionales a identificar, desarrollar y realizar un seguimiento del desarrollo de sus competencias, ofrecemos una experiencia de empleado más personalizada y respondemos de manera flexible a las necesidades de los clientes. Gracias a los datos sobre competencias, adaptamos las recomendaciones de formación y ofrecemos oportunidades de contratación alineadas con los intereses de los profesionales y las necesidades de nuestros clientes. Nuestra capacidad para identificar competencias emergentes permite a nuestros profesionales desarrollar capacidades con alta demanda, que pueden ayudarles a mejorar sus carreras.

#### **Impulsar el potencial de nuestras personas**

Lograr que nuestros profesionales estén mejor de lo que estaban significa que cubrimos sus necesidades humanas fundamentales para que sientan que:

- Están sanos y bien, física, emocional y financieramente.
- Se sientan conectados, con un fuerte sentido de confianza y pertenencia.
- Sepan que su trabajo tiene un propósito y marca una diferencia significativa.
- Tengan habilidades que conduzcan a carreras con proyección.

#### Escuchar a nuestros profesionales

Escuchar a nuestros profesionales proporciona información que nos ayuda a garantizar que cuentan con las herramientas y los recursos para hacer su trabajo correctamente, las oportunidades de formación adecuadas para contar con trayectorias profesionales significativas y que disfruten de un entorno de trabajo positivo, respetuoso e inclusivo.

#### Oportunidades de carrera

Nuestras trayectorias profesionales son flexibles por diseño, de modo que animamos a nuestros profesionales a desarrollar sus habilidades, aportar nuevas ideas, sugerir soluciones creativas y prestar su voz a su trabajo. Queremos que Accenture sea el mejor lugar para que nuestros profesionales logren sus aspiraciones personales y profesionales: un lugar para aprender, crecer y prosperar.

Nuestros profesionales pueden compartir sus intereses profesionales y recibir apoyo para definir una carrera que se ajuste a sus intereses y ambiciones. A lo largo del año, los líderes y mentores orientan a las personas sobre cómo desarrollarse y crecer para lograr sus metas. Nuestro enfoque de evaluación por desempeño ayuda a nuestros profesionales a mantenerse en el camino correcto y a generar un impacto significativo, a través de prioridades de calidad, autoevaluaciones honestas y retroalimentación de los revisores de prioridades. Además, llevamos a cabo reuniones anuales de talento para que todas las personas reflexionen sobre su rendimiento e identifiquen oportunidades de

desarrollo significativas, así como acciones para fortalecer su crecimiento profesional continuo.

#### Modelo de retribución a los profesionales

Nuestro programa Total Rewards está diseñado para recompensar a nuestros profesionales por sus habilidades, contribución y desarrollo profesional. Nuestras recompensas consisten en compensación en efectivo, equidad y beneficios, y se adaptan al mercado donde nuestros profesionales trabajan y viven. Nuestras recompensas van más allá de las recompensas financieras e incluyen programas de salud y bienestar que cuidan de nuestros profesionales.

#### Compromiso con la equidad salarial

Estamos comprometidos con la equidad salarial y contamos con procesos para garantizar que nuestros profesionales, sin importar género o etnia, reciban una compensación justa. La equidad salarial en Accenture significa que nuestros profesionales reciben un salario justo y coherente al considerar la similitud de trabajo, ubicación y antigüedad a nivel profesional. Realizamos una revisión anual de la equidad salarial

#### Un amplio abanico de beneficios sociales

Ofrecemos un amplio abanico de beneficios sociales a todos nuestros profesionales:

- Seguro médico: todos nuestros profesionales disponen de cobertura de seguro médico privado con cobertura dental y condiciones más ventajosas para sus familiares.
- Seguro de vida y accidentes: todos nuestros profesionales cuentan con un seguro de vida y de accidentes desde el momento de su contratación.
- Accenture Privilege: es el club de compras de nuestros profesionales en España. Incluye ofertas en distintos servicios, productos y marcas (viajes, cines, restaurantes, compras en general, etc.).
- Compra de acciones con descuento: todos nuestros profesionales tienen la opción de comprar acciones de Accenture (que cotizan en la Bolsa de Nueva York) con un 15% de descuento sobre el precio de mercado.
- Programa de reconocimiento Celebrating Performance: un sistema de incentivos por el que se otorgan puntos canjeables por diferentes regalos, según catálogo, a las personas que han hecho un esfuerzo especial o que han destacado en su desempeño.
- Programa Referral Bonus: nuestros profesionales pueden recomendar a amigos o conocidos para que se unan a nuestra compañía siempre y cuando existan posiciones abiertas para ese perfil. Los candidatos deben pasar por el proceso de selección habitual y, si finalmente se incorporan y cumplen todos los requisitos del programa, incluido el perfil demandado, la persona que les ha recomendado percibe una compensación económica o premio. Para hacer más independiente este proceso, el equipo de Talent Acquisition y los managing directors están excluidos del público objetivo para percibir dicha compensación o premio.

#### Flex Place to Work

La oferta de beneficios de Accenture se complementa con un extenso catálogo de medidas de flexibilidad. Nuestro modelo Flex Place To Work incluye:

- FlexChoice, una distribución distinta de la jornada que facilita la conciliación.
- FlexTime o compra de días libres.

- FlexSummer o ampliación de meses de vacaciones.
- FlexSchedule para flexibilizar las horas de entrada y salida.
- FlexAbility dirigido a personas con discapacidad (profesionales, sus hijos o cónyuges/parejas de hecho en situación de dependencia).
- FlexCare otorga permisos especiales para cuidado de familiares durante su hospitalización, además de asesoramiento médico en temas de salud.
- Baja por enfermedad: complemento salarial durante todos los días de baja médica (nuestra compañía asume el pago del 100% del salario).

Gracias a nuestro modelo de flexibilidad responsable, nuestros profesionales pueden trabajar de forma remota hasta cinco días a la semana, siempre que sea compatible con el correcto desarrollo de su proyecto.

### **Salud y seguridad en el lugar de trabajo**

La Organización Mundial de la Salud (OMS) considera la salud como un concepto integral que engloba el bienestar físico, mental y social, incidiendo en la importancia de las relaciones interpersonales para interactuar de manera efectiva con la sociedad, favoreciendo así la capacidad para aprender, trabajar y tomar decisiones.

En Accenture, alineándonos con este concepto integrador de la salud que promueve la OMS, entendemos que la salud ha de significar que nuestros profesionales tengan la capacidad de prosperar, no simplemente existir, en un estado genuinamente equilibrado de salud física, mental, social y financiera.

Nuestra apuesta por la salud integral de nuestros profesionales en España está avalada por los certificados ISO 45001, ISO 45003 y Empresa Saludable.

Continuamos mejorando nuestro programa de Salud y Seguridad Global con nuevas formaciones y herramientas, basándonos en nuestro modelo de gobernanza global. Nuestro equipo de Asistencia y Protección Global continúa brindando asesoramiento y asistencia en gestión de crisis y seguridad a nuestros profesionales.

El equipo de Asistencia y Protección Global mantiene un programa Global Watch 24 horas al día, 7 días a la semana, para ayudar a nuestros empleados con riesgos de seguridad, consejos de salud y alertas de seguridad que cubren donde viven, trabajan y viajan.

Además, y de forma complementaria a nuestro programa de Salud y Seguridad Global, en España el equipo de Prevención de Riesgos Laborales proporciona formación en emergencias y evacuación, y coordina todos los protocolos asociados a situaciones y actuaciones en caso de emergencia.

### Programa Tu>Bienestar

En España, la promoción de la salud de nuestros profesionales, con el objetivo de construir espacios de trabajo inclusivos y saludables que hagan de nuestras oficinas un lugar mejor donde trabajar, ha posicionado el programa Tu>Bienestar como estratégico para la compañía. La puesta en práctica de una serie de medidas destinadas a mejorar los indicadores de salud y la calidad de vida de los profesionales, optimizar el ambiente donde se trabaja, favorecer la socialización e integrar a todos los trabajadores y a sus familias han sido los objetivos del programa durante este año poniendo foco especialmente en la mejora del bienestar emocional.

## Programa Tu>Bienestar Mental

Nuestro programa Tu>Bienestar Mental sigue creciendo a través de iniciativas y herramientas a las que nuestros profesionales tienen acceso mediante el portal web de Mental Health en España, "Empieza Xti".

- Consultas presenciales y online con nuestros profesionales del Servicio Médico de Accenture para afrontar problemas de salud mental y bienestar emocional.
- Consultas con psicólogos presenciales en nuestras principales oficinas y online para todos los empleados.
- *New habit sessions*: charlas impartidas por nuestros médicos a diferentes equipos y orientadas a facilitar recursos que ayudan a promover hábitos saludables y gestionar el equilibrio emocional de nuestros profesionales.
- Comunidad BE.T.Y. (Be Totally You): programa local de *mindfulness* y meditación de última generación. Ofrece la posibilidad de practicar sesiones diarias de meditación totalmente abiertas y guiadas de manera virtual.

## **Organización del tiempo de trabajo**

Conforme al convenio colectivo que nos es de aplicación, la jornada laboral anual máxima es de 1800 horas. La mayor parte de nuestras personas tienen una distribución irregular de la jornada, con la siguiente distribución horaria:

- Treinta y cuatro horas y media semanales, desde el 1 de julio al 15 de septiembre (siete horas diarias, de lunes a jueves y seis horas y media los viernes), siendo el horario de entrada, a las 08:00 de la mañana, y el de salida, a las 15:00 de lunes a jueves y a las 14:30 los viernes.
- Cuarenta y dos horas y media semanales, el resto del año (nueve horas diarias, de lunes a jueves, y seis horas y media, los viernes), siendo el horario de entrada, a las 09:00 de la mañana, y el de salida, a las 19:00 (de lunes a jueves) y de 08:00 a 14:30 (los viernes).
- Tendrán la consideración de festivos de empresa los siguientes: Desde el día 24 de diciembre hasta el 1 de enero. Desde el Lunes Santo hasta el Lunes de Pascua.

Y ello sin perjuicio de adaptarse, siempre y en todo caso, a la modalidad del contrato suscrito con cada empleado, a las solicitudes de reducción de jornada, concedidas al amparo de la legislación vigente, y a las necesidades del cliente. En todo caso existe flexibilidad en los horarios de entrada y salida, siempre que el proyecto en que se esté lo pueda permitir.

Adicionalmente, en función del tipo de jornada que se tenga, irregular o regular, se disponen de 22 o 23 días laborables de vacaciones al año, respectivamente, para disfrutarlos de común acuerdo entre el profesional y la empresa.

La compañía garantiza el registro diario de jornada para todos los empleados, quedando constancia en el mismo del horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo, sin perjuicio de su flexibilidad horaria.

## **Relaciones sociales**

En Accenture no hay representación legal de los trabajadores ni Comités de Seguridad y Salud. Por otro lado, todos los empleados están cubiertos por un convenio colectivo.

## **Inclusión y Diversidad**

### **Nuestro compromiso**

Nuestro propósito es cumplir con la promesa de la tecnología y el ingenio humano. Nuestra estrategia es ofrecer valor 360° a todos nuestros grupos de interés ayudándoles a reinventarse continuamente. Para impulsar la reinención, la innovación debe estar a la vanguardia, lo que requiere que atraigamos, desarrollemos e inspiremos a los mejores talentos. El talento es una de nuestras áreas de diferenciación competitiva más importante.

Como parte de nuestra estrategia de talento, contratamos y ayudamos a desarrollarse a personas con diferentes orígenes, perspectivas y experiencias vitales. Estas diferencias garantizan que tengamos y atraigamos la diversidad cognitiva para ofrecer una variedad de perspectivas, reflexiones y conocimientos que son esenciales para impulsar la innovación necesaria para reinventarnos y responsabilizamos a nuestros líderes de garantizar que tengamos a las personas más innovadoras y talentosas de nuestra industria. Además, nuestros líderes tienen la responsabilidad de garantizar que contemos con las personas más innovadoras y con más talento de nuestro sector

Somos conscientes de que algunas personas llegan a Accenture habiendo enfrentado obstáculos debido a su identidad o experiencias de vida. En Accenture, nos comprometemos a acoger estas perspectivas y a garantizar que todas las personas tengan la oportunidad de prosperar y desarrollar todo su potencial. Promovemos firmemente la igualdad de oportunidades y un lugar de trabajo libre de sesgos, basado en la meritocracia.

Nuestra intención es fomentar una cultura y un lugar de trabajo en el que todos nuestros profesionales tengan un sentido de pertenencia, sean respetados y se sientan empoderados para desempeñar mejor su trabajo y crear valor 360° para todos nuestros grupos de interés.

### **Liderazgo**

Esperamos que nuestros líderes contribuyan a mantener una cultura de igualdad en la que todas las personas puedan alcanzar sus propósitos.

Cuando la inclusión empieza desde arriba, inspira al resto de la organización. Nuestro compromiso comienza con nuestra Presidenta y CEO, el Consejo Directivo y el Comité de Dirección Global.

Nuestras estrategias de inclusión y diversidad están lideradas por nuestra Responsable Global de Diversidad, que reporta a nuestra Responsable Global de Liderazgo y Recursos Humanos

Nuestro programa Esencialmente Líderes (*Leadership Essentials*) define lo que se espera de nuestros líderes: que demuestren de manera consistente su compromiso con la creación de una cultura en la que todas las personas puedan prosperar y que continúen desarrollando sus capacidades de liderazgo inclusivo.

### **Nuestra cultura inclusiva**

Tenemos una política de cero tolerancia para cualquier forma de discriminación, independientemente de la edad, discapacidad, raza y etnia, identidad o expresión de género, orientación sexual o religión.

En España, en cumplimiento con las normativas vigentes, hemos añadido tres nuevos programas de formación diseñados para promover un entorno de trabajo

seguro e inclusivo. En respuesta a la Ley 15/2022, sobre igualdad de trato, y a la Ley Orgánica 10/2022, sobre libertad sexual, estos programas están específicamente adaptados para diferentes roles y niveles en la empresa, asegurando que cada profesional recibe la formación adecuada a sus responsabilidades. Estos programas no solo reafirman nuestros valores corporativos, sino que también fortalecen nuestro compromiso con la diversidad y la igualdad de oportunidades en Accenture.

### **Igualdad de género**

En Accenture, Consideramos que la diversidad no es solo un imperativo social, sino también de negocio. Sabemos que contar con perfiles y capacidades diferentes es fundamental para el éxito de nuestra compañía, para impulsar su creatividad e innovación. Solo podremos generar valor para todos nuestros grupos de interés si nuestros equipos son un reflejo de la sociedad en la que operan.

Así, apostamos de forma decidida por la igualdad, ofreciendo las mismas oportunidades a mujeres y hombres en el acceso a la compañía, en la contratación y en las condiciones de trabajo, en la promoción y en el desarrollo profesional, en la formación, en la retribución, en la distribución de jornadas, en la conciliación de la vida laboral y familiar, en la defensa frente al acoso, en la participación en la alta dirección y en los demás órganos de toma de decisiones.

Este año hemos seguido trabajando en las medidas propuestas en los Planes de Igualdad, que recogen entre otras medidas, las formaciones sobre formación en la prevención y tratamientos de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

En el marco del Plan de Igualdad, tenemos una auditoría retributiva realizada por un experto independiente. Con independencia de lo anterior, disponemos del Registro Salarial de conformidad con el RD 901/2020 sobre regulación de planes de igualdad y su registro y RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

### **Accesibilidad e inclusión por diseño en el lugar de trabajo**

En Accenture, apoyamos y fomentamos los entornos diversos e inclusivos y trabajamos para garantizar que todas las personas se desarrollen profesionalmente en un entorno que garantice la igualdad de oportunidades para todos, fomentando la inclusión de profesionales con discapacidad.

La discapacidad es una de las áreas en las que trabajamos más activamente, lanzando nuevos programas y acciones alineados con el compromiso de crecer y apoyar a todos los profesionales.

Gracias a todas estas medidas y como demostración de nuestro compromiso con la discapacidad, este año hemos renovado el sello Bequal en la categoría Plus, certificándonos como una empresa comprometida con las personas con discapacidad.

Este año hemos trabajado en:

- Ampliar las fuentes de captación, donde contamos con una red de colaboradores externos especializados que nos ayudan a localizar e integrar talento a través de programas de prácticas y como empleados.
- Adaptar los procesos de selección a las necesidades de cada persona, en forma y tiempo, invirtiendo en la formación de todo el equipo de

selección a través del programa “Discapacidad en entorno laboral” impartido por el Instituto Nacional de Administración Pública.

Adicionalmente, con el objetivo de concienciar sobre la importancia de la inclusión de la discapacidad en nuestros proyectos, hemos creado una red que transfiere la responsabilidad de la captación e integración a todos los niveles. Esta red está compuesta por los responsables de las cuentas (Client Account Lead) de nuestros principales clientes en Accenture en España.

- Diseñar el recorrido del ciclo profesional “Camino a la Inclusión” que incorpora la selección, incorporación e integración posterior en la compañía.
- Evaluar y verificar la accesibilidad física de nuestras oficinas basándonos en varios criterios alineados con el sello Bequal Plus.
- Trabajar en el Accessibility Center en Castellana 85: un espacio con innovaciones tecnológicas diseñadas especialmente para personas con discapacidad, pero también para cualquier profesional con necesidades específicas en el desarrollo de su trabajo.
- Facilitar la accesibilidad tecnológica: incorporamos prácticas de accesibilidad en todo lo que hacemos y proporcionamos a nuestros clientes las herramientas y conocimientos que necesitan para implementar estas prácticas por sí mismos. Además, trabajamos para garantizar que las interacciones con nuestras aplicaciones más utilizadas y desarrolladas internamente sean lo más accesibles para nuestros profesionales.
- Ofrecer asesoramiento específico a las personas con discapacidad en materia de salud, priorizando su atención, realizando informes adaptativos que incluyen recomendaciones y consejos para integrar a la persona en su nuevo equipo. Además, priorizamos su atención en nuestro Servicio Médico, facilitando el acceso a los servicios proporcionados por el seguro médico y gestionando el material ergonómico que puedan necesitar para su desempeño profesional.
- Ayudar a nuestros profesionales con discapacidad y a los hijos de empleados con discapacidad a través del programa FlexAbility. Hemos ampliado este programa para incluir a cónyuges y/o parejas de hecho en situación de dependencia.
- Concienciar a todos nuestros profesionales ofreciendo talleres y formaciones regulares sobre aspectos relativos a la inclusión
- Apoyamos nuestra red de PwD Champions
- Aflorar las discapacidades sobrevenidas mediante un programa de afloramiento en el que hemos continuado trabajando este año, tanto para profesionales como familiares con discapacidad.
- Concienciar a todos los profesionales acerca de la discapacidad a través de la organización de un evento anual el 3 de diciembre, Día de la Discapacidad, dando voz a profesionales con discapacidad.
- Adaptar el entorno laboral: nos aseguramos de que todos los espacios de trabajo sean accesibles para personas con diferentes tipos de discapacidad, proporcionando las herramientas y tecnologías necesarias para su comodidad y productividad.

## **Nuestras redes de profesionales**

Contamos con redes de profesionales que apoyan la inclusión y la diversidad y que fortalecen el sentido de pertenencia para que todos nuestros profesionales puedan mostrarse por igual y ser ellos mismos. Nuestras redes impulsan la creación de relaciones de confianza y ofrecen oportunidades de mentoría y de crecimiento.

Nuestras redes a nivel global representan el espectro de diversidad de nuestros profesionales e incluyen redes para mujeres, personas con discapacidad, personas LGBTIQ+, individuos neurodivergentes y personas de diversos orígenes raciales, étnicos y culturales. Los miembros de la red también colaboran con clientes y socios externos para promover la inclusión y la diversidad.

Estamos comprometidos con apoyar a todas nuestras personas para que se sientan seguras y cómodas al expresar sus creencias religiosas o no religiosas. Al respetar nuestras diferencias, independientemente de las creencias personales o religiosas, y abrazar diversas perspectivas, contribuimos a la riqueza de nuestra comunidad global.

Además, hemos incluido prestaciones sanitarias específicas para las personas en proceso de transición de género a través de las aseguradoras, consiguiendo así una cobertura integral sanitaria en todos los aspectos.

## **Medioambiente**

Durante el año 2025, seguimos manteniendo las certificaciones ISO 14001 e ISO 50001 en nuestros principales centros en Madrid, Barcelona, Bilbao, Málaga, Valencia y Zaragoza. Como parte de nuestro compromiso hacemos extensible al resto de oficinas las medidas incluidas en los sistemas de gestión ambiental y de la energía.

Para reforzar nuestro compromiso ambiental y la mejora continua en la gestión sostenible de nuestras operaciones, este año fiscal 2025 hemos obtenido la certificación EMAS (Eco-Management and Audit Scheme).

La reducción de nuestro impacto ambiental está integrada en nuestro Código de Ética Empresarial y en nuestros valores fundamentales, específicamente nuestro valor de "Stewardship". Estos principios fundamentan nuestra [Política Global de Responsabilidad Ambiental](#), establecida en 2007 y revisada anualmente.

Además, a nivel local, tenemos nuestra propia Política Ambiental y Energética, que está respaldada por nuestra presidenta Mercedes Oblanca y está disponible para todos nuestros profesionales, clientes, proveedores y otros grupos de interés.

Los recursos económicos dedicados a la gestión de aspectos ambientales están relacionados con la gestión de residuos, el mantenimiento de nuestras certificaciones, la identificación de requisitos legales y la mejora en la eficiencia de los consumos.

Hay que destacar que, aunque la compañía no cuenta con riesgos ambientales tipificados en la ley para que sea de aplicación la Ley 26/2007 de Responsabilidad Medioambiental, dispone de seguros de responsabilidad civil y de inmuebles donde quedan cubiertos los actos de las sociedades frente a terceros, así como el continente y el contenido de los inmuebles en los que llevamos a cabo nuestra actividad.

## **Mitigación del cambio climático: reducción y eliminación de carbono**

En 2020, establecimos un objetivo de eliminación de carbono para 2025 (anteriormente denominado nuestro objetivo de cero emisiones netas para 2025) y estamos en camino de alcanzarlo. Continuamos trabajando hacia nuestro objetivo de eliminación de carbono priorizando la reducción de nuestras emisiones de alcances 1, 2 y 3, y posteriormente eliminando cualquier emisión restante mediante proyectos de eliminación de carbono basados en la naturaleza.

Somos firmantes del acuerdo Business for Ambition 1.5 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas para el compromiso de mantener el calentamiento global por debajo de 1,5°C alineándonos con el Acuerdo Climático de París y los criterios y recomendaciones de la Science Based Targets (SBTi).

Objetivos de cero emisiones netas aprobados por SBTi:

- Objetivos a corto plazo para el año fiscal 2030
  - Reducción del 80% de las emisiones absolutas de GEI de alcance 1 y 2 desde el año fiscal 2019
  - Reducción del 55% de las emisiones de GEI de alcance 3 por unidad de ingresos desde el año fiscal 2019
- Objetivos a largo plazo para el año fiscal 2040
  - Reducción del 90% de las emisiones absolutas de GEI de alcance 1 y 2 desde el año fiscal 2019.
  - Reducción del 90% de las emisiones absolutas de GEI de alcance 3 desde el año fiscal 2019.

#### Reducción del carbono

Durante el año fiscal 2025, en España, hemos verificado nuestra huella de carbono en base a la norma ISO 14064-1 por una entidad acreditada por ENAC.

#### Impulsamos el consumo de electricidad renovable

En 2023, a nivel global, logramos nuestro objetivo de contar con electricidad 100% renovable en todas nuestras oficinas y en 2024 seguimos cumpliéndolo. Como no somos propietarios de los edificios donde se ubican nuestras oficinas y obtenemos la mayor parte de nuestra energía de la red, adquirimos electricidad renovable equivalente a la cantidad de electricidad que consumimos, en línea con las directrices establecidas por la iniciativa RE100, el consorcio global de empresas comprometidas con la electricidad 100% renovable

En España, seguimos promoviendo la eficiencia energética en nuestras oficinas.

- Como parte de nuestro compromiso con la mejora continua del rendimiento energético, hemos superado el objetivo del ejercicio fiscal 2025 de reducción del consumo de energía, que incluye el consumo de electricidad y el consumo de combustible de nuestra flota, en comparación con la línea base, dentro del marco de la norma ISO 50001.
- Además, algunas de nuestras oficinas en Madrid, Barcelona y Bilbao cuentan con certificaciones LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) y BREEAM (Building Research Establishment Environmental Assessment Methodology).

#### Viajes Responsables

Las líneas de actuación en España relacionadas con desplazamientos responsables son:

- Fomentar la movilidad verde a través de nuestros vendedores de transporte: las emisiones derivadas de los viajes de nuestros profesionales representan una parte importante de nuestra huella de carbono. Por eso, hemos definido acciones con algunos de nuestros vendedores, que compensan las emisiones de la prestación de su servicio.
- Apoyar los medios de transporte alternativos: tenemos a disposición de nuestros profesionales diferentes plazas para bicicletas, plazas de recarga para coches eléctricos, y un sistema de custodia y carga de vehículos de movilidad personal con varios puntos para el patinete eléctrico repartidos en las principales oficinas
- Fomentar viajes de negocio más sostenibles: este 2025 hemos analizado los viajes de negocio por tipología de transporte para compartir con nuestros profesionales una serie de buenas prácticas dirigidas a reducir las emisiones derivadas de los mismos, siempre y cuando sea posible

### Responsible buying

Nuestro objetivo a nivel global es que el 90% de nuestros proveedores clave\* hagan públicos sus objetivos medioambientales y las medidas que están adoptando para reducir sus emisiones de aquí a 2025. Estamos avanzando correctamente hacia el cumplimiento de este objetivo global, un 89% de nuestros proveedores clave ya han hecho públicos sus objetivos y el 96% ha compartido las medidas que han adoptado para reducir sus emisiones.

\*Los proveedores clave se definen como aquellos que representan una parte significativa de nuestras emisiones de alcance 3 en 2019.

### Eliminación del carbono

Para abordar las emisiones restantes que no hemos reducido, estamos invirtiendo en soluciones de eliminación de carbono basadas en la naturaleza.

Nuestros proyectos de eliminación de carbono basados en la naturaleza permitirán reforestar la tierra, reconstruir la biodiversidad y la resiliencia de los ecosistemas, lograr que la agricultura sea más sostenible y ayudar a crear empleos verdes, mientras se elimina el carbono de la atmósfera

Estos proyectos están diseñados para apoyar y respetar los principios universales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UNGC) en las áreas pertinentes de derechos humanos, trabajo, medioambiente, lucha contra la corrupción y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU.

En línea con este objetivo de reducir las emisiones de carbono, a nivel local, estamos comprometidos con diversas iniciativas de cambio climático:

- Forética Climate Change Cluster: Participamos en esta plataforma empresarial destinada a promover el liderazgo del sector privado en materia climática y a servir como interlocutor clave con las administraciones públicas.
- #PorElClima Comunidad: Esta iniciativa fue creada para acelerar la acción climática en distintos sectores de la sociedad.
- UN Global Compact Climate Ambition Accelerator en España: Su objetivo es ampliar la acción climática de las empresas, ayudándolas a avanzar en la definición de objetivos de reducción de emisiones

basados en la iniciativa Science Based Targets (SBTi), su Estándar Net Zero y la campaña Business Ambition for 1.5°C.

### **Adaptación al cambio climático: gestión del riesgo hídrico**

Si bien en Accenture no tenemos en nuestro negocio operaciones que consuman mucha agua, para proteger a nuestros profesionales y nuestras operaciones, estamos desarrollando planes de resiliencia hídrica para reducir el impacto de las inundaciones, las sequías y la escasez de agua relacionadas con el clima en áreas de alto riesgo. Además, analizamos proactivamente nuestro riesgo hídrico utilizando la herramienta Aqueduct del World Resources Institute y medimos, realizamos seguimiento e informamos del uso de agua en ubicaciones en áreas de alto riesgo.

A nivel local, implementamos prácticas sostenibles en la gestión del agua conscientes de que cualquier avance en la eficiencia de su uso y en el consumo responsable contribuye a la conservación de la biodiversidad. Entre otras iniciativas:

- Monitorizamos los datos de consumo de agua para la mejora en la calidad de los datos reportados y para la futura toma de decisiones.
- Fomentamos medidas de ahorro de agua como la sensorización de grifos en nuestras oficinas.

### **Avanzando hacia los cero residuos**

A nivel local:

- Reutilizamos y reciclamos el 100% de nuestros residuos electrónicos.
- Seguimos trabajando en la reutilización de los dispositivos electrónicos a través de una iniciativa con gran valor ambiental y social a través de Fundación Accenture
- Fomentamos la circularidad del mobiliario. Reubicamos, donamos y reutilizamos el mobiliario.
- Eliminar los plásticos de un solo uso mediante la compra de artículos reutilizables y sin plástico.
- Aunar reciclaje y acción social a través del Proyecto Arroz Solidario convirtiendo nuestras cápsulas de café para fabricar compost de alta calidad para cultivar arroz.
- Colaborar en el reciclaje de tapones de plástico ayudando así a financiar tratamientos médicos y ortopédicos
- Gestionar de forma responsable los residuos peligrosos cumpliendo siempre la legislación vigente.
- Mantener los puntos únicos de reciclaje en nuestras oficinas para asegurar la correcta separación de los residuos y extender la sensorización de los mismos a través de sensores con de un sistema de reciclado inteligente que permite conocer en tiempo real el peso y volumen de llenado.
- Evitar el desperdicio alimentario del servicio de catering: desde hace tiempo, ajustamos los ratios del servicio de catering para reducir el desperdicio alimentario. Además, ponemos a disposición de nuestros profesionales las doggy bags para que puedan aprovechar el sobrante del catering.

### **Naturaleza y biodiversidad**

Somos conscientes de la importancia de la restauración de la naturaleza y la biodiversidad y nos mantenemos firmemente comprometidos con la gestión de

nuestro impacto. Hemos implementado medidas en nuestras propias operaciones y estamos colaborando con nuestros clientes, proveedores, profesionales y la sociedad para llevar a cabo acciones concretas:

- Implementamos acciones para proteger la naturaleza a través de nuestros objetivos globales de clima, residuos y agua, incluyendo nuestras soluciones de eliminación de carbono basadas en la naturaleza. Además, estamos evaluando nuestras oficinas y el impacto de nuestras operaciones en la naturaleza y la biodiversidad.
- Ayudamos a nuestros clientes a priorizar los riesgos y oportunidades relacionados con la naturaleza, desarrollar estrategias con objetivos claros y monitoreo tecnológico, para integrar las consideraciones ambientales en sus modelos de negocio.
- Involucramos a nuestros proveedores en temas como la conservación de la naturaleza y la biodiversidad a través de nuestro Sustainable Procurement Hub y en eventos como Accenture Supplier Summit.
- Nuestros profesionales tienen la oportunidad de aprender, comprometerse, participar en acciones de voluntariado e innovar. Esto incluye formación en aspectos relacionados con la naturaleza y la biodiversidad, actuando como científicos ciudadanos y educadores ambientales, así como la participación en el Sustainability Innovation Challenge en colaboración con nuestros clientes.
- Junto con la sociedad, generamos un impacto positivo en la naturaleza gracias a nuestra colaboración con el ecosistema y nuestra inversión en proyectos que apoyan la innovación, la educación y las soluciones digitales. Estamos convencidos de la importancia de establecer objetivos de naturaleza y biodiversidad, fundamentados en la ciencia y respaldados por guías y marcos claramente definidos, en colaboración con organizaciones líderes en la fijación de estándares.

Se confirma que las oficinas en España se encuentran ubicadas en áreas urbanas consolidadas y no afectan a espacios protegidos y biodiversidad, conforme a lo establecido en la Ley 42/2007, de Patrimonio Natural y de la Biodiversidad, y a los requisitos de información de la Ley 11/2018 sobre información no financiera, ni el impacto en relación con la luz o el ruido se considera significativo.

Además, a nivel local, formamos parte del grupo Nature Business Ambition de Forética, con el fin de impulsar la ambición, promover la acción y construir las alianzas necesarias para contribuir a la recuperación de la naturaleza, y así lograr un planeta "Nature-Positive" para 2030.

### **Nuestros profesionales, clave para dar forma a un futuro sostenible**

#### Programa de Embajadores de Medioambiente

El programa de Embajadores de Medioambiente está formado por profesionales que defienden y promueven el compromiso con el medioambiente. Siguiendo sus sugerencias y ambiciones hemos diseñado un plan exclusivo que incluye sesiones de formación, actividades de sensibilización y voluntariado ambiental.

Durante el año 2025, hemos llevado a cabo las siguientes iniciativas:

- Sesiones formativas sobre los principales temas de interés ambiental, así como la contribución a los tres grandes objetivos de nuestra estrategia. Durante 2025 se ha presentado a los embajadores el Simulador de Cambio Climático EN-ROADS que de manera colaborativa permite trabajar con diferentes escenarios e iniciativas

para conseguir mantenerse por debajo de los 1,5º de aumento en los próximos años.

- Participación en la Jornada de Puertas Abiertas celebrada en diciembre con un taller de decoración navideña con material reciclado fomentando la economía circular a través de la reutilización de materiales cotidianos como rollos de papel higiénico o corchos.
- Nuestros profesionales han participado en el voluntariado ambiental “Taller de Calidad del Agua” a través de la ONG Paisaje Limpio para concienciar sobre la importancia de los recursos hídricos y fomentar la participación activa en su conservación a través de análisis físico-químicos y biológicos del agua de nuestros ríos en Madrid y Barcelona.

### Season of Impact 2025

Desde el 22 de abril (Día de la Tierra) hasta el 5 de junio (Día Mundial del Medioambiente), todos nuestros profesionales han participado en la primera edición de Season of Impact.

- Día Mundial de la Tierra: la campaña comenzó con un evento patrocinado por nuestra presidenta Mercedes Oblanca en el que compartió con Mónica Fernández-Aceytuno, bióloga y autora de "Mañana es Tarde: Sin la Naturaleza no hay Sostenibilidad", sus reflexiones sobre la importancia de cuidar nuestro planeta tanto desde el punto de vista personal como profesional.
- Ecosurvey 2025: nuestra encuesta anual de medioambiente ha logrado una gran participación y nos ha proporcionado información clave para dar forma a futuras acciones y programas ambientales.
- Actualización de la Política de Medioambiente y Energía: respaldada por nuestra presidenta Mercedes Oblanca y que sienta las bases de la gestión ambiental y energética de Accenture dentro de nuestras oficinas.
- Sesión Digital Pollution: para acercar el concepto de basura digital y el impacto de la IA sobre el medioambiente.
- Día Mundial de la Biodiversidad: voluntariado ambiental en las oficinas para concienciar sobre el papel de los insectos en los ecosistemas, como polinizadores y mantenedores del equilibrio de la naturaleza, a través de la creación de pequeños “hoteles” donde pueden refugiarse y reproducirse.
- Caso de Éxito de un Proveedor Clave: con la colaboración de nuestro proveedor de limpieza mostramos cómo integran su compromiso ambiental en el servicio prestado en nuestras oficinas.
- Día Mundial del Medioambiente: para cerrar la temporada, organizamos una redonda con uno de nuestros clientes para presentar el proyecto de “Servicios Estratégicos de Consultoría de Sostenibilidad” donde se abordaron aspectos como el consumo de energía y la generación de emisiones de CO2l.

### New Joiners Xperience

Continuamos participando en las sesiones de onboarding de los nuevos profesionales de Accenture donde compartimos con ellos nuestros compromisos ambientales desde el primer día de su incorporación.

## Ética y Gobernanza

Nuestro compromiso con la ética, los derechos humanos y el buen gobierno corporativo es parte fundamental de nuestra estrategia de negocio y clave para salvaguardar nuestros avances, junto a nuestros profesionales y clientes, en la reputación de nuestra marca y el desempeño financiero. Es la base sobre la que construimos la confianza.

Nuestra clara estructura de gobernanza corporativa, con base en nuestros valores corporativos y nuestro Código de Ética Empresarial (COBE), guía nuestras decisiones y acciones estratégicas mientras nos esforzamos por fomentar una cultura de integridad, transparencia, inclusión y respeto por las personas.

### Creando una cultura ética

En el actual entorno regulatorio, en constante evolución, tomar las decisiones correctas en el momento adecuado es esencial. Para ayudar a nuestros profesionales confiamos en nuestros valores fundamentales y nuestro COBE. Ofrecemos una amplia gama de recursos para ayudar a nuestros profesionales a comprender mejor y ser fieles a nuestro COBE, incluyendo una formación anual sobre Ética y Cumplimiento, la herramienta “Making Good Decisions” que les ayuda a tomar las decisiones correctas, recursos formativos descargables, así como plataformas internas y externas para plantear inquietudes, incluso de forma anónima.

#### Formación en Ética y Cumplimiento

Cada año, todos nuestros profesionales, incluyendo empleados a tiempo parcial y subcontratados, deben realizar nuestra formación anual en Ética y Cumplimiento.

En Accenture, actualizamos constantemente las formaciones para ofrecer cursos interactivos y visualmente atractivos sobre temas actuales, como la protección de la información y los datos y la inteligencia artificial, promoviendo el conocimiento y el apoyo a la inclusión y la diversidad.

Como parte de nuestra formación en Ética y Cumplimiento, ofrecemos un módulo sobre anticorrupción, obligatorio para todos los ejecutivos (managers y niveles superiores) y para los profesionales de funciones corporativas. Asimismo, proporcionamos formación adicional a aquellos con puestos de alto riesgo, incluyendo formaciones presenciales con personas del equipo Legal.

#### Políticas anticorrupción y cumplimiento

Nuestro COBE, las políticas anticorrupción relacionadas que forman parte de nuestro programa global de Ética y Cumplimiento y nuestros esfuerzos en la protección de los derechos humanos requieren que nuestros profesionales y proveedores cumplan con las leyes anticorrupción en todos los lugares donde hacemos negocios, incluyendo:

- Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de EE. UU. (FCPA)
- Convenio de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) para combatir el Cohecho de Funcionarios Públicos en Transacciones Comerciales Internacionales
- Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción
- Ley de Soborno del Reino Unido • Otras leyes anticorrupción aplicables

### **El Modelo de Prevención de Delitos: cultura de cumplimiento normativo**

En nuestro Modelo de Prevención de Delitos para España se explicitan las medidas de “control debido” establecidas por las compañías, así como el procedimiento de investigación y respuesta ante la ruptura de estas, de acuerdo con la Ley en materia de responsabilidad penal de las personas jurídicas.

Conforme a nuestra cultura de cumplimiento y ética empresarial, hemos designado al Comité de *Compliance* como encargado de la supervisión del funcionamiento y cumplimiento del Modelo de Prevención de Delitos. El Comité de *Compliance* se reúne al menos una vez cada tres meses y siempre que lo considere necesario alguno de sus miembros o el *Compliance Auditor*.

Entre las funciones más importantes del Comité de *Compliance*, se encuentran:

- Presentar el Modelo de Prevención de Delitos y el Mapa de riesgos al órgano de administración correspondiente.
- Impulsar el Modelo de Prevención de Delitos.
- Sensibilizar a nuestros profesionales.
- Hacer un seguimiento del correcto funcionamiento del Modelo de Prevención de Delitos.

Todos los miembros del Comité de *Compliance* tienen poderes autónomos de iniciativa y control, reportando sus actuaciones y decisiones directamente a los órganos de administración de las compañías del grupo en España. Nuestro Comité de *Compliance* está compuesto por las directoras de Financiero, Medios e Infraestructuras, Recursos Humanos y Legal.

Asimismo, contamos con la figura del *Compliance Auditor*, responsable de la operativa diaria en materia de prevención de delitos y de la realización de propuestas de modificación del mapa de riesgos. Esta figura no tiene poderes autónomos de iniciativa y control y reporta directamente al Comité de *Compliance*.

Por su parte, los *Compliance Ambassadors* colaboran con el *Compliance Auditor* en el análisis periódico de los riesgos penales de sus departamentos o funciones y en las auditorías de cumplimiento de las políticas y procedimientos aplicables. De modo continuo, el *Compliance Auditor* realiza auditorías internas con apoyo de los *Ambassadors*, cuyos resultados se presentan al Comité de *Compliance*. Además, sin perjuicio de estas auditorías internas, el Comité de *Compliance* puede llevar a cabo otras auditorías internas o externas.

#### Transparencia y planteamiento de inquietudes

Alentamos a nuestros profesionales y a nuestros grupos de interés a hablar de forma segura y con confianza si experimentan, ven o tienen conocimiento de alguna conducta inapropiada, incluyendo cualquier forma de falta de respeto, acoso, racismo, discriminación o represalias, o si tienen alguna inquietud sobre conductas poco éticas, ilegales o de vulneración de los derechos humanos. Tenemos tolerancia cero con las represalias.

Ofrecemos a nuestros profesionales diversas maneras de plantear inquietudes, ya sea a través del equipo de Recursos Humanos o Legal, o de manera anónima a través de nuestra Línea de Ayuda de Ética Empresarial. Una vez que lo hacen, dejamos claras las expectativas del proceso.

También alentamos a nuestros profesionales a plantear inquietudes sin temor a represalias si no reciben una respuesta aceptable desde su primer punto de contacto. Nos tomamos en serio todas las preocupaciones planteadas, incluidas las acusaciones de represalias.

Investigamos el 100% de las inquietudes reportadas a Recursos Humanos, Legal o a la Línea de Ética Empresarial de Accenture, y buscamos confirmar los hechos de manera profesional, metódica, reflexiva y equilibrada. Al completar nuestra investigación, determinamos los resultados apropiados y nos esforzamos por aplicarlos de manera justa y consistente a nivel global, independientemente de la antigüedad, el puesto o la contribución a Accenture.

En Accenture S. L. no se han registrado denuncias relacionadas con la vulneración de los derechos humanos ni la discriminación.

### **Gobernanza de ciberseguridad**

Nuestro programa de gestión de riesgos empresariales es un proceso continuo y anual, diseñado para identificar, evaluar y gestionar las exposiciones al riesgo de Accenture a corto, medio y largo plazo. Este programa, junto con los controles y procedimientos de divulgación, asegura que los riesgos clave se escalen adecuadamente al Consejo de Administración y permite analizar los riesgos potenciales para su divulgación. En su rol de supervisar el programa de gestión de riesgos empresariales, el Consejo de Administración dedica tiempo y atención a los riesgos relacionados con la ciberseguridad y la privacidad de los datos. El Comité de Auditoría es responsable de supervisar las exposiciones al riesgo tecnológico, incluyendo ciberseguridad, privacidad de datos y seguridad de la información.

El Comité de Auditoría recibe informes sobre ciberseguridad, privacidad de datos y las exposiciones relacionadas con los riesgos de la gestión, incluidos los del director de seguridad de la información, al menos dos veces al año y con mayor frecuencia según sea necesario. Además, las actualizaciones trimestrales del Comité sobre la gestión de riesgos empresariales incluyen información sobre seguridad de TI y protección de datos. Entre los temas recientes se han abordado las amenazas emergentes de la IA generativa, la resistencia a la ingeniería social y la preparación ante los *deepfakes*. El Comité de Auditoría mantiene al Consejo informado de manera regular sobre estos temas, y el Consejo también recibe informes periódicos directamente de la gestión. Contamos con protocolos que aseguran que los incidentes de ciberseguridad que cumplan con los umbrales establecidos para su reporte sean escalados dentro de la compañía y, cuando sea necesario, informados de inmediato al Consejo.

#### Privacidad de datos y seguridad de la información

La protección de los datos y los sistemas es una de nuestras principales responsabilidades para construir y mantener la confianza de nuestros profesionales, clientes y otros grupos de interés.

Además de cumplir con los requisitos legales específicos de cada región, como parte de nuestro programa global de Privacidad de Datos, implementamos estrictos estándares de privacidad y seguridad de datos en toda la información.

Todos nuestros profesionales tienen la responsabilidad de gestionar los datos de manera efectiva y responsable, de acuerdo con nuestras políticas, incluida nuestra Política de Privacidad de Datos, los procedimientos internos, nuestras *Binding Corporate Rules* (BCR) y nuestro proceso de Notificación de Brechas, así como con las regulaciones y jurisprudencia globales en constante evolución.

Aunque una gran parte de nuestros profesionales trabajan en nuestras oficinas, otros operan en entornos remotos o híbridos. Este modelo de trabajo dinámico, junto con los posibles riesgos empresariales derivados de las tensiones

geopolíticas en curso, refuerza la importancia de contar con un enfoque proactivo y ciberresiliente para proteger los datos de nuestra empresa, nuestros profesionales y nuestros clientes.

- Cumplimos con los más altos y estrictos estándares de protección de la información y privacidad en el manejo de datos personales. En 2023, en Accenture adoptamos la norma ISO®/IEC 27001:2022 de Seguridad de la Información, convirtiéndonos en la primera empresa de servicios profesionales a gran escala en obtener la certificación global bajo este estándar, otorgada por el British Standards Institution (BSI). Asimismo, fuimos la primera compañía global en alcanzar la norma ISO®/IEC 27701:2019 en Gestión de Información de Privacidad, aplicable en todo nuestro negocio, en el servicio que prestamos a nuestros clientes y al programa de Privacidad de Datos. En 2024, Accenture ha obtenido la aprobación de sus Normas BCR de la UE para Procesadores, lo que refuerza aún más la solidez y el cumplimiento de nuestro Programa de Protección de Datos. Estas aprobaciones y certificaciones reflejan nuestro compromiso con el cumplimiento normativo y la responsabilidad, e implican auditorías y revisiones periódicas para su mantenimiento. Además, en España, tenemos la certificación del Esquema Nacional de Seguridad para trabajar con administraciones públicas españolas.
- A través de nuestros programas globales de privacidad y protección de datos, nos esforzamos por garantizar el cumplimiento de los requisitos de privacidad y seguridad de la información en todos los países donde operamos. Esto incluye la implementación de BCR para Responsables y Encargados del Tratamiento de Datos, así como otros mecanismos aprobados para la transferencia internacional de datos como las Cláusulas Contractuales Estándar. Ambos programas requieren la realización de rigurosas evaluaciones de privacidad, incluidas Evaluaciones de Impacto en la Transferencia de Datos, Evaluaciones de Impacto en la Privacidad y Evaluaciones de Impacto en la Protección de Datos, además de auditorías periódicas de riesgo a nivel país y evaluaciones internas de riesgo empresarial.
- Nuestros programas de Protección de Datos Empresariales y de Clientes establecen la gestión responsable de la información de Accenture y de nuestros clientes. Definen los procesos y controles de gestión, en cumplimiento con las leyes aplicables de protección de la información y privacidad. Accenture ha sido evaluada externamente por operar sistemas de ciberseguridad líderes en la industria, alcanzando el nivel más alto de implementación del Marco de Ciberseguridad (CSF) de NIST, según BSI. Nos tomamos la seguridad muy en serio, con una amplia oferta de formación y recursos de aprendizaje. Todos nuestros profesionales tienen la obligación de completar los cursos de comunicación y formación en privacidad de datos y seguridad de la información. Además, nuestra campaña global de concienciación, *Protecting Accenture: Live Smart to Stay Safe*, proporciona a nuestros profesionales los últimos conocimientos y comportamientos de mejores prácticas necesarios para mantener una higiene de seguridad de datos adecuada. Más allá de completar la formación obligatoria en seguridad de datos, nuestros profesionales participan en nuestro programa de Information Security Advocate, un programa de

*formación autodidacta galardonado en la industria, diseñado para fortalecer la concienciación y la adopción de comportamientos seguros.*

- Además de proteger a Accenture, a nuestros profesionales y a nuestros clientes mediante prácticas avanzadas de seguridad interna, tecnologías y controles, somos un proveedor global de servicios de seguridad gestionados. Ayudamos a nuestros clientes a implementar soluciones de seguridad completas que incluyen el desarrollo de estrategias, la gestión de riesgos, la defensa cibernética, la identidad digital, las aplicaciones y los servicios de seguridad gestionados.

### **Inteligencia artificial responsable**

En la actualidad, cualquier compañía que quiera aprovechar los beneficios de la IA Responsable debe tomar decisiones conscientes para diseñar, implementar y utilizar la IA de forma segura, creando valor y generando confianza. Esto requiere establecer principios de gobernanza que cada empresa debe adoptar y aplicar para minimizar riesgos.

#### Principios de IA Responsable de Accenture

- Diseño centrado en las personas: comprender el impacto en la sociedad cada vez que se implemente la IA y garantizar que cualquier efecto negativo se identifique y gestione de manera coherente con nuestro propósito y valores fundamentales.
- Equitativo: los modelos deben tratar a las personas de manera justa y se deben tomar medidas para mitigar el potencial riesgo de que se produzcan sesgos no deseados y otras consecuencias negativas no intencionadas.
- Transparente, explicativo y preciso: comunicar los usos que se le da a la IA cuando sea apropiado, asegurando que cualquier persona pueda comprender y evaluar los resultados y los procesos de toma de decisiones de la IA. Utilizaremos datos de alta calidad de manera responsable para que los resultados sean fiables.
- Seguro: evaluar posibles riesgos de seguridad y tomar medidas para mitigar cualquier daño al implementar la IA (por ejemplo, en la vida humana, la salud, la propiedad y el medioambiente).
- Responsable: documentar las estructuras de gobernanza en toda la empresa, con roles, políticas y responsabilidades claras.
- Cumplimiento, Privacidad de Datos y Ciberseguridad: con sólidas bases de cumplimiento normativo, privacidad de los datos y ciberseguridad, la IA debe cumplir con las regulaciones vigentes. Aseguramos los datos con la protección de privacidad adecuada y protegemos la IA de los ciberataques.

### **Gobierno corporativo**

En Accenture, contamos con una sólida base de gobierno corporativo y creemos que el buen gobierno es fundamental para crear valor a largo plazo para los accionistas. Estamos comprometidos con prácticas y políticas de gobernanza que sirven a los intereses a largo plazo de Accenture y nuestros grupos de interés

#### Nuestro Consejo de Administración

Creemos que un liderazgo fuerte e independiente es esencial para que el Consejo de Administración realice eficazmente sus funciones y ayude a garantizar una supervisión independiente de la gestión.

Actualmente, la estructura de liderazgo de nuestro Consejo de Administración a nivel global consta de un director principal independiente, una presidenta (que también es nuestra directora ejecutiva) y presidentes de comités independientes.

Entre otras cosas, el Consejo es responsable de proporcionar gobernanza y supervisión de los aspectos ESG.

A nivel local, Accenture S.L.U tiene como Órgano de Administración de la Sociedad un Administrador Único.

### Nuestro gobierno corporativo en aspectos ESG

A nivel global

En Accenture, nuestra responsabilidad con los aspectos ESG comienza en el Consejo de Administración, supervisando activamente nuestras estrategias ESG y el progreso en el cumplimiento de nuestros compromisos y avanza en cascada a través de nuestro negocio. Para ello, hemos implementado una estructura de gobierno clara, diseñada para ayudarnos a alcanzar nuestras metas al tiempo que orienta nuestro enfoque estratégico.

El Comité de Nominaciones, Gobernanza y Sostenibilidad es responsable de la supervisión de nuestro desempeño, reporte, estrategias, metas y objetivos en materia ESG y de la monitorización de la evolución de los riesgos ESG. Este comité recibe informes periódicos sobre cuestiones clave en materia ESG, incluidos nuestros servicios de sostenibilidad, nuestras acciones como compañía responsable, los avances en el cumplimiento de nuestros compromisos en materia ESG e informes integrados como muestra de nuestro compromiso con la transparencia y la rendición de cuentas.

Además, el Comité de Compensación, Cultura y Personas (Compensation, Culture & People Committee) es responsable de supervisar nuestras estrategias relacionadas con las personas, incluidos aspectos como la equidad salarial, la inclusión y la diversidad, la sucesión en el liderazgo, la cultura y las investigaciones sobre conducta de empleados. Por su parte, el Comité de Auditoría supervisa nuestro enfoque respecto a la calidad de los datos y controles relacionados con los aspectos ESG.

Nuestro *Global Management Committee* (GMC) patrocina nuestras estrategias como empresa responsable. Estos líderes sénior, que están presentes en múltiples mercados geográficos, industrias, servicios y funciones corporativas, participan activamente en estos temas y son responsables de implementar las estrategias, objetivos y políticas. Asimismo, formulan recomendaciones y toman decisiones estratégicas sobre nuestras iniciativas ESG, incluido el patrocinio de nuestros objetivos no financieros.

Nuestro *ESG Executive Committee*, compuesto por un subconjunto del GMC, es responsable de aprobar las decisiones estratégicas globales alineadas con los compromisos de sostenibilidad corporativa de Accenture. Tanto el *ESG Executive Committee* como el comité directivo -formado por líderes de toda la organización- se reúnen periódicamente para supervisar nuestro desempeño en sostenibilidad, identificar áreas de mejora y elevar los asuntos pertinentes al Consejo de Administración a través del GMC.

## En España

A nivel local, nuestro Comité ESG de España lleva a cabo la supervisión de la estrategia, objetivos, riesgos, oportunidades, avances y comunicación de los aspectos medioambientales, sociales y de gobierno corporativo a lo largo de toda nuestra actividad en España. Además, junto a las comisiones delegadas que le dan apoyo, determina los planes de acción en ESG que afectan al conjunto de nuestra actividad y a las distintas áreas que conforman nuestra compañía. El Comité está formado por un conjunto de personas clave de la compañía, incluyendo la presidenta de Accenture en España y Administradora Única, que es la encargada de la gobernanza ESG en España.

Además, en España contamos con un equipo de Negocio Responsable, formado por expertos en sostenibilidad, que impulsa la acción responsable y sostenible de toda nuestra actividad, dialogando y trabajando con todas las áreas y realizando un seguimiento conjunto de los avances.

### **El Comité de Riesgos Corporativo en España**

En Accenture en España, contamos con un Comité de Riesgos Corporativo (CRC) para cumplir con los requisitos de contar con un Comité de Auditoría y con un Comité de Riesgos (Ley 31/2014 por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo). Esta Ley no es de aplicación para el grupo Accenture en España, pero el Consejo de Administración de Accenture en España ha establecido el CRC y ha adoptado el Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas aprobado por Acuerdo del Consejo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV).

El papel del CRC consiste, fundamentalmente, en asesorar y prestar ayuda especializada al Consejo de Administración de Accenture en España en todo aquello que tenga relación con la auditoría interna o externa, así como la calificación de los auditores y su independencia, la calidad e integridad de la contabilidad, los controles, la información financiera de la compañía y el cumplimiento de la compañía con los requerimientos legales. Accenture en España cuenta con el siguiente proceso de control y gestión de riesgos directos e indirectos, eficaz y actualizado:

- Identificación de los riesgos operativos y regulatorios relevantes de la sociedad.
- Fijación del nivel de riesgo que la sociedad considere aceptable.
- Determinación de la política de control y gestión de riesgos.
- Supervisión de las actividades llevadas a cabo en la empresa para evaluar el entorno de control.
- Evaluación de los riesgos previamente determinados como materiales para Accenture en España.
- Determinación de las medidas previstas para mitigar el impacto de los riesgos identificados, en caso de que llegaran a materializarse.
- Análisis y control de los hallazgos significativos por parte de los auditores internos y externos (incumplimientos de disposiciones legales y reglamentarias, incorrecciones, dificultades para llevarla a cabo, falta de transparencia, etc.).
- Realización de recomendaciones y seguimiento de las medidas correctoras propuestas.
- Información al Consejo de Administración de Accenture en España sobre los riesgos y las deficiencias identificadas.
- Información al Administrador Único.

Tenemos en cuenta riesgos e incertidumbres y trabajamos de manera constante en su monitorización y control, así como en la potencial modificación del mapa, pues no es un elemento estático.

En la compañía, contamos con un Comité de Riesgos Corporativo (CRC) para cumplir con los requisitos de contar con un Comité de Auditoría y con un Comité de Riesgos (Ley 31/2014 por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo). Esta Ley no es de aplicación en España, pero el Consejo de Administración en España ha establecido el CRC y ha adoptado el Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas aprobado por Acuerdo del Consejo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV).

### **Definición de los riesgos corporativos y su gestión**

Hemos analizado el sistema de gestión de riesgos global y determinado que es el adecuado en relación con nuestro perfil y estrategia. La siguiente tabla establece ciertos riesgos que podrían afectar de manera adversa a nuestra situación financiera, los resultados de las operaciones (incluyendo los ingresos y la rentabilidad) y el precio de las acciones. La tabla también muestra algunas acciones destinadas a gestionar estos riesgos. Sin embargo, estas medidas pueden no ser adecuadas y efectivas para la gestión exitosa de estos riesgos en el futuro.

| <b>Tipología</b> | <b>Definición del riesgo corporativo</b>  | <b>Gestión del riesgo</b>  |
|------------------|---|--|
| <b>Negocio</b>   | Los resultados de nuestras operaciones se han visto y pueden verse afectados negativamente en el futuro por las condiciones económicas y políticas adversas o inciertas y los efectos de estas condiciones pueden afectar al negocio de nuestros clientes y a los niveles de actividad.   | La compañía está centrada en este riesgo debido a su potencial impacto en la evolución del negocio y/o a su sostenibilidad. Disponemos de un programa para la gestión de riesgos que comienza a escala global, en el Consejo de Administración de Accenture plc y sus comités permanentes, que ayudan al Consejo a supervisar una parte de la gestión de riesgos general de la compañía.                 |
|                  | Nuestro negocio depende de la generación y el mantenimiento de la demanda por parte de los clientes de nuestros servicios y soluciones, incluso mediante la adaptación y ampliación de nuestros servicios y soluciones en respuesta a los cambios continuos en tecnología y oferta, y una importante reducción de dicha demanda o incapacidad para responder al entorno tecnológico en evolución podría afectar | Ponemos especial foco en nuestra capacidad para seguir desarrollando e implementando servicios y soluciones que anticipen y respondan a cambios rápidos y continuos en la tecnología y las ofertas para satisfacer las necesidades cambiantes de nuestros clientes en ofertas relacionadas con lo digital, cloud y seguridad que continúan evolucionando, así como proyectos de inteligencia artificial, |

|  |  |   |
|--|--|---|
|  | <p>significativamente a los resultados de nuestras operaciones.</p>  | <p>incluyendo IA generativa, realidad aumentada y virtual, automatización, blockchain, IoT, computación cuántica y edge computing, ingeniería de infraestructura y redes, productos inteligentes conectados, ingeniería y manufactura digital, y soluciones robóticas. Nos apoyamos en nuestros hubs de innovación en todo el mundo para ayudar a nuestros clientes a innovar a una velocidad, escala y alcance inigualables, así como en nuestra experiencia con las últimas tecnologías del mercado, nuestro amplio ecosistema de partners y nuestras capacidades de entrega globales que generan valor para nuestros clientes y nos ayudan a cumplir sus necesidades.</p>  |
|  | <p>Si no somos capaces de combinar nuestros profesionales y sus <i>skills</i> con la demanda de nuestros clientes en todo el mundo y la atracción y retención de profesionales con sólidas capacidades de liderazgo, los resultados de nuestras operaciones podrían verse afectados.</p> | <p>Nuestro objetivo es crear talento e impulsar el potencial de nuestros profesionales, para crear líderes y ayudarles a alcanzar sus aspiraciones profesionales y personales, al tiempo que se adaptan continuamente para satisfacer las nuevas demandas de los clientes. Disponemos de datos sobre las competencias de nuestros empleados, lo que nos permite responder con flexibilidad a las cambiantes necesidades de los clientes y recomendar una formación específica en función de los intereses de cada persona. También nos centramos en una formación rigurosa y específica para el puesto de trabajo a través de certificaciones clave del sector y asociaciones con las principales universidades de todo el mundo. También formamos a nuestros profesionales en materia de inclusión y diversidad.</p> |

|  |   |   |
|--|---|---|
|  |   | Equilibramos nuestra oferta de competencias con los cambios en la demanda de los clientes.  |
|  | Podríamos enfrentarnos a riesgos legales, de reputación y financieros si no protegemos los datos de clientes y/o a Accenture de violaciones de la seguridad o ciberataques que pueden verse incrementados mediante el uso de IA, Internet, etc. | Contamos con un marco integrado de gestión del riesgo, que dispone de controles, políticas y métricas que se implementan de forma consistente en toda la organización. Además, estamos sujetos a leyes y regulaciones diseñadas para proteger datos e información confidencial, incluyendo la ciberseguridad, por ejemplo, el Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea (GDPR). |
|  | Los mercados en los que desarrollamos nuestra actividad son muy competitivos y podría ocurrir que no estemos en condiciones de competir de manera eficaz.   | Véase el apartado “Clientes”. Además, reforzamos nuestro negocio con fusiones y adquisiciones de otras compañías que refuerzan nuestra estrategia y posicionamiento en el mercado. Estamos realizando una fuerte inversión y alianzas en datos e inteligencia artificial para ayudar a acelerar la reinversión de nuestros clientes   |
|  | Nuestra capacidad para atraer y retener negocios y profesionales puede depender de nuestra reputación en el mercado.  | Véase el subapartado de este mismo capítulo “Creando una cultura ética”.  |
|  | Si no gestionamos y desarrollamos con éxito nuestras relaciones con socios clave o si no prevemos y establecemos nuevas alianzas en nuevas tecnologías, el resultado de nuestras operaciones podría verse negativamente afectado.               | Establecemos alianzas con nuestros socios, nuestros proveedores de tecnología y con otras compañías y organizaciones cuyas capacidades complementan las nuestras. Evaluamos estas alianzas de forma permanente.   |
|  | Según se refleja en el informe de CDP 2023, a nivel global, en nuestra compañía se identifican riesgos climáticos, regulatorios y físicos, así como los eventos climáticos extremos. Si no gestionamos estos riesgos                            | Tenemos implantado un sistema de gestión ambiental basado en la ISO 14001 y en la ISO 50001 con el que controlamos los riesgos de carácter ambiental. Asimismo, verificamos nuestra huella de   |

|                   |   |   |
|-------------------|---|---|
|                   | podríamos enfrentarnos a una reducción de ingresos y mayores costes con impacto en nuestros profesionales (salud, absentismo...), daños en nuestras oficinas o disminución de la capacidad de producción por dificultades en el transporte o cadena de suministro.  | carbono en base a la ISO 14064-1.<br>Periódicamente, revisamos la identificación y evaluación de requisitos legales en materia ambiental apoyándonos para ello en una herramienta externa desarrollada por una empresa especializada en esta materia.   |
|                   | Los riesgos e incertidumbres relacionados con el desarrollo y uso de la inteligencia artificial podrían perjudicar nuestro negocio, dañar nuestra reputación o dar lugar a acciones legales o regulatorias.   | Estamos aplicando cada vez más tecnologías basadas en IA, incluida la IA generativa, a nuestros servicios y soluciones, a la forma en que entregamos el trabajo a nuestros clientes y a nuestras propias operaciones internas. Además, estamos creando nuevas ofertas para implementar soluciones de IA para los clientes. Hemos realizado importantes inversiones en IA y seguimos incurriendo en importantes costos operativos y de desarrollo para desarrollar e implementar nuestros servicios y soluciones de IA para nosotros y nuestros clientes. Si no continuamos desarrollando servicios y soluciones líderes de IA, incluida la IA generativa, podemos perder nuestra posición de liderazgo en esta área y no lograr los beneficios previstos de nuestras inversiones en IA. |
| <b>Financiero</b> | Nuestra rentabilidad podría sufrir si no podemos obtener precios favorables para nuestros servicios y soluciones, si no podemos seguir siendo competitivos, si nuestras estrategias de administración de costes no tienen éxito o si experimentamos ineficiencias en la entrega o no cumplimos con ciertos objetivos acordados o niveles de servicio específicos. | Contamos con sistemas, herramientas, procesos y un lenguaje común para evaluar, administrar y mitigar el riesgo a lo largo del ciclo de vida de los contratos con nuestros clientes. El modelo de alineación es nuestra base. Sus cuatro bloques representan los elementos centrales de cualquier acuerdo: expectativa/contexto del cliente, acuerdo/estructura del   |

|  |   |   |
|--|---|---|
|  |   | contrato, plan y costo de la solución con nuestros clientes.  |
|  | Los cambios en nuestro nivel de impuestos, así como auditorías, inspecciones y políticas fiscales, o los cambios en la legislación fiscal o en su interpretación o aplicación podrían tener un efecto negativo importante en nuestro tipo impositivo efectivo, en el resultado de nuestras operaciones y en nuestra situación financiera. | Regularmente evaluamos los resultados de nuestras auditorías, investigaciones y políticas fiscales para determinar la idoneidad de nuestras obligaciones fiscales. Realizamos análisis y control de los hallazgos significativos por parte de los auditores internos y externos. Asimismo, realizamos el seguimiento de las medidas correctoras propuestas e informamos al Comité de Riesgos Corporativo de Accenture en España sobre los riesgos y las deficiencias identificadas. |
|  | Los cambios en las normas contables o en las estimaciones e hipótesis que realizamos en relación con la preparación de nuestros estados financieros consolidados podrían afectar negativamente a nuestros resultados financieros.   | La preparación de las cuentas anuales exige el uso por parte de la sociedad de ciertas estimaciones y juicios en relación con el futuro que se evalúan continuamente y se basan en la experiencia histórica y otros factores, incluidas las expectativas de sucesos futuros que se creen razonables bajo las circunstancias conocidas a la fecha de las estimaciones.   |
|  | Nuestros resultados de operaciones podrían verse afectados materialmente de manera adversa por fluctuaciones en los tipos de cambio de moneda extranjera.   | Operamos en el ámbito internacional y, por tanto, estamos expuestos a riesgos de cambio por operaciones con divisas, especialmente dólar americano. Nuestra área de tesorería gestiona el riesgo del tipo de cambio a través de una variedad de medidas, incluyendo las coberturas.   |
|  | Nuestras obligaciones de deuda podrían afectar negativamente a nuestro negocio y a nuestra situación financiera   | Nuestra deuda actual, y cualquier endeudamiento adicional en el que incurramos, puede afectar negativamente a nuestra situación financiera y a nuestros resultados financieros futuros entre otras cosas, al  |

|                            |   |  |
|----------------------------|---|--|
|                            |   | requerir la dedicación de una parte de nuestro flujo de efectivo esperado de las operaciones para atender nuestra deuda, reduciendo así la cantidad de flujo de efectivo disponible para otros fines   |
| <b>Operacional</b>         | Como resultado de la diversidad geográfica de nuestras operaciones y la continua expansión de nuestra estrategia de crecimiento en mercados globales clave, somos más susceptibles a ciertos riesgos. | A nivel global, contamos con un marco integral de gestión del riesgo de nuestras operaciones globales y estrategia. Además, tenemos planes de recuperación ante desastres.   |
|                            | Si no somos capaces de gestionar los retos organizativos asociados con nuestro tamaño, podríamos no ser capaces de alcanzar nuestros objetivos de negocio.  | Continuamos desarrollando e implementando procesos y herramientas para administrar nuestra empresa e inculcar nuestra cultura y valores fundamentales en todos nuestros profesionales. Además, hemos realizado y podemos seguir realizando cambios en nuestro modelo operativo, incluida la forma en la que nos organizamos. |
|                            | Podría ser que no tuviéramos éxito en la adquisición, inversión o integración de negocios que pudieran ser interesantes para nuestra compañía.  | Nuestros procesos de integración cuentan con una metodología, procedimientos y modelo de responsabilidades que cubren desde la fase de análisis de potenciales compañías candidatas a integrar, y se extienden durante la fase posterior a la integración, monitorizando los riesgos.  |
| <b>Legal y regulatorio</b> | Nuestro negocio podría verse negativamente afectado si incurrimos en responsabilidades legales dañando nuestra reputación.  | Véase "Gobierno corporativo y políticas".  |
|                            | Nuestras operaciones globales nos exponen a numerosos y a veces conflictivos requisitos legales y regulatorios, y la violación de estas regulaciones podría dañar nuestro negocio.                    | Nuestro Código de Ética Empresarial recoge como una de las seis conductas fundamentales el Cumplimiento de las Leyes reflejando así nuestro compromiso con el  |

|  |   |   |
|--|---|---|
|  |   | <p>cumplimiento de todas las leyes, ya sean locales, nacionales o regionales. Nuestros profesionales, y quienes actúan en nuestro nombre, son responsables de entender las reglas aplicables y trabajan con el departamento Legal para promover el cumplimiento de las leyes aplicables. Además, ponemos foco en la adopción de los nuevos requisitos legales y regulatorios en materia ESG.</p>  |
|  | <p>Nuestro trabajo con clientes de la Administración Pública nos expone a riesgos adicionales inherentes al entorno contractual con gobiernos.</p>  | <p>Los clientes gubernamentales a menudo se reservan el derecho de realizar consultas e investigaciones de nuestras prácticas de negocio y el cumplimiento de los requisitos de los contratos, como la seguridad IT y las especificaciones de la cadena de suministro. Uno de los seis comportamientos fundamentales de nuestro Código de Ética Empresarial es Cumplir con las Leyes. En este aspecto, obtenemos todas las aprobaciones requeridas y proveemos servicios a los clientes gubernamentales cumpliendo con las regulaciones contractuales. Más información: "Gobierno corporativo".</p> |
|  | <p>Si no podemos proteger o hacer valer nuestros derechos de propiedad intelectual, o si nuestros servicios o soluciones infringen los derechos de propiedad intelectual de terceros o si perdemos nuestra capacidad para utilizar la propiedad intelectual de terceros, nuestro negocio podría verse afectado negativamente.</p> | <p>Tomamos medidas para proteger los derechos de nuestra compañía sobre la propiedad intelectual que desarrollamos.</p>   |

**Políticas**

Contamos con políticas globales, locales y con códigos de conducta que van más allá del cumplimiento de las leyes. Estas normas regulan la forma de trabajar de todos nuestros profesionales y la necesidad de informar sobre cualquier presunta irregularidad.

Normas y procedimientos internos de conducta:

- Código de Ética Empresarial (COBE)
- Procedimientos y políticas en materia de no discriminación, diversidad e igualdad de oportunidades: “Respetando al individuo”, “Viviendo nuestro principio de meritocracia”, “Abordar los conflictos de intereses personales” y Planes de Igualdad
- Formación: “Operaciones de formación”
- Compensación: “Respetando al individuo”, “Viviendo nuestro principio de meritocracia”, “Abordar los conflictos de intereses personales”
- Vacaciones: “Vacaciones”
- Horario laboral: “Informe de tiempo y gastos”
- Seguridad y salud: política de seguridad y salud en el trabajo, empresa saludable y movilidad sostenible
- Acoso laboral: “Respetando al individuo”
- Medioambiental: política de medioambiente y energía, "Responsabilidad Ambiental", "Gestión de Residuos".
- Satisfacción del cliente: “Satisfacción del cliente a nivel de cuenta”
- Compras: “Aprobación de adquisiciones y autorización de pago” y Normas de conducta para proveedores
- Anticorrupción y soborno: “Regalos, comidas, entretenimiento y viajes”
- Prevención de delitos: Modelo de prevención de delitos
- Overtime: “Overtime”
- Desconexión laboral: Política de desconexión digital
- Teletrabajo: Política de teletrabajo

## **Derechos Humanos**

### **Nuestro Compromiso**

En Accenture a nivel global, hemos sido firmantes del Pacto Global de Naciones Unidas desde 2008, y desde hace años, estamos comprometidos con la protección fundamental de los derechos humanos.

Como se indica en nuestro Código de Ética Empresarial, buscamos alinearnos con los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos. Por lo tanto, ponemos todos nuestros esfuerzos en mejorar el impacto que, en términos de derechos humanos, tienen los negocios y operaciones que desarrollamos. Tanto nuestros clientes como nuestros grupos de interés valoran la transparencia que mostramos a la hora de comunicar nuestros compromisos y políticas en materia de derechos humanos.

En Accenture a nivel global, hemos sido firmantes del Pacto Global de Naciones Unidas desde 2008, y desde hace años, estamos comprometidos con la protección fundamental de los derechos humanos.

Como se indica en nuestro Código de Ética Empresarial, buscamos alinearnos con los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos. Por lo tanto, ponemos todos nuestros esfuerzos en mejorar el impacto que, en términos de derechos humanos, tienen los negocios y operaciones que

desarrollamos. Tanto nuestros clientes como nuestros grupos de interés valoran la transparencia que mostramos a la hora de comunicar nuestros compromisos y políticas en materia de derechos humanos.

### **Nuestra gobernanza en derechos humanos**

Somos conscientes de que promover y respetar los derechos humanos es fundamental para cumplir con nuestros compromisos de sostenibilidad. Nuestro Comité Ejecutivo ESG, compuesto por un subgrupo del Comité de Dirección Global, es responsable de aprobar decisiones estratégicas globales alineadas con los compromisos corporativos de sostenibilidad, incluyendo la gobernanza de los derechos humanos.

### **Nuestras prioridades en materia de derechos humanos**

Centramos nuestros esfuerzos en las áreas más relevantes para nuestro negocio y operaciones en términos de posibles impactos en los derechos humanos:

1. Inclusión, diversidad e igualdad de oportunidades
2. Salud, seguridad y protección
3. Condiciones laborales y prácticas de trabajo
4. Cadena de suministro
5. Privacidad de datos
6. Anticorrupción

### **Cadena de suministro**

#### **Nuestra estrategia de compras éticas**

Una de nuestras principales prioridades es fomentar una estrategia de compras éticas que refleje nuestros valores fundamentales y nuestro Código de Ética Empresarial (COBE). Nuestro compromiso con las compras éticas es un componente subyacente de nuestra práctica empresarial e influye en aspectos como la formación de nuestros profesionales para que puedan aplicar los más altos estándares a la hora de seleccionar y trabajar con nuestros proveedores.

Para fomentar una mayor transparencia en toda nuestra cadena de suministro, requerimos a nuestros proveedores que cumplan con nuestras Normas de Conducta para Proveedores que complementan nuestro COBE o que tengan compromisos equivalentes.

Revisamos nuestras Normas de Conducta para Proveedores anualmente y las comunicamos a través de varios canales, incluidos los términos y condiciones contractuales, la Guía que compartimos con ellos para la relación comercial, así como nuestro proceso de realización de órdenes de compra. Continuamos reiterando nuestro compromiso con nuestros estándares comunicándolos al 100% de los proveedores que están incluidos en nuestro programa de gestión de proveedores.

También esperamos que nuestros proveedores apliquen estos estándares a sus propios proveedores, extendiendo así el impacto de nuestra estrategia de compras éticas en la cadena de suministro.

Nuestras Normas de Conducta para Proveedores reflejan nuestro apoyo a los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas. En 2008, firmamos nuestro compromiso a nivel global, y desde entonces, hemos continuado predicando con el ejemplo en la defensa de estos principios. Estos estándares se publican en 20 idiomas y establecen los compromisos ambientales, las

normas laborales, los principios de derechos humanos y otras normas legales y éticas que exigimos a nuestros proveedores en el ejercicio de su actividad.

### **Sustainability procurement Hub**

Nuestra continua inversión en el Sustainable Procurement Hub, un portal de homologación y análisis de sostenibilidad de nuestros proveedores, nos permite evaluarlos realizando un seguimiento de su desempeño en materia de sostenibilidad ambiental, derechos humanos, cadena de suministro inclusiva, y ética y cumplimiento. Además, con el fin de mejorar el servicio de este portal, hemos implementado un modelo operativo e iniciativas de gestión de cambio dentro de nuestro proceso de compra.

Este proceso de due diligence ayuda a nuestros profesionales en las decisiones de selección y en su relación con los proveedores, al mismo tiempo que nos brinda información para identificar cualquier brecha crítica que pueda requerir acciones por parte de los proveedores.

Además, como en años anteriores mantenemos mecanismos en nuestros procesos de compra para garantizar la incorporación de criterios ESG en las licitaciones, asignando un 20% de peso a estos aspectos en la matriz de evaluación para la selección de proveedores a nivel local.

### **Auditamos a nuestros proveedores en seguridad de la información**

Con el fin de garantizar que los proveedores mantienen su completo alineamiento con nuestras políticas y cumplen la normativa vigente, en aquellos casos donde entendemos que hay riesgo, se solicita a nuestras empresas colaboradoras que cuenten con la certificación ISO 27001 en materia de seguridad de la información o, en su defecto, dispongan de un informe favorable de una empresa auditora externa atendiendo a distintos criterios en este ámbito.

Debido a la estabilidad y recurrencia de nuestros principales proveedores, cada año, el esfuerzo en auditoría es menor. No obstante, a lo largo del año 2025, hemos apoyado a aquellos proveedores que requerían atención en materia de seguridad de la información. Algunos de ellos presentaron las acreditaciones de certificación en ISO 27001 y otros recurrieron a un auditor externo acreditado. Dentro de este proceso de auditoría, se ofrecen plazos suficientes para poder solventar las no conformidades y se realiza un seguimiento orientado a la mejora continua.

### **Mitigamos el riesgo de corrupción en nuestra red de proveedores**

Hemos implementado un proceso interno para aquellos proveedores que tengan alguna interacción con clientes finales (incluidas Administraciones públicas/gobierno, entidades estatales y clientes). A través de este proceso, se analizan los riesgos de corrupción, los conflictos de intereses, las limitaciones legales y la conducta de los proveedores para cumplir con nuestras políticas internas de anticorrupción. Los proveedores pueden trabajar y/o firmar un contrato con la compañía solo después de que el proceso de aprobación se haya completado.

### **Apoyamos el empleo y el desarrollo con un impacto positivo entre nuestros proveedores**

En España, la contratación de servicios profesionales que generan puestos de trabajo estables da lugar a la creación de puestos indirectos de trabajo. Durante este año, hemos destinado recursos al desarrollo local y, muy especialmente,

nos hemos centrado en la inclusión y la diversidad de los proveedores certificados como Centro Especial de Empleo.

## **Sociedad**

A través de nuestras alianzas e innovaciones, estamos liderando el camino para fortalecer las comunidades, ayudar a reconstruir la economía global para el éxito compartido y crear un futuro más inclusivo y equitativo. Medimos nuestro impacto en parte por el beneficio que aportamos a nuestros profesionales, socios y comunidades de todo el mundo. A través de la Fundación Accenture, contribuimos a la transformación y digitalización de la sociedad canalizando nuestra acción social como compañía y la de nuestros profesionales.

Combinando el ingenio humano con las tecnologías más innovadoras, ayudamos a las personas y a las organizaciones a prosperar en la economía digital a través de nuestra actividad de consultoría gratuita, voluntariado y donaciones. Nuestras iniciativas para el cuidado del medioambiente están en expansión, poniendo el foco en la concienciación de las personas y en la acción colectiva entre nuestros profesionales y otras organizaciones.

## **Anexo 1: Enfoque de Reporte**

El informe da respuesta a los requerimientos de información de 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 (RDL 1/2010 de 2 de julio) y la Ley de Auditoría de Cuentas (Ley 22/2015 de 20 de julio) de información no financiera y diversidad.

El informe forma parte del Informe de Gestión y evidencia el compromiso del órgano más alto de la compañía con la gestión y supervisión de los aspectos no financieros de la empresa.

En la redacción de este documento se han seguido las indicaciones de los estándares GRI (Global Reporting Initiative) para la elaboración de memorias de sostenibilidad.

Asimismo, para la elaboración de este informe se han tenido en cuenta las prioridades ESG.

La información reportada hace referencia al año fiscal 2025, que abarca el ejercicio comprendido desde el 1 de septiembre de 2024 hasta el 31 de agosto de 2025, siendo su alcance exclusivo de Accenture S.L.

El presente informe ha sido verificado externamente por la firma KPMG Auditores S. L.

## Anexo 2: Prioridades ESG

### Evaluación de nuestras prioridades ESG

Evaluamos periódicamente nuestras prioridades ESG en función de su relevancia en nuestro negocio y nuestros grupos de interés, de acuerdo con la metodología establecida por GRI. En 2024, como parte de nuestra preparación para la Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa de la UE (CSRD), realizamos nuestra evaluación inicial de doble materialidad bajo el marco de la CSRD. Esta evaluación abarca tanto los impactos negativos como positivos que nuestra actividad puede tener en el medioambiente y la sociedad, como los riesgos y oportunidades financieras que los asuntos ESG pueden presentar para nuestra compañía.

#### Nuestro procedimiento

Revisamos las últimas opiniones sobre temas ESG de organizaciones no gubernamentales (ONG) relevantes, organismos de la industria y el mundo académico; marcos y buenas prácticas, como las métricas ESG universales del Foro Económico Mundial; y los puntos de referencia de la Ambición de los ODS. Analizamos las peticiones de nuestros clientes en materia ESG y las nuevas prioridades (por ejemplo, como parte de las propuestas o revisiones de cumplimiento de los proveedores).

Hemos decidido mantener las prioridades ESG del ejercicio 2024 para este informe de 2025, dado que la evaluación global del ejercicio 2025 aún está en curso y no se finalizará hasta la publicación del informe 360VR a mediados de diciembre. Se prevé que este problema de plazos se repita anualmente, debido al calendario de informes globales de la compañía. Este enfoque garantiza la coherencia y la transparencia al alinearse con la evaluación global aprobada más reciente —la del ejercicio 2024—, lo que salvaguarda la fiabilidad de nuestros informes, asegura el cumplimiento de los estándares de gobernanza y mantiene la confianza de las partes interesadas.

#### Benchmarking

Utilizamos software especializado de terceros para realizar una evaluación comparativa detallada y un análisis de las cuestiones ESG emergentes y actuales entre nuestros pares, competidores y otras organizaciones. Este proceso nos ha permitido identificar nuestros asuntos ESG más relevantes para realizar una evaluación más detallada.

#### Participación de nuestro negocio

Trabajamos directamente con nuestros líderes de negocio y expertos en para identificar y evaluar los impactos reales y potenciales que nuestra compañía puede tener en los asuntos ESG. También evaluamos los riesgos y oportunidades reales y potenciales que los asuntos ESG representan para nuestra compañía. La evaluación se llevó a cabo considerando la magnitud y la probabilidad de cada impacto, riesgo y oportunidad.

#### Contribución de nuestros grupos de interés

Recopilamos las opiniones de nuestros grupos de interés clave — nuestros clientes, proveedores, inversores, profesionales y sociedad - para determinar los asuntos ESG más importantes para cada grupo de interés. Este proceso es realizado a través de una combinación de análisis proveniente de software de terceros y de la participación de los grupos de interés.

## IA generativa

Para optimizar nuestro análisis, desarrollamos una nueva herramienta de materialidad basada en IA generativa, que combina datos e información interna y externa para ayudar a evaluar la magnitud y la probabilidad de nuestros impactos, riesgos y oportunidades, en línea con los requisitos del reporte CSRD.

## **Nuestras prioridades ESG**

Combinamos nuestro compromiso con los negocios, los grupos de interés, así como los conocimientos derivados de la IA generativa para definir nuestras prioridades ESG para el año fiscal 2024. Nuestra evaluación revisada ha validado en gran medida nuestras prioridades ESG. Sin embargo, según la metodología de la CSRD, las áreas de Residuos (incluidos los residuos electrónicos), Naturaleza y Biodiversidad, y Política Pública y Defensa ya no se consideran prioridades según la evaluación realizada este año. Sin embargo, seguimos reconociendo su importancia y nos mantenemos comprometidos con ellas en nuestra manera de operar.

## Medioambiente

- Promoción de la sostenibilidad de los clientes
- Emisiones de carbono

## Social

- Talento y compromiso
- Inclusión, diversidad e igualdad de oportunidades
- Derechos humanos
- Compras responsables
- Impacto en la sociedad

## Gobernanza

- Ética e integridad
- Privacidad de los datos y ciberseguridad
- Tecnología e innovación responsable
- Gobernanza ESG

## Anexo 3: Indicadores no financieros

### Información sobre cuestiones medioambientales

Para calcular la ratio de los indicadores ambientales, se sigue utilizando el enfoque de los FTEs (profesionales a tiempo completo junto con los profesionales a tiempo parcial proporcionado en jornada completa).

**Tabla 1: Consumo de agua**

|                              | 2025 | 2024 | 2023 |
|------------------------------|------|------|------|
| Consumo de agua (megalitros) | 2,39 | 1,96 | 1,87 |

**Tabla 2: Materiales comprados**  
**Material informático y móviles**

|                        | 2025 | 2024 | 2023 |
|------------------------|------|------|------|
| Ordenadores (unidades) | 918  | 687  | 824  |
| Móviles (unidades)     | 648  | 624  | 517  |

**Consumo de papel**

|                       | 2025   | 2024   | 2023   |
|-----------------------|--------|--------|--------|
| Consumo de papel (Kg) | 603,92 | 594,45 | 562,36 |

**Tabla 3: Consumo directo e indirecto de energía**

|   | 2025     | 2024     | 2023     |
|---|----------|----------|----------|
| Consumo gasoil grupos electrógenos (GJ)       | 1,39     | 2,43     | 4,28     |
| Consumo eléctrico (GJ)                        | 2.459,33 | 2.843,12 | 3.463,86 |
| Consumo total de energía (GJ)                 | 2.460,72 | 2.845,54 | 3.468,14 |
| Consumo total de energía por profesional (GJ) | 0,71     | 0,83     | 1,00     |

El consumo de combustible de la flota de vehículos se obtiene mensualmente de las facturas de los proveedores de combustible.

El consumo eléctrico incluye las oficinas con facturas de electricidad donde Accenture es titular del contrato, las lecturas de consumos y oficinas cuyo consumo se ha extrapolado en función de los m2.

|                        | 2025     | 2024     | 2023     |
|------------------------|----------|----------|----------|
| Energía renovable (GJ) | 2.459,33 | 2.843,12 | 3.463,86 |

Aunque se dispone de contrato de energía renovable, la verificación final de la energía renovable adquirida en 2025 se realizará en 2026 cuando la CNMC publique la redención por CUPs de las garantías de origen de la energía de 2025. Cualquier modificación que altere los resultados que se comunican en esta memoria, serán subsanados en el informe del siguiente año.

**Tabla 4: Generación de emisiones directas e indirectas de GEI**

|  | 2025     | 2024     | 2023     |
|--|----------|----------|----------|
| Emisiones directas (Categoría 1: gasoil, emisiones fugitivas y flota de vehículos) Alcance 1 (t CO <sub>2</sub> eq)* | 19,83    | 37,25    | 47,88    |
| Emisiones indirectas (Categoría 2: electricidad) Alcance 2 (t CO <sub>2</sub> eq)                                    | 0,00     | 0,00     | 0,00     |
| Emisiones indirectas (Categoría 3: transporte y hoteles) Alcance 3 (t CO <sub>2</sub> eq)                            | 727,33   | 695,41   | 755,04   |
| Emisiones indirectas (Categoría 4: bienes y servicios) Alcance 3 (t CO <sub>2</sub> eq)                              | 1.188,43 | 1.103,96 | 850,65   |
| Emisiones totales (t CO <sub>2</sub> eq)   | 1.935,59 | 1.836,61 | 1.653,57 |
| Emisiones totales por profesional (t CO <sub>2</sub> eq)   | 0,56     | 0,53     | 0,48     |

Las emisiones del año 2025, están verificadas, pero no dispondremos del informe final hasta que la CNMC publique las redenciones por CUPs de las garantías de origen de la energía de 2025 en 2026. Cualquier modificación que altere los resultados que se comunican en esta memoria serán subsanados en la memoria del siguiente año.

Categoría 1 (Alcance 1): Emisiones directas de GEI.

- Emisiones derivadas de la combustión de equipos fijos (Grupos electrógenos).
- Emisiones de gases de efecto invernadero fugitivas de los equipos de climatización.
- Emisiones de gases de efecto invernadero fugitivas de los equipos de extinción de incendios o en el mantenimiento de las instalaciones de protección contra incendios.
- Emisiones derivadas de la flota de vehículos.

Categoría 2 (Alcance 2): Emisiones indirectas de GEI por energía importada. Se incluye el consumo de energía eléctrica de las oficinas.

Categoría 3 (Alcance 3): Emisiones indirectas de GEI causadas por el transporte.

- Viajes de negocio (viajes en tren, taxi, avión, automóviles, hoteles y FERA)

Categoría 4 (Alcance 3): Emisiones indirectas de GEI por los bienes comprados y por los servicios utilizados

Para este año se ha calculado la ratio de intensidad en las emisiones de GEI que refleja la suma de las distintas categorías. (Alcance 1,2,3 y 4)

**Tabla 5: Residuos por tipo**

| Operación                              | Categoría     | Destino final                            | Tipo                       | 2025         | 2024         | 2023         |
|--|---------------|--|----------------------------|--------------|--------------|--------------|
| No destinados a eliminación            | No peligrosos | Municipal-Reciclaje                      | Envases (t)                | 2,42         | 2,86         | 0,76         |
|  |               |  | Papel (t)                  | 2,07         | 2,08         | 1,68         |
|  |               |  | Orgánico (t)               | 2,80         | 1,61         | 0,36         |
|  |               | Gestor autorizado-Reciclaje              | Equipos informáticos (t)   | 0,41         | 0,31         | 0,34         |
|  |               |  | Móviles (t)                | 0,04         | 0,03         | 0,01         |
|  |               |  | Papel confidencial (t)     | 1,08         | 1,41         | 2,95         |
|  |               |  | Cápsulas de café (t)       | 1,83         | 1,20         | 0,79         |
|  |               |  | Pilas (t)                  | 0,00         | 0,00         | 0,00         |
|  |               |  | Tóner (t)                  | 0,02         | 0,03         | 0,04         |
|  |               |  | Tapones de plástico (t)    | 0,00         | 0,01         | 0,01         |
|  |               | Gestor autorizado/Donación-Reutilización | Ordenadores (t)*           | 0,87         | 0,98         | 1,72         |
| Gestor autorizado-Reutilización        | Móviles (t)*  | 0,07                                     | 0,07                       | 0,06         |              |              |
| <b>Total 1 (t)</b>                     |               |  |                            | <b>11,61</b> | <b>10,59</b> | <b>8,83</b>  |
| Destinados a eliminación               | No peligrosos | Municipal                                | Resto (t)                  | 0,00         | 1,09         | 2,74         |
|  | Peligrosos    | Gestor autorizado                        | Residuos biosanitarios (t) | 0,02         | 0,01         | 0,01         |
|  |               | Gestor autorizado                        | Residuos mantenimiento (t) | 0,05         | 0,07         | 0,00         |
| <b>Total 2 (t)</b>                     |               |  |                            | <b>0,07</b>  | <b>1,17</b>  | <b>2,75</b>  |
| <b>Total 1+2 (t)</b>                   |               |  |                            | <b>11,68</b> | <b>11,76</b> | <b>11,58</b> |
| % residuos no destinados a eliminación |               |  |                            | 99%          | 90%          | 76%          |
| % residuos destinados a eliminación    |               |  |                            | 1%           | 10%          | 24%          |

Los residuos que generamos se gestionan o bien por gestor autorizado o por gestor municipal. Por otro lado, dada la naturaleza de nuestra actividad, no tenemos control ni impacto aguas arriba/abajo de nuestra cadena de valor. Debido a nuestra actividad se ha retirado el contenedor de la fracción resto en la zona de cafeterías y oficinas para favorecer la correcta segregación de los residuos, lo que ha supuesto un descenso considerable respecto a los años anteriores y un aumento en las fracciones envases, papel y orgánico.

\*Se han estimado las toneladas de equipos informáticos y móviles destinados a reutilización y reciclaje.

## Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

**Tabla 1: Número total de empleados distribuido por sexo**

|              | 2025         | 2024         | 2023         |
|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Mujeres      | 1.545        | 1.543        | 1.573        |
| Hombres      | 1.959        | 1.912        | 1.919        |
| <b>Total</b> | <b>3.504</b> | <b>3.455</b> | <b>3.492</b> |

**Tabla 2: Número total de empleados distribuidos por categoría profesional y sexo y edad**

|  |         |               | 2025         | 2024         | 2023         |
|--|---------|---------------|--------------|--------------|--------------|
| Managing Directors                       | Mujeres | Hasta 30      | 0            | 0            | 0            |
|  |         | Entre 30 y 50 | 34           | 36           | 40           |
|  |         | Mayor de 50   | 31           | 21           | 16           |
|  |         | <b>Total</b>  | <b>65</b>    | <b>57</b>    | <b>56</b>    |
|  | Hombres | Hasta 30      | 0            | 0            | 0            |
|  |         | Entre 30 y 50 | 71           | 70           | 82           |
|  |         | Mayor de 50   | 65           | 62           | 54           |
|  |         | <b>Total</b>  | <b>136</b>   | <b>132</b>   | <b>136</b>   |
| <b>Total Managing Directors</b>          |         |               | <b>201</b>   | <b>189</b>   | <b>192</b>   |
| Senior Manager and Managers              | Mujeres | Hasta 30      | 12           | 6            | 5            |
|  |         | Entre 30 y 50 | 441          | 426          | 432          |
|  |         | Mayor de 50   | 71           | 58           | 49           |
|  |         | <b>Total</b>  | <b>524</b>   | <b>490</b>   | <b>486</b>   |
|  | Hombres | Hasta 30      | 17           | 10           | 12           |
|  |         | Entre 30 y 50 | 722          | 693          | 745          |
|  |         | Mayor de 50   | 149          | 110          | 87           |
|  |         | <b>Total</b>  | <b>888</b>   | <b>813</b>   | <b>844</b>   |
| <b>Total Senior Manager and Managers</b> |         |               | <b>1.412</b> | <b>1.303</b> | <b>1.330</b> |
| Consultants                              | Mujeres | Hasta 30      | 126          | 152          | 180          |
|  |         | Entre 30 y 50 | 351          | 344          | 375          |
|  |         | Mayor de 50   | 27           | 20           | 27           |
|  |         | <b>Total</b>  | <b>504</b>   | <b>516</b>   | <b>582</b>   |
|  | Hombres | Hasta 30      | 160          | 152          | 168          |
|  |         | Entre 30 y 50 | 347          | 369          | 396          |
|  |         | Mayor de 50   | 35           | 28           | 27           |
|  |         | <b>Total</b>  | <b>542</b>   | <b>549</b>   | <b>591</b>   |
| <b>Total Consultants</b>                 |         |               | <b>1046</b>  | <b>1.065</b> | <b>1.173</b> |
| Analysts                                 | Mujeres | Hasta 30      | 329          | 355          | 316          |
|  |         | Entre 30 y 50 | 91           | 95           | 98           |
|  |         | Mayor de 50   | 32           | 30           | 35           |
|  |         | <b>Total</b>  | <b>452</b>   | <b>480</b>   | <b>449</b>   |
|  | Hombres | Hasta 30      | 332          | 346          | 282          |
|  |         | Entre 30 y 50 | 59           | 69           | 62           |
|  |         | Mayor de 50   | 2            | 3            | 4            |
|  |         | <b>Total</b>  | <b>393</b>   | <b>418</b>   | <b>348</b>   |
| <b>Total Analysts</b>                    |         |               | <b>845</b>   | <b>898</b>   | <b>797</b>   |

**Tabla 3A: Número de contratos y tipología**

|                                       |              | 2025         | 2024         | 2023         |
|---------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Indefinido a jornada completa         | Mujeres      | 1477         | 1.468        | 1.475        |
|                                       | Hombres      | 1940         | 1.893        | 1.895        |
|                                       | <b>Total</b> | <b>3417</b>  | <b>3.361</b> | <b>3.370</b> |
| Indefinido a jornada parcial*         | Mujeres      | 68           | 75           | 98           |
|                                       | Hombres      | 19           | 19           | 24           |
|                                       | <b>Total</b> | <b>87</b>    | <b>94</b>    | <b>122</b>   |
| Temporal a jornada completa           | Mujeres      | 0            | 0            | 0            |
|                                       | Hombres      | 0            | 0            | 0            |
|                                       | <b>Total</b> | <b>0</b>     | <b>0</b>     | <b>0</b>     |
| Temporal a jornada parcial*           | Mujeres      | 0            | 0            | 0            |
|                                       | Hombres      | 0            | 0            | 0            |
|                                       | <b>Total</b> | <b>0</b>     | <b>0</b>     | <b>0</b>     |
| <b>Total empleados</b>                |              | <b>3.504</b> | <b>3.455</b> | <b>3.492</b> |
| Porcentaje contratos indefinidos      |              | 100,00       | 100,00       | 100,00       |
| Porcentaje contratos temporales       |              | 0,00         | 0,00         | 0,00         |
| Porcentaje contratos jornada completa |              | 97,52        | 97,3         | 96,5         |
| Porcentaje contratos jornada parcial  |              | 2,48         | 2,7          | 3,5          |

Dentro de la jornada parcial se incluye a los empleados con reducción de jornada

**Tabla 3B: Promedio anual de contratos por sexo**

|                               |              | 2025        | 2024         | 2023         |
|-------------------------------|--------------|-------------|--------------|--------------|
| Indefinido a jornada completa | Mujeres      | 1463        | 1.478        | 1.518        |
|                               | Hombres      | 1899        | 1.894        | 1.960        |
|                               | <b>Total</b> | <b>3362</b> | <b>3.372</b> | <b>3.477</b> |
| Indefinido a jornada parcial  | Mujeres      | 74          | 86           | 99           |
|                               | Hombres      | 20          | 22           | 24           |
|                               | <b>Total</b> | <b>93</b>   | <b>108</b>   | <b>123</b>   |
| Temporal a jornada completa   | Mujeres      | 0           | 0            | 0            |
|                               | Hombres      | 0           | 0            | 0            |
|                               | <b>Total</b> | <b>0</b>    | <b>0</b>     | <b>0</b>     |
| Temporal a jornada parcial    | Mujeres      | 0           | 0            | 0            |
|                               | Hombres      | 0           | 0            | 0            |
|                               | <b>Total</b> | <b>0</b>    | <b>0</b>     | <b>0</b>     |

**Tabla 3C: Promedio anual de contratos por edad**

|                               |             | 2025 | 2024 | 2023 |
|-------------------------------|-------------|------|------|------|
| Indefinido a jornada completa | < 30        | 994  | 1019 | 1031 |
|                               | 30 ≤ x ≤ 50 | 2007 | 2053 | 2165 |
|                               | > 50        | 361  | 300  | 281  |
| Indefinido a jornada parcial  | < 30        | 3    | 3    | 3    |
|                               | 30 ≤ x ≤ 50 | 79   | 96   | 112  |
|                               | > 50        | 11   | 9    | 7    |
| Temporal a jornada completa   | < 30        | 0    | 0    | 0    |
|                               | 30 ≤ x ≤ 50 | 0    | 0    | 0    |
|                               | > 50        | 0    | 0    | 0    |
| Temporal a jornada parcial    | < 30        | 0    | 0    | 0    |
|                               | 30 ≤ x ≤ 50 | 0    | 0    | 0    |
|                               | > 50        | 0    | 0    | 0    |

**Tabla 3D: Promedio anual de contratos por categoría profesional**

|                               |                              | 2025 | 2024 | 2023 |
|-------------------------------|------------------------------|------|------|------|
| Indefinido a jornada completa | Managing Directors           | 193  | 184  | 200  |
|                               | Senior Managers and Managers | 1300 | 1265 | 1304 |
|                               | Consultants                  | 992  | 1070 | 1134 |
|                               | Analysts                     | 876  | 854  | 840  |
| Indefinido a jornada parcial  | Managing Directors           | 0    | 0    | 0    |
|                               | Senior Managers and Managers | 41   | 49   | 58   |
|                               | Consultants                  | 44   | 48   | 51   |
|                               | Analysts                     | 9    | 11   | 14   |
| Temporal a jornada completa   | Managing Directors           | 0    | 0    | 0    |
|                               | Senior Managers and Managers | 0    | 0    | 0    |
|                               | Consultants                  | 0    | 0    | 0    |
|                               | Analysts                     | 0    | 0    | 0    |
| Temporal a jornada parcial    | Managing Directors           | 0    | 0    | 0    |
|                               | Senior Managers and Managers | 0    | 0    | 0    |
|                               | Consultants                  | 0    | 0    | 0    |
|                               | Analysts                     | 0    | 0    | 0    |

**Tabla 4: Número de despidos por sexo**

|                         | 2025       | 2024       | 2023       |
|-------------------------|------------|------------|------------|
| Mujeres                 | 39         | 78         | 51         |
| Hombres                 | 71         | 95         | 76         |
| <b>Total</b>            | <b>110</b> | <b>173</b> | <b>127</b> |
| Porcentaje de despidos* | <b>3,1</b> | <b>5,0</b> | <b>3,6</b> |

\*Porcentaje de despidos sobre el número total de empleados  
Se incluyen en despidos todas aquellas salidas no voluntarias, así como las bajas voluntarias por prejubilación

**Tabla 5: Número de despidos por edad**

|               | 2025       | 2024       | 2023       |
|---------------|------------|------------|------------|
| Hasta 30      | 22         | 12         | 19         |
| Entre 30 y 50 | 62         | 115        | 58         |
| Mayor de 50   | 26         | 46         | 50         |
| <b>Total</b>  | <b>110</b> | <b>173</b> | <b>127</b> |

Se incluyen en despidos todas aquellas salidas no voluntarias, así como las bajas voluntarias por prejubilación

**Tabla 6: Número de despidos por categoría profesional**

|                             | 2025       | 2024       | 2023       |
|-----------------------------|------------|------------|------------|
| Managing Directors          | 13         | 10         | 31         |
| Senior Manager and Managers | 42         | 60         | 54         |
| Consultants                 | 28         | 60         | 19         |
| Analysts                    | 27         | 43         | 23         |
| <b>Total</b>                | <b>110</b> | <b>173</b> | <b>127</b> |

Se incluyen en despidos todas aquellas salidas no voluntarias, así como las bajas voluntarias por prejubilación

**Tabla 7: Remuneración media por edad y sexo**

|               |         | 2025    | 2024    | 2023    |
|---------------|---------|---------|---------|---------|
| Hasta 30      | Mujeres | 35.429  | 34.947  | 38.493  |
|               | Hombres | 37.244  | 37.170  | 41.094  |
| Entre 30 y 50 | Mujeres | 70.235  | 71.520  | 75.268  |
|               | Hombres | 86.534  | 86.845  | 94.418  |
| Mayor de 50   | Mujeres | 106.710 | 109.502 | 96.969  |
|               | Hombres | 145.752 | 165.979 | 176.783 |

Moneda: Euro

La remuneración incluye el salario fijo a 31 de agosto del año fiscal más el variable y los bonus percibidos durante el año fiscal anterior (de septiembre a agosto).

La población considerada para el cálculo de este indicador ha sido la plantilla a 31 de agosto

**Tabla 8: Remuneración media por categoría profesional y sexo**

|                             |              | 2025           | 2024           | 2023           |
|-----------------------------|--------------|----------------|----------------|----------------|
| Managing Directors          | Mujeres      | 203.811        | 225.769        | 242.286        |
|                             | Hombres      | 242.306        | 273.659        | 286.497        |
|                             | <b>Total</b> | <b>229.988</b> | <b>259.394</b> | <b>273.534</b> |
| Senior Manager and Managers | Mujeres      | 85.297         | 86.281         | 85.490         |
|                             | Hombres      | 95.256         | 95.547         | 94.728         |
|                             | <b>Total</b> | <b>91.556</b>  | <b>92.063</b>  | <b>91.352</b>  |
| Consultants                 | Mujeres      | 47.379         | 47.399         | 46.999         |
|                             | Hombres      | 48.691         | 48.470         | 48.285         |
|                             | <b>Total</b> | <b>48.058</b>  | <b>47.951</b>  | <b>47.641</b>  |
| Analysts                    | Mujeres      | 29.995         | 29.177         | 30.000         |
|                             | Hombres      | 29.338         | 29.285         | 29.910         |
|                             | <b>Total</b> | <b>29.689</b>  | <b>29.227</b>  | <b>29.961</b>  |

Moneda: euro

La remuneración incluye el salario fijo a 31 de agosto del año fiscal más el variable y los bonus percibidos durante el año fiscal anterior (de septiembre a agosto).  
La población considerada para el cálculo de este indicador ha sido la plantilla a 31 de agosto.

**Tabla 9: Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo**

|                    |              | 2025           | 2024           | 2023           |
|--------------------|--------------|----------------|----------------|----------------|
| Managing Directors | Mujeres      | 203.811        | 225.769        | 242.286        |
|                    | Hombres      | 242.306        | 273.659        | 286.497        |
|                    | <b>Total</b> | <b>229.988</b> | <b>259.394</b> | <b>273.534</b> |

En la compañía no existen consejeros, por tanto, la población considerada para el cálculo de este indicador ha sido los directivos incluidos en la categoría de empleados de Managing Directors a 31 de agosto de cada año fiscal.

Respecto a los conceptos incluidos en la remuneración media:

- La remuneración incluye el salario fijo a 31 de agosto del año fiscal más el variable y los bonus percibidos durante el año fiscal anterior (de septiembre a agosto).
- En cuanto a las dietas por asistencia al Consejo de Administración, no se han incluido ya que no existen consejeros en la compañía.
- En relación a las indemnizaciones, no han sido tenidas en cuenta ya que la población considerada para el cálculo de este indicador ha sido la plantilla a 31 de agosto.
- Dado que el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo es de carácter voluntario, se ha considerado excluir este concepto para no desvirtuar las cifras.

**Tabla 10: Brecha salarial, remuneración de puestos de trabajo iguales o de media a la sociedad**

|                             |    | Nivel | 2025  | 2024  | 2023  |
|-----------------------------|----|-------|-------|-------|-------|
| Managing Director           | 1  |       | 14,2% | 10,1% | -5,5% |
|                             | 2  |       | -0,1% | -1,4% | 3,7%  |
|                             | 3  |       | 3,4%  | 1,5%  | 1,4%  |
|                             | 4  |       | 7,5%  | 10,3% | 8,5%  |
| Senior Manager and Managers | 5  |       | 4,2%  | 2,9%  | 3,2%  |
|                             | 6  |       | 5,6%  | 3,5%  | 4,6%  |
|                             | 7  |       | 2,6%  | 2,2%  | 1,8%  |
| Consultants                 | 8  |       | 4,2%  | 0,6%  | -0,2% |
|                             | 9  |       | 2,4%  | 2,5%  | 3,2%  |
| Analysts                    | 10 |       | -3,3% | -3,6% | -1,9% |
|                             | 11 |       | -0,9% | 1,9%  | 0,8%  |
|                             | 12 |       | -1,9% | 1,1%  | 2,5%  |
|                             | 13 |       | n/a   | n/a   | n/a   |

La brecha salarial se ha calculado como (remuneración hombre-remuneración mujer) /remuneración hombre, para todos los niveles de las categorías detalladas en la tabla.

Los conceptos que incluyen las remuneraciones medias se detallan en las tablas 8 y 9.

n/a -> no están representado alguno de los géneros en el nivel.

**Tabla 11: Empleados con discapacidad**

|  | 2025      | 2024      | 2023      |
|--|-----------|-----------|-----------|
| Mujeres                                    | 12        | 10        | 10        |
| Hombres                                    | 11        | 15        | 14        |
| <b>Total</b>                               | <b>23</b> | <b>25</b> | <b>24</b> |
| Porcentaje respecto del total de empleados | 0,7       | 0,7       | 0,7       |

El porcentaje de cumplimiento de la Ley de discapacidad se complementa con contrataciones directas e indirectas y con medidas alternativas.

Se considera persona con discapacidad aquella persona que ostenta en su poder un certificado de discapacidad en el que se certifica grado de discapacidad igual o mayor al 30% emitido por la autoridad competente de acuerdo con el Real Decreto Legislativo 1/2013 del 29 de noviembre.

**Tabla 12: Número de horas de absentismo**

|                                   | 2025           | 2024           | 2023           |
|-----------------------------------|----------------|----------------|----------------|
| Mujeres                           | 110.365        | 94.373         | 80.442         |
| Hombres                           | 53.260         | 53.833         | 42.994         |
| <b>Total</b>                      | <b>163.625</b> | <b>148.205</b> | <b>123.436</b> |
| % respecto del total de empleados | 2,6%           | 2,4%           | 1,9%           |

La metodología para el cálculo de absentismo se realiza en base al número de horas trabajadas en los días laborales

**Tabla 13: Porcentaje de empleados que se reincorporaron al trabajo después de que finalizara su baja por maternidad/paternidad**

|            |              | 2025         | 2024         | 2023         |
|------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Maternidad | Mujeres      | 64,3%        | 62,2%        | 64,4%        |
|            | Hombres      | 100,0%       | 50,0%        | 100,0%       |
|            | <b>Total</b> | <b>65,3%</b> | <b>61,9%</b> | <b>64,8%</b> |
| Paternidad | Mujeres      | 100,0%       | 100,0%       | 100,0%       |
|            | Hombres      | 65,4%        | 64,1%        | 66,1%        |
|            | <b>Total</b> | <b>65,9%</b> | <b>64,3%</b> | <b>66,7%</b> |

**Tabla 14: Número de accidentes**

|                |              | 2025     | 2024     | 2023     |
|----------------|--------------|----------|----------|----------|
| Con baja       | Mujeres      | 2        | 0        | 0        |
|                | Hombres      | 1        | 0        | 1        |
|                | <b>Total</b> | <b>3</b> | <b>0</b> | <b>1</b> |
| Sin baja       | Mujeres      | 0        | 1        | 2        |
|                | Hombres      | 3        | 1        | 2        |
|                | <b>Total</b> | <b>3</b> | <b>2</b> | <b>4</b> |
| Mortales       | Mujeres      | 0        | 0        | 0        |
|                | Hombres      | 0        | 0        | 0        |
|                | <b>Total</b> | <b>0</b> | <b>0</b> | <b>0</b> |
| <b>Totales</b> |              | <b>6</b> | <b>2</b> | <b>5</b> |

**Tabla 15: Índices de frecuencia y de gravedad**

|                          |              | 2025         | 2024         | 2023         |
|--------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Plantilla media          | Mujeres      | 1.537        | 1.564        | 1.616        |
|                          | Hombres      | 1.919        | 1.916        | 1.984        |
|                          | <b>Total</b> | <b>3.455</b> | <b>3.480</b> | <b>3.600</b> |
| Índice de frecuencia (*) | Mujeres      | 0,72         | 0,00         | 0,00         |
|                          | Hombres      | 0,29         | 0,00         | 0,28         |
|                          | <b>Total</b> | <b>0,48</b>  | <b>0,00</b>  | <b>0,15</b>  |
| Índice de gravedad (**)  | Mujeres      | 0,01         | 0,00         | 0,00         |
|                          | Hombres      | 0,01         | 0,00         | 0,05         |
|                          | <b>Total</b> | <b>0,01</b>  | <b>0,00</b>  | <b>0,03</b>  |

(\*) La fórmula utilizada para este cálculo es: Número de accidentes de trabajo con baja por 1.000.000 dividido entre número de horas trabajadas.

(\*\*) La fórmula utilizada para este cálculo es: Número de jornadas perdidos por accidentes de trabajo con baja por 1.000 dividido entre número de horas efectivamente trabajadas.

**Tabla 16: Porcentaje del total de trabajadores que están representados en comités de seguridad y salud**

|   | 2025  | 2024  | 2023  |
|---|-------|-------|-------|
| <b>Empleados representados en plantilla</b> | 0     | 0     | 0     |
| <b>Media de empleados</b>                   | 3.455 | 3.480 | 3.600 |
| <b>Ratio (%)</b>                            | 0,0   | 0,0   | 0,0   |

**Tabla 17: Cantidad total de horas de formación por categoría profesional**

|                             |              | 2025                   |                      |           |
|-----------------------------|--------------|------------------------|----------------------|-----------|
|                             |              | Horas de formación (A) | Total empleados (B)* | A/B       |
| Managing Directors          | Mujeres      | 2.423                  | 66                   | 37        |
|                             | Hombres      | 4.053                  | 147                  | 28        |
|                             | <b>Total</b> | <b>6.476</b>           | <b>213</b>           | <b>30</b> |
| Senior Manager and Managers | Mujeres      | 13.486                 | 556                  | 24        |
|                             | Hombres      | 26.440                 | 945                  | 28        |
|                             | <b>Total</b> | <b>39.926</b>          | <b>1.501</b>         | <b>27</b> |
| Consultants                 | Mujeres      | 13.371                 | 564                  | 24        |
|                             | Hombres      | 16.275                 | 611                  | 27        |
|                             | <b>Total</b> | <b>29.646</b>          | <b>1.175</b>         | <b>25</b> |
| Analysts                    | Mujeres      | 13.197                 | 530                  | 25        |
|                             | Hombres      | 13.386                 | 478                  | 28        |
|                             | <b>Total</b> | <b>26.583</b>          | <b>1.008</b>         | <b>26</b> |
| <b>Total</b>                | Mujeres      | 42.476                 | 1.716                | 25        |
|                             | Hombres      | 60.154                 | 2.181                | 28        |
|                             | <b>Total</b> | <b>102.631</b>         | <b>3.897</b>         | <b>26</b> |

(\*) A/B Horas de formación entre el número total de empleados únicos que recibieron formación durante el FY25

A partir de 2025 calculamos el número total empleados como el número de empleados únicos formados durante este ejercicio fiscal, a diferencia de los años anteriores que sólo incluíamos la plantilla activa como número total de empleados.

|                             |              | 2024                   |                      |           |
|-----------------------------|--------------|------------------------|----------------------|-----------|
|                             |              | Horas de formación (A) | Total empleados (B)* | A/B       |
| Managing Directors          | Mujeres      | 3.219                  | 57                   | 56        |
|                             | Hombres      | 5.374                  | 138                  | 39        |
|                             | <b>Total</b> | <b>8.593</b>           | <b>195</b>           | <b>44</b> |
| Senior Manager and Managers | Mujeres      | 26.781                 | 523                  | 51        |
|                             | Hombres      | 41.643                 | 884                  | 47        |
|                             | <b>Total</b> | <b>68.424</b>          | <b>1.407</b>         | <b>49</b> |
| Consultants                 | Mujeres      | 26.477                 | 584                  | 45        |
|                             | Hombres      | 27.852                 | 617                  | 45        |
|                             | <b>Total</b> | <b>54.330</b>          | <b>1.201</b>         | <b>45</b> |
| Analysts                    | Mujeres      | 25.848                 | 548                  | 47        |
|                             | Hombres      | 21.772                 | 464                  | 47        |
|                             | <b>Total</b> | <b>47.620</b>          | <b>1.012</b>         | <b>47</b> |
| <b>Total</b>                | Mujeres      | 82.325                 | 1.712                | 48        |
|                             | Hombres      | 96.642                 | 2.103                | 46        |
|                             | <b>Total</b> | <b>178.967</b>         | <b>3.815</b>         | <b>47</b> |

|                             |              | 2023                   |                     |             |
|-----------------------------|--------------|------------------------|---------------------|-------------|
|                             |              | Horas de formación (A) | Total empleados (B) | A/B         |
| Managing Directors          | Mujeres      | 2.674                  | 56                  | 47,8        |
|                             | Hombres      | 5.334                  | 136                 | 39,2        |
|                             | <b>Total</b> | <b>8.008</b>           | <b>192</b>          | <b>41,7</b> |
| Senior Manager and Managers | Mujeres      | 18.073                 | 486                 | 37,2        |
|                             | Hombres      | 32.470                 | 844                 | 38,5        |
|                             | <b>Total</b> | <b>50.543</b>          | <b>1.330</b>        | <b>38,0</b> |
| Consultants                 | Mujeres      | 21.969                 | 582                 | 37,7        |
|                             | Hombres      | 22.826                 | 591                 | 38,6        |
|                             | <b>Total</b> | <b>44.795</b>          | <b>1.173</b>        | <b>38,2</b> |
| Analysts                    | Mujeres      | 19.550                 | 449                 | 43,5        |
|                             | Hombres      | 15.147                 | 348                 | 43,5        |
|                             | <b>Total</b> | <b>34.697</b>          | <b>797</b>          | <b>43,5</b> |
| <b>Total</b>                | Mujeres      | 62.265                 | 1.573               | 39,6        |
|                             | Hombres      | 75.778                 | 1.919               | 39,5        |
|                             | <b>Total</b> | <b>138.043</b>         | <b>3.492</b>        | <b>39,5</b> |

## Información sobre cuestiones económicas

**Tabla 1: Beneficio obtenido e impuesto de sociedades**

|  | 2025 | 2024 | 2023 |
|--|------|------|------|
| Beneficio obtenido en España: Resultado después de impuestos | 121  | 71   | 85   |
| Impuestos sobre beneficios pagados                           | 20   | 9    | 1    |

Millones de euros

**Tabla 2: Información fiscal**

|  | 2025    | 2024    | 2023    |
|--|---------|---------|---------|
| Desgravaciones fiscales y créditos fiscales                                    | 393.460 | 569.723 | 636.755 |
| Subsidios  | 168.878 | 283.191 | 60.559  |
| Subvenciones para inversiones, subvenciones para investigación y desarrollo... |         |         |         |
| Premios  |         |         |         |
| Incentivos financieros   |         |         |         |

Euros

**Tabla 3: Aportaciones a instituciones académicas, empresariales y culturales**

| Tipo de entidad                            | 2025      |                   | 2024      |                  | 2023      |                  |
|--|-----------|-------------------|-----------|------------------|-----------|------------------|
|  | Número    | Aportaciones      | Número    | Aportaciones     | Número    | Aportaciones     |
| Asociaciones sectoriales                   | 40        | 338.995           | 48        | 438.682          | 58        | 533.576          |
| Fundaciones y entidades sin ánimo de lucro | 13        | 908.313           | 8         | 1.492.159        | 8         | 1.297.960        |
| <b>Total</b>                               | <b>53</b> | <b>*1.247.309</b> | <b>56</b> | <b>1.930.841</b> | <b>66</b> | <b>1.831.536</b> |

En euros

\*Las aportaciones realizadas este año se refieren a la cuota anual y/o de pertenencia, bien como donación de los memberships. No se incluyen, como en años anteriores, las acciones adicionales que se acuerden a lo largo del año (patrocinios/sponsorships, donaciones adicionales o pago por asistencia a sus actividades).

## Anexo 4: Acciones de asociación y patrocinio

Somos miembro de las instituciones empresariales más representativas de España con quienes compartimos la necesidad de identificar retos y oportunidades para el desarrollo económico.

AECA - Asociación Española de Contabilidad  
AEDIVE  
Agencia Digital de Andalucía (Clúster de Ciberseguridad de Andalucía)  
APD  
Aragón EDIH  
ASOCIACION BARCELONA GLOBAL  
Asociación de Marketing España  
Asociación de Usuarios de Oracle - SPOUG  
Asociación Española de Consultoría  
Asociación Española de Fundaciones  
Asociación Española de Movilidad Internacional - FEEX  
Asociación para el Desarrollo de la Experiencia de Cliente - DEC  
Barcelona & Partners  
CEL - Centro Español de Logística  
CEOE  
CIONET  
Círculo de Confianza - Nueva Economía  
Círculo de Empresarios de Cartuja  
Club de Creativos  
Club Gestión de Riesgos  
Cluster de la Seguridad  
Clúster Industrias Creativas  
Clúster Tecnológicos Mad  
Digitales  
DIRCOM  
DIRSE  
EnerTIC  
FORETICA  
Fundación Borredà  
Fundación Hermes  
Fundación Princesa de Asturias  
Fundación Princesa de Girona  
Fundación SERES SOCIEDAD Y EMPRESA  
FutuRed  
Gaia X  
Grupo IFMA  
Health Level Seven HL7  
IAB - Interactive Advertising Bureau  
Instituto para el Desarrollo e Integración de la Sanidad  
Instituto Ricardo Valle Innovación  
ISMS Forum España  
Multinacionales por Marca España  
Museo Guggenheim  
Red Española del Pacto Mundial  
Red EWI  
REDI - RED EMPRESARIAL POR LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LGBTI  
Sociedad Española de Informática de Salud- SEIS  
Teatro Real  
US [Navy League](#)- España  
Women4Cyber

### Instituciones culturales

Materializamos nuestro compromiso con el arte, la ciencia y el desarrollo humanístico apoyando a las siguientes instituciones culturales en sus respectivas misiones, al tiempo que acercamos la cultura a nuestros empleados dándoles la oportunidad de conseguir entradas o visitas privadas a sus instalaciones

GUGGENHEIM

FPdGi

Fundació Fundación  
Princesa de Girona



## Anexo 5: Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018

| Información solicitada por la Ley 11/2018 de 28 de diciembre  | Páginas del informe donde se da respuesta | GRI                 | Prioridad ESG   |
|---|---|---------------------|---|
| <b>Información general</b>  |   |                     |   |
| Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura  | 3,4,5,6,25,26,27                          | GRI 2-6             | Tecnología e innovación responsable<br>Privacidad de los datos y ciberseguridad<br>Promoción de la sostenibilidad de los clientes |
| Mercados en los que opera   | 3,4,5,39                                  | GRI 2-1<br>GRI 2-6  | Tecnología e innovación responsable   |
| Objetivos y estrategias de la organización  | 3,4,5,6,25,26,27,39,40,41                 | GRI 2-22            | Privacidad de los datos y ciberseguridad  |
| Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución  | 3,4,5,27,28,29,30,31,32,33,34             | GRI 3-3<br>GRI 2-22 | Tecnología e innovación responsable   |
| Marco de reporting utilizado  | 39  | GRI 1               | -   |
| Principio de materialidad   | 40,41                                     | GRI 3-1<br>GRI 3-2  | -   |
| <b>Cuestiones Medioambientales</b>  |   |                     |   |
| <b>Enfoque de gestión:</b> descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo | 3,4,5,15,16,17,18,19,20,25,26,27,30,31,35 | GRI 3-3             | Emisiones de carbono  |
| <b>Información general detallada</b>  |   |                     |   |
| Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio   | 15,16,17,18,19,20,31                      | GRI 3-3             | -   |

| <b>Información solicitada por la Ley 11/2018 de 28 de diciembre</b>   | <b>Páginas del informe donde se da respuesta</b>   | <b>GRI</b>  | <b>Prioridad ESG</b> |
|---|--|---|----------------------|
| ambiente y en su caso, la salud y la seguridad  |  |   |                      |
| Procedimientos de evaluación o certificación ambiental  | 15   | GRI 3-3   | -                    |
| Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales   | 15   | GRI 3-3   | -                    |
| Aplicación del principio de precaución  | 15   | GRI 2-23  | -                    |
| Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales  | 15   | GRI 3-3   | -                    |
| <b>Contaminación</b>  |  |   |                      |
| Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica | Dada la actividad desarrollada por la compañía este indicador no se considera material.<br>19    | GRI 3-3   | -                    |
| <b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>   |  |   |                      |
| Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos   | Dada la actividad desarrollada por la compañía este indicador no se considera material.<br>18,44 | GRI 3-3<br>GRI 306-1 (2020)<br>GRI 306-2 (2020)<br>GRI 306-3 (2020)<br>GRI 306-4 (2020)<br>GRI 306-5 (2020) | --                   |
| Acciones para combatir el desperdicio de alimentos  | Dada la actividad desarrollada por la compañía, este indicador no se considera material. 18      | GRI 3-3   | -                    |

| <b>Información solicitada por la Ley 11/2018 de 28 de diciembre</b>   | <b>Páginas del informe donde se da respuesta</b>  | <b>GRI</b>                          | <b>Prioridad ESG</b> |
|---|---|-------------------------------------|----------------------|
| <b>Uso sostenible de los recursos</b>   |   |                                     |                      |
| Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales  | Dada la actividad desarrollada por la compañía este indicador no se considera materia 18,42 | GRI 303-5 (2018)                    | -                    |
| Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso   | Dada la actividad desarrollada por la compañía este indicador no se considera materia 42    | GRI 301-1<br>GRI 301-2              | -                    |
| Consumo, directo e indirecto, de energía  | 16,42   | GRI 302-1<br>GRI 302-3              | Emisiones de carbono |
| Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética   | 16  | GRI 3-3<br>GRI 302-4                | Emisiones de carbono |
| Uso de energías renovables  | 16,42   | GRI 302-1                           | Emisiones de carbono |
| <b>Cambio climático</b>   |   |                                     |                      |
| Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce               | 43  | GRI 305-1<br>GRI 305-2<br>GRI 305-4 | Emisiones de carbono |
| Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático   | 15, 16,17,18  | GRI 3-3<br>GRI 201-2                | Emisiones de carbono |
| Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin | 16  | GRI 3-3<br>GRI 305-5                | Emisiones de carbono |
| <b>Protección de la biodiversidad</b>   |   |                                     |                      |

| <b>Información solicitada por la Ley 11/2018 de 28 de diciembre</b>   | <b>Páginas del informe donde se da respuesta</b>  | <b>GRI</b>           | <b>Prioridad ESG</b>  |
|---|---|----------------------|---|
| Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad   | Dada la actividad desarrollada por la compañía este indicador no se considera material. 18,19 | GRI 3-3              | -   |
| Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas   | Dada la actividad desarrollada por la compañía este indicador no se considera material. 18,19 | GRI 3-3              | -   |
| <b>Cuestiones sociales y relativas al personal</b>  |   |                      |   |
| <b>Enfoque de gestión:</b> descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo  | 3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,25,26,27,35   | GRI 3-3              | Talento y compromiso<br>Impacto en la sociedad<br><br>Inclusión, diversidad e igualdad de oportunidades |
| <b>Empleo</b>   |   |                      |   |
| Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional   | 45  | GRI 2-7<br>GRI 405-1 | Talento y compromiso<br>Inclusión, diversidad e igualdad de oportunidades                               |
| Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional | 46,47   | GRI 2-7              | Talento y compromiso  |
| Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional   | 47,48   | GRI 3-3              | -   |
| Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor  | 48  | GRI 3-3              | Talento y compromiso<br>Inclusión, diversidad e   |

| <b>Información solicitada por la Ley 11/2018 de 28 de diciembre</b>  | <b>Páginas del informe donde se da respuesta</b> | <b>GRI</b>                           | <b>Prioridad ESG</b>  |
|--|--|--------------------------------------|---|
|  |  |                                      | igualdad de oportunidades   |
| Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad   | 49   | GRI 3-3<br>GRI 405-2                 | Inclusión, diversidad e igualdad de oportunidades                         |
| Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo | 49   | GRI 3-3<br>GRI 2-19                  | Talento y compromiso<br>Inclusión, diversidad e igualdad de oportunidades |
| Implantación de políticas de desconexión laboral   | 35   | GRI 3-3                              | -   |
| Número de empleados con discapacidad   | 50   | GRI 405-1                            | Inclusión, diversidad e igualdad de oportunidades                         |
| <b>Organización del trabajo</b>  |  |                                      |   |
| Organización del tiempo de trabajo   | 11   | GRI 3-3                              | -   |
| Número de horas de absentismo  | 50   | GRI 403-9 (2018)                     | Talento y compromiso  |
| Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores  | 9,10,50  | GRI 3-3<br>GRI 401-3                 | Talento y compromiso  |
| <b>Salud y seguridad</b>   |  |                                      |   |
| Condiciones de salud y seguridad en el trabajo   | 10,11  | GRI 3-3<br>GRI 403-1 al 403-8 (2018) | Talento y compromiso  |

| Información solicitada por la Ley 11/2018 de 28 de diciembre   | Páginas del informe donde se da respuesta   | GRI                                   | Prioridad ESG        |
|--|---|---------------------------------------|----------------------|
| Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo | Aunque nuestras actividades no presenten un alto riesgo de provocar enfermedades específicas, no habiéndose producido ninguna durante este periodo, tenemos implantadas medidas de actuación para aquellos profesionales que viajan a países en vías de desarrollo. Así prevenimos los posibles riesgos antes, durante y después del viaje.51 | GRI 403-9 (2018)<br>GRI 403-10 (2018) | Talento y compromiso |
| <b>Relaciones sociales</b>   |   |                                       |                      |
| Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos          | 11  | GRI 3-3                               | -                    |
| Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país  | 11  | GRI 2-30                              | -                    |
| Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo                    | 11,51,47  | GRI 403-4 (2018)                      | Talento y compromiso |
| <b>Formación</b>   |   |                                       |                      |
| Políticas implementadas en el campo de la formación  | 7,8,35  | GRI 3-3<br>GRI 404-2                  | Talento y compromiso |
| Cantidad total de horas de formación por categoría profesional   | 52,53   | GRI 404-1                             | Talento y compromiso |

| <b>Información solicitada por la Ley 11/2018 de 28 de diciembre</b>  | <b>Páginas del informe donde se da respuesta</b> | <b>GRI</b>           | <b>Prioridad ESG</b>  |
|--|--|----------------------|---|
| <b>Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad</b>  | 13,14  | GRI 3-3              | Inclusión, diversidad e igualdad de oportunidades                       |
| <b>Igualdad</b>  |  |                      |   |
| Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres  | 12,13  | GRI 3-3              | Inclusión, diversidad e igualdad de oportunidades                       |
| Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo   | 12,13,35   | GRI 3-3              | Ética e integridad<br>Inclusión, diversidad e igualdad de oportunidades |
| Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad   | 21,22,23,35                                      | GRI 3-3              | Ética e integridad<br>Inclusión, diversidad e igualdad de oportunidades |
| <b>Respeto a los derechos humanos</b>  |  |                      |   |
| <b>Enfoque de gestión:</b> descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo | 3,4,5,25,26,27,35,36                             | GRI 3-3              | Derechos humanos  |
| <b>Aplicación de procedimientos de diligencia debida</b>   |  |                      |   |
| Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar,                           | 35,36  | GRI 2-23<br>GRI 2-26 | Derechos humanos<br>Ética e integridad<br>Gobierno ESG                  |

| <b>Información solicitada por la Ley 11/2018 de 28 de diciembre</b>   | <b>Páginas del informe donde se da respuesta</b>    | <b>GRI</b>   | <b>Prioridad ESG</b>  |
|---|---|--|---|
| gestionar y reparar posibles abusos cometidos   |   |  |   |
| Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos  | 23  | GRI 3-3<br>GRI 406-1   | Derechos humanos<br>Inclusión, diversidad e igualdad de oportunidades |
| Medidas implementadas para la 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; la abolición efectiva del trabajo infantil | 12,13,14,15,35,36, 51                               | GRI 3-3<br>GRI 407-1<br>GRI 408-1<br>GRI 409-1                         | Derechos humanos  |
| <b>Lucha contra la corrupción y el soborno</b>  |   |  |   |
| <b>Enfoque de gestión:</b> descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo  | 3,4,5,21,22,23,24, 25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35 | GRI 3-3  | Ética e integridad  |
| Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno  | 21,22,23,35   | GRI 3-3<br>GRI 2-23<br>GRI 2-26<br>GRI 205-1<br>GRI 205-2<br>GRI 205-3 | Ética e integridad  |

| <b>Información solicitada por la Ley 11/2018 de 28 de diciembre</b>  | <b>Páginas del informe donde se da respuesta</b> | <b>GRI</b>   | <b>Prioridad ESG</b>   |
|--|--|--|--|
| Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales  | 21,22,23   | GRI 3-3<br>GRI 2-23<br>GRI 2-26<br>GRI 205-1<br>GRI 205-2<br>GRI 205-3 | Ética e integridad   |
| Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro  | 54,55  | GRI 2-28<br>GRI 415-1  | Impacto en la sociedad   |
| <b>Información sobre la sociedad</b>   |  |  |  |
| <b>Enfoque de gestión:</b> descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo | 3,4,5,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35,38        | GRI 3-3  | Impacto en la sociedad   |
| <b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>  |  |  |  |
| El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local   | 6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,36,37,38,54,55         | GRI 3-3<br>GRI 203-2<br>GRI 204-1                                      | Compras responsables<br>Impacto en la sociedad<br>Talento y compromiso |
| El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio  | 38   | GRI 3-3<br>GRI 413-1   | Impacto en la sociedad   |
| Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos   | 40,41  | GRI 2-29<br>GRI413-1   | -  |
| Las acciones de asociación o patrocinio  | 54,55  | GRI 3-3<br>GRI 2-28<br>GRI 201-1                                       | Impacto en la sociedad   |
| <b>Subcontratación y proveedores</b>   |  |  |  |

| <b>Información solicitada por la Ley 11/2018 de 28 de diciembre</b>  | <b>Páginas del informe donde se da respuesta</b>   | <b>GRI</b>                        | <b>Prioridad ESG</b>   |
|--|--|-----------------------------------|------------------------|
| Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales            | 36,37,38   | GRI 3-3                           | Compras responsables   |
| Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental | 36,37,38   | GRI 2-6<br>GRI 308-1<br>GRI 414-1 | Compras responsables   |
| Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas  | 37   | GRI 2-6<br>GRI 308-2<br>GRI 414-2 | Compras responsables   |
| <b>Consumidores</b>  |  |                                   |                        |
| Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores   | Los servicios que ofrecemos no tienen impactos negativos significativos sobre la salud y seguridad de los clientes ya que el modelo de negocio es B2B y no se producen relaciones directas con los consumidores. Dada la actividad desarrollada por la compañía este indicador no se considera material 23,24,25 | GRI 3-3                           | -                      |
| Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas                                       | Dada la actividad desarrollada por la compañía este indicador no se considera material 6   | GRI 2-25<br>GRI 3-3<br>GRI 418-1  | -                      |
| <b>Información fiscal</b>  |  |                                   |                        |
| Los beneficios obtenidos país por país   | 54   | GRI 3-3                           | Impacto en la sociedad |
| Los impuestos sobre beneficios pagados   | 54   | GRI 3-3                           | -                      |
| Las subvenciones públicas recibidas  | 54   | GRI 3-3GRI 201-4                  | -                      |

## **Anexo 6: Informe de verificación independiente del estado de información no financiera**

## ACCENTURE, S.L.

### Formulación de Cuentas Anuales, Informe de Gestión y Estado de Información No Financiera del Ejercicio 2025

La Administradora Única de Accenture, S.L. con fecha de 28 de noviembre de 2025 y en cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 253.2 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital y en el artículo 37 del Código de Comercio, procede a formular las cuentas anuales y el informe de gestión del ejercicio comprendido entre el 1 de septiembre de 2024 y el 31 de agosto de 2025, el cual incluye un anexo correspondiente al Estado de Información No Financiera. Las cuentas anuales vienen constituidas por los documentos anexos que preceden a este escrito.

Firmante:



---

Dña. Mercedes Oblanca Rojo  
Administradora Única



# Accenture, S.L.

**Informe de Verificación Independiente del  
Estado de Información No Financiera (EINF)**

**31 de agosto de 2025**



KPMG Auditores, S.L.  
P.º de la Castellana, 259 C  
28046 Madrid

## **Informe de Verificación Independiente del Estado de Información no Financiera de Accenture, S.L. del ejercicio fiscal 2025**

A los Socios de Accenture, 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 31 de agosto de 2025, de Accenture, S.L. (en adelante la Sociedad) que forma parte del Informe de Gestión de 2025 de la Sociedad.

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 del Anexo 5 “Índice de contenidos requeridos 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 la Sociedad, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de la Sociedad. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los contenidos de los *Sustainability Reporting Standards* de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla del Anexo 5 “Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018” del citado EINF.

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 la Sociedad 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 gestión de la calidad**

---

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



Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos 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 aseguramiento 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 y de la Revisión de Información Financiera Histórica” (ISAE 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 sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

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

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades y áreas responsables de la Sociedad 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 la Sociedad 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 fiscal 2025 en función del análisis de materialidad realizado por la Sociedad y descrito en el “Anexo 2: Prioridades ESG”, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio fiscal 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 fiscal 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 fiscal 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 y la Dirección.



## 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 Accenture, S.L. correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de agosto 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 contenidos de los estándares GRI seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla del Anexo 5 "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018" del citado EINF.

## 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.

KPMG Auditores, S.L.

Patricia Reverter

3 de febrero de 2026

INSTITUTO DE CENSORES  
JURADOS DE CUENTAS  
DE ESPAÑA

KPMG AUDITORES, S.L.

2026 Núm. 01/26/00470

SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones