

Creamos valor 360°

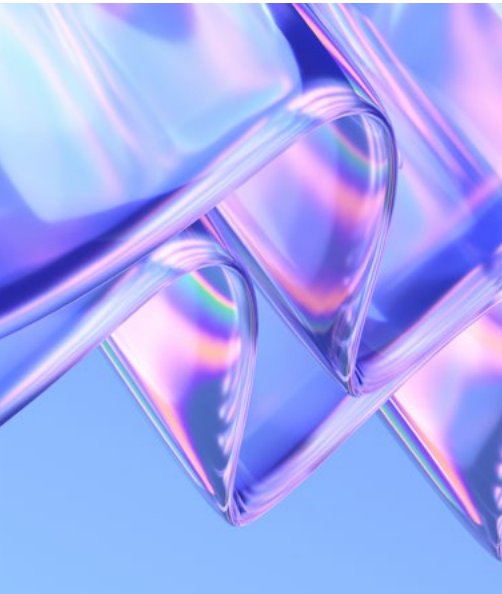
Memoria de sostenibilidad
de Accenture en España año fiscal 2025

Índice



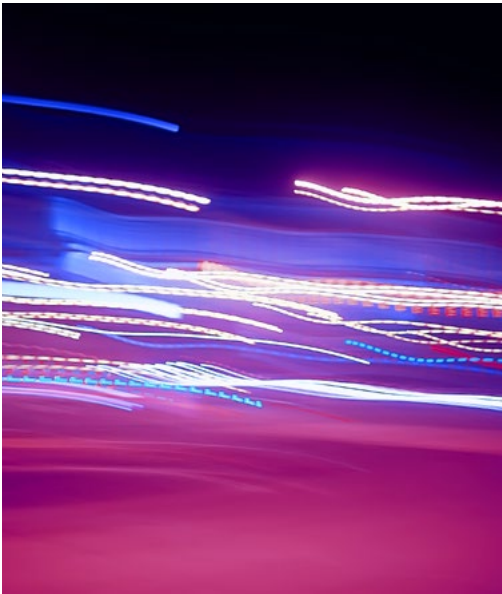
Introducción

Carta de la presidenta



Clientes

Ayudamos a nuestros clientes a reinventarse



Experiencia



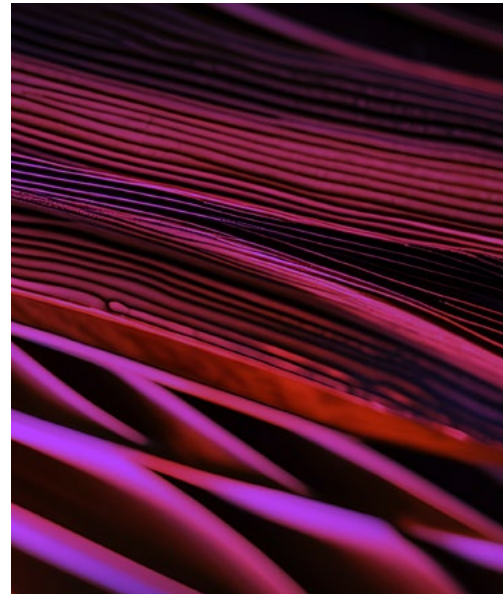
Talento

Nuestra estrategia de talento
Encontrar y atraer el mejor talento
Desarrollar el mejor talento
Impulsar el potencial de nuestras personas

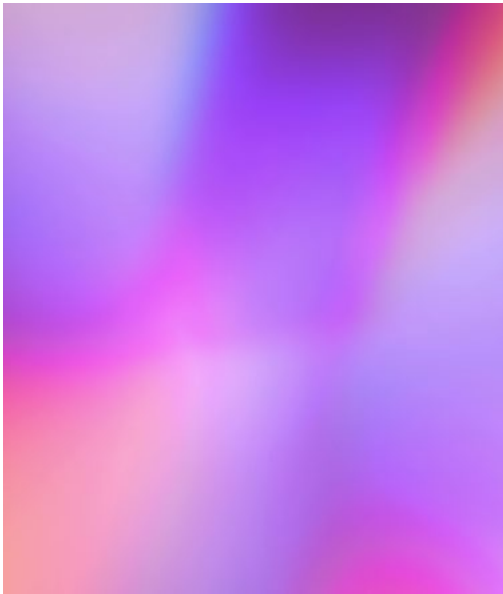


Sostenibilidad

Medioambiente
Ética y Gobernanza
Derechos Humanos
Cadena de suministro
Impacto en la sociedad



Financiero



Marco de reporte y datos

Enfoque de informe
Evaluando nuestras prioridades de sostenibilidad
Prioridades de sostenibilidad y ODS
Detalle de indicadores ESG
Índice de contenidos GRI
Informe de verificación de KPMG

Esta memoria lleva incorporados recursos para una lectura accesible a través de lectores de pantalla. Para más información, puedes contactar con: negocio.responsable@accenture.com

Carta de la presidenta

Este no es un momento más de cambio, sino un punto de inflexión. La inteligencia artificial y la aceleración tecnológica están redefiniendo de forma estructural cómo las organizaciones crecen, operan y compiten. La transformación ha dejado de ser un proceso incremental para convertirse en una reinención a escala. En este contexto, nuestra ambición es clara: consolidarnos como el socio estratégico que acompaña y acelera esa reinención, situando a las personas en el centro de todo lo que hacemos.

Porque la tecnología solo alcanza su verdadero potencial cuando está al servicio de las personas. Este principio guía nuestra actuación: ayudamos a empresas y administraciones públicas a construir su núcleo digital y a adoptar la inteligencia artificial a nivel organizativo, conectando estrategia, tecnología y ejecución para generar valor tangible y sostenible para las personas, los negocios y la sociedad.

Durante el ejercicio fiscal 2025, colaboramos con más de 470 clientes en sus procesos de transformación. Cada iniciativa contribuye a fortalecer su capacidad de adaptación, incrementar su agilidad y convertir la incertidumbre en una ventaja competitiva, siempre con un impacto positivo en quienes forman parte de las organizaciones. Nuestra presencia en más de 120 países nos permite combinar una visión global con un profundo conocimiento local, aportando soluciones relevantes en cada contexto.

La inteligencia artificial representa un cambio estructural. Por ello, continuamos invirtiendo en capacidades clave como IA y Data, Cloud y ciberseguridad, y desarrollamos entornos de innovación orientados a generar impacto medible en eficiencia, crecimiento y toma de decisiones. Siempre desde una perspectiva en la que la

tecnología amplifica el talento humano y potencia su capacidad de crear valor.

La aceleración tecnológica exige, asimismo, un firme compromiso con la confianza. En este sentido, integramos la IA responsable como un elemento esencial de nuestra cultura, incorporándola en la formación obligatoria en ética y cumplimiento para todos nuestros profesionales, y apoyando a nuestros clientes en la definición de sus marcos de uso responsable, con el objetivo de garantizar un uso de la tecnología que sea ético, transparente y centrado en las personas.

El talento es, sin duda, nuestro principal motor. Con cerca de 17.000 profesionales en España, seguimos impulsando su desarrollo mediante una inversión continua en formación y crecimiento profesional, facilitando que cada persona despliegue todo su potencial. Nuestra colaboración con universidades y programas de prácticas contribuye a fortalecer el ecosistema de talento, incorporando cada año a más de 1.200 estudiantes, de los cuales aproximadamente el 70% continúa su carrera en la compañía. Este compromiso se refleja también en nuestro reconocimiento como una de las mejores empresas del mundo para trabajar, según el ranking World's Best Workplaces™ 2025 de Great Place to Work.

Promovemos una organización basada en el mérito, la igualdad de oportunidades y un entorno inclusivo y libre de sesgos, donde todas las personas puedan desarrollarse y contribuir de manera plena. Una cultura que se construye día a día y en la que el liderazgo tiene la responsabilidad de inspirar, acompañar y generar confianza.

Nuestro compromiso se extiende más allá del ámbito empresarial. Actuamos con responsabilidad en materia de medioambiente, ética y derechos humanos, y contribuimos al progreso social a través de la Fundación Accenture. En 2025, este compromiso se tradujo en más de 88.700 horas de consultoría pro-bono, más de 8.600 horas de voluntariado y más de 570.000 euros en donaciones. Asimismo, mediante iniciativas como Learning to Earning, facilitamos el acceso a formación digital y profesional para impulsar la empleabilidad en el ámbito tecnológico, poniendo especial foco en las personas con la tutorización de formación y prácticas, así como con el acompañamiento que realizamos para ayudarles en la búsqueda de empleo.

Adicionalmente, acompañamos a nuestros clientes en la integración de criterios de sostenibilidad en sus procesos de transformación, contribuyendo a generar un impacto que combine crecimiento económico, progreso social y respeto medioambiental, siempre poniendo a las personas en el centro.

El futuro exige anticipación, responsabilidad y liderazgo. En Accenture, estamos comprometidos con su construcción, con la tecnología como palanca, el talento como motor y las personas como razón de ser.

Descubre cómo generamos valor 360° para nuestros clientes, profesionales, accionistas, aliados tecnológicos y la sociedad.

Mercedes Oblanca

Presidenta y CEO de Accenture en España y Portugal



CLIENTES

Trabajamos para ser el socio preferido de nuestros clientes en su camino hacia la reinvencción

En esta dimensión

CLIENTES

Nuestro objetivo es generar valor 360° para nuestros clientes y ayudarles a mejorar su rendimiento.

A nivel local

470

clientes en España

incluyendo el

86%

de las empresas del IBEX 35 y 78 de las 100 empresas más grandes del país

A nivel global

Ponemos al cliente en el centro para fortalecer nuestras relaciones

+9.000

clientes

Tenemos el alcance que demandan nuestros clientes

Atendemos a clientes

+120

países

El mercado reconoce nuestro impacto

#1

en nuestra industria en la lista de las Empresas Más Admiradas del Mundo de Fortune durante 12 años consecutivos, basado en la retroalimentación de la comunidad empresarial en general.

+1.900

millones de euros en facturación

305

clientes Diamond, nuestras relaciones más grandes

≈779.000

personas

#20

en el ranking de Kantar BrandZ de las 100 Marcas Globales Más Valiosas, con un valor de marca de 103.800 millones de dólares.

129

reservas trimestrales de clientes de más de 100 millones de dólares

#1

por cuarto año consecutivo en la lista de las Mejores Firmas de Consultoría de Gestión del Mundo según Forbes, determinada por consultores y clientes a nivel mundial.

Ayudamos a nuestros clientes a reinventarse

Nuestra estrategia — ser el partner preferido para la reinención de nuestros clientes y el lugar de trabajo más centrado en el cliente y habilitado por IA para nuestros Reinvetores — guía cada decisión e inversión.

Atendemos a clientes en más de 120 países, con oficinas y operaciones en 52 de ellos y presencia más de 200 ciudades. Trabajamos en los mercados principales con más de 9.000 clientes, incluidas las empresas más grandes del mundo, el 75% del Fortune Global 100 y 500. Mantenemos relaciones a largo plazo con 195 de nuestros 200 principales clientes que hemos colaborado durante 10 años o más. A cierre del ejercicio fiscal 2025, contábamos con 305 clientes Diamond, nuestros clientes más importantes a nivel global.

En España, estamos presentes en 15 de las 17 comunidades autónomas, con oficinas en Madrid, Barcelona, Bilbao, Málaga, Sevilla, Alicante, A Coruña, Zaragoza, León, Gijón y Badajoz.

Nuestra huella global, junto con las sólidas asociaciones del ecosistema, nuestros activos y plataformas propias y la amplitud de nuestras capacidades nos posicionan de manera única para impulsar la reinención de nuestros clientes.

Creemos que la profundidad y amplitud de nuestra experiencia en la industria es una ventaja competitiva clave que nos permite ofrecer soluciones y servicios específicos para cada cliente, acelerando la reinención y la creación de valor.

Nuestro enfoque en la industria nos proporciona una comprensión de la evolución del sector, los problemas y tendencias empresariales, los modelos operativos de la industria, las capacidades y procesos, así como las tecnologías nuevas y emergentes.

Impulsamos la reinención de nuestros clientes

A través de la inteligencia artificial avanzada, que incluye IA generativa, agente y física, reinventamos lo que ofrecemos, cómo entregamos valor, cómo colaboramos y cómo operamos con el objetivo de proporcionar el mejor servicio a nuestros clientes.

En el año fiscal 2025, anunciamos el lanzamiento de los Servicios de Reinención, una unidad de negocio integrada que reúne los servicios de Accenture: estrategia, consultoría, tecnología, operaciones, Song e Industry X.

Como el socio preferido para la reinención de nuestros clientes, estamos construyendo el núcleo digital y ayudando a reinventar casi cada parte de la empresa, desde funciones

comunes en diversas industrias como Recursos Humanos y Finanzas, hasta otras específicas de cada industria como manufactura y proyectos de capital, combinando nuestras capacidades para crear soluciones multiservicio.

Nuestro nuevo modelo proporcionará a nuestros clientes un acceso más rápido y fácil a toda nuestra experiencia, alineada con sus necesidades empresariales y nuestro conocimiento único y profundo de la industria y entre industrias. Este modelo está diseñado para alinear mejor nuestra oferta, con una mayor integración de IA y datos, así como para equipar a nuestro personal con las habilidades necesarias para tener éxito en el futuro.

Como resultado, casi el 80% de nuestros grandes contratos son ahora multiservicio.

Hemos integrado IA avanzada en nuestras plataformas propias, como GenWizard, lo que nos permite ofrecer un servicio diferente para ayudar a nuestros clientes. Además, hemos reinventado nuestras funciones corporativas para crear capacidad de inversión adicional, entre otros beneficios, y esperamos utilizar cada vez más IA avanzada en nuestro próximo capítulo.

Impulsar el liderazgo en el ecosistema: somos uno de los líderes mundiales en impulsar el cambio tecnológico a través de nuestras sólidas asociaciones en el ecosistema, nos enorgullece ser el socio número uno para nuestros 10 principales *partners* del ecosistema. Estos *partners* son algunas de las empresas tecnológicas más grandes del mundo y buscan asociaciones más profundas con nosotros para convertir su tecnología en resultados comerciales y escalar la adopción de IA. Durante el ejercicio fiscal 2025, ampliamos nuestras asociaciones más allá de los 10 principales en IA y datos, y establecimos nuevas relaciones con empresas que se están volviendo críticas para muchos de nuestros clientes, quienes también desean que les ayudemos a escalar sus relaciones con clientes y consumidores.

Una amplia gama de servicios: ofrecemos nuestra experiencia a través de nuestros cinco grupos industriales: Comunicaciones, Medios y Tecnología, Servicios Financieros, Salud y Servicio Público, Productos y Recursos. Nuestra amplitud y profundidad en la industria nos permite acelerar el valor y crear soluciones que ayudan a nuestros clientes a transformar sus productos y experiencias con los clientes, así como optimizar sus operaciones.

Invertir a gran escala: en el ejercicio fiscal 2025, continuamos realizando inversiones significativas: invertimos 1,5 mil millones de dólares en 23 adquisiciones estratégicas; 800 millones de dólares en investigación y desarrollo; y 1 mil millones de dólares en el aprendizaje y desarrollo de nuestros profesionales.

En España, tras las adquisiciones realizadas en los últimos años de Innotec Security, Axis Corporate y Boslan, hemos

completado la integración fortaleciendo nuestras capacidades en ciberseguridad y servicios financieros.

Cuidamos la fortaleza de nuestra marca: en el ejercicio fiscal 2025, el valor de nuestra marca aumentó un 27% hasta alcanzar los 103,8 mil millones de dólares en el ranking de Kantar BrandZ de las 100 marcas globales más valiosas. Asimismo, nuestro valor de marca creció un 2% hasta los 41,5 mil millones de dólares en el Brand Finance Global 500. En el ejercicio fiscal 2025, ocupamos el puesto 37 con un valor de marca de 209 mil millones de dólares en el ranking de Interbrand de las Mejores Marcas Globales.

A nivel local, Merco nos reconoce una vez más como una de las empresas con mejor reputación en España, posicionándonos como la marca líder en el sector de consultoría. Nuestro firme compromiso con el talento nos ha valido el reconocimiento como una de las mejores empresas para trabajar, según los rankings de Forbes, LinkedIn, Merco Talento Universitario y Randstad. Además, contamos con la prestigiosa certificación Great Place to Work y hemos sido reconocidos por el Ministerio de Trabajo y Economía Social de España como una Empresa Saludable y Sostenible en la Promoción de la Salud en el Trabajo.

En conjunto, estas fortalezas posicionan a Accenture como líder en la utilización de IA, datos y tecnología como una fuerza para ayudar a nuestros clientes a reinventar sus empresas. Al trabajar con nuestros clientes como sus asesores de confianza, les ayudamos a navegar el cambio.

[Más información sobre premios y reconocimientos.](#)



Liderazgo en IA

Nos enfocamos en crear valor y ofrecer resultados, posicionándonos como el asesor más relevante y de mayor confianza para nuestros clientes. En el contexto actual, esa relevancia exige un liderazgo claro en inteligencia artificial.

A medida que el potencial de la IA continúa evolucionando, trabajamos cada vez más estrechamente con nuestros clientes en cada etapa de su proceso de adopción. Acompañamos a las organizaciones que están dando sus primeros pasos para prepararse y acelerar su implementación; ayudamos a otras organizaciones que buscan generar valor inmediato, incluso cuando aún no cuentan con una preparación completa a nivel empresarial; y apoyamos a aquellas que ya han avanzado en su camino hacia la IA para impulsar transformaciones profundas y sostenibles.

Accenture ha sido pionera en el ámbito de la inteligencia artificial, como lo demuestra la inversión de 3.000 millones de dólares anunciada en el ejercicio fiscal 2023. Ese mismo año contábamos con 40.000 profesionales especializados en IA y datos, y cerca de 30 expertos trabajando en distintos proyectos de IA generativa.

Al cierre del ejercicio fiscal 2025, nuestra capacidad en este ámbito había crecido significativamente, alcanzando aproximadamente 77.000 profesionales cualificados en IA y datos. Además, durante ese año, participamos en más de 6.000 proyectos avanzados de inteligencia artificial.

Nuestra principal fortaleza reside en el talento, la formación y el desarrollo a gran escala, lo que nos ha permitido capacitar a más de 550.000 colaboradores en los fundamentos de la IA generativa.

Aunque aún nos encontramos en las primeras etapas de la era de la inteligencia artificial, vemos una gran oportunidad por delante para nuestros clientes, nuestros socios del ecosistema y para Accenture.

Servicios de Sostenibilidad

Para responder a las necesidades cambiantes de nuestros clientes y avanzar en materia de sostenibilidad, continuamos ampliando y evolucionando nuestro portafolio de Servicios de Sostenibilidad. Acompañamos a las organizaciones en la mejora y reporte de su desempeño en sostenibilidad, en la construcción de cadenas de valor de nueva generación, en la adopción de tecnologías más sostenibles y en la descarbonización de sus ecosistemas empresariales. Al aprovechar el potencial de la tecnología, contribuimos a generar valor y crecimiento significativos, impulsando al mismo tiempo la reinversión sostenible.

[Conoce más sobre nuestros Servicios de Sostenibilidad](#)





EXPERIENCIA

Creamos experiencias que ayudan a generar confianza

Para saber más, consulta nuestro informe global [360° Value Report](#)



TALENTO

Nuestras personas nos ayudan a cumplir la promesa de la tecnología y el ingenio humano

En esta dimensión

TALENTO

Accedemos y formamos al talento, sacamos lo mejor de nuestros profesionales, desarrollamos su capacidad de liderazgo y les ayudamos a lograr sus aspiraciones profesionales y personales.

A nivel local

≈**17.000**
profesionales

+2.000
profesionales promocionados

+9 M€
invertidos en formación

Contamos con los certificados
ISO 45001, ISO 45003 y Empresa
Saludable.

Nuestra estrategia de talento

Nuestros profesionales impulsan nuestro negocio y estrategia de talento, fortaleciendo nuestra capacidad de ser un gran lugar para trabajar, tanto para nuestros colaboradores como para nuestros Reinventores.

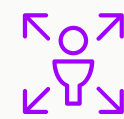
Nuestra estrategia de talento fortalece nuestro negocio y se sustenta en tres pilares:



Encontrar el mejor talento



Desarrollar el mejor talento



Impulsar el potencial de nuestras personas

Para encontrar el mejor talento e impulsar el potencial de las personas, nos aseguramos de que nuestros profesionales están mejor cuando trabajan en Accenture centrándonos en cuatro dimensiones: cuentan con habilidades que conducen a carreras con proyección, saben que su trabajo tiene un propósito, cuidan su bienestar físico, mental y financiero, y se sienten conectados, con un fuerte sentido de confianza y pertenencia.

Reinventando para el futuro

Nuestro propósito es cumplir la promesa de la tecnología y el ingenio humano. Diseñamos nuestra estrategia de talento para garantizar que nuestros profesionales estén preparados para liderar en una era de transformación e innovación, alineando liderazgo, talento y cultura con nuestra estrategia empresarial. Nos apoyamos en nuestras fortalezas consolidadas como la innovación, la excelencia en la entrega y nuestra experiencia global, al tiempo que respondemos a las demandas cambiantes del entorno empresarial. Gracias a nuestro equipo, Accenture se posiciona como un socio de reinversión de confianza, capaz de ofrecer innovación y crecimiento a gran escala para nuestros clientes.

Para impulsar la reinversión, la innovación debe estar en primer plano, lo que exige atraer, desarrollar e inspirar al mejor talento. Esta capacidad es una de nuestras principales ventajas competitivas. Como parte de nuestra estrategia de talento, valoramos la diversidad de perspectivas e ideas, fundamentales para generar la innovación que impulsa la reinversión.

En Accenture, estamos comprometidos con la igualdad de oportunidades, ofreciendo un lugar de trabajo libre de sesgos, donde todos nuestros colaboradores tienen la posibilidad de prosperar y desarrollar su máximo potencial. Nos guiamos por el mérito y la contribución de cada persona.

Nuestra intención es fomentar una cultura y un entorno laboral donde todos los empleados se sientan parte del equipo, sean respetados y estén empoderados para dar lo mejor de sí mismos, generando valor integral para todos nuestros grupos de interés. Nuestros líderes desempeñan un papel clave como impulsores de esta cultura y de nuestros Valores Fundamentales.



Encontrar y atraer el mejor talento

Buscar los mejores profesionales

Nuestra capacidad para liderar con habilidades, asignando a las personas adecuadas los proyectos correctos en el momento adecuado, es esencial para entregar resultados de impacto.

Como organización impulsada por el talento y la innovación, nos anticipamos a nuestras necesidades de captación de talento mediante el análisis de datos que manejamos sobre competencias y a las tendencias del mercado. Esto nos permite identificar de forma proactiva las habilidades clave que demanda nuestro negocio 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.

Además, fomentamos la movilidad interna para satisfacer las necesidades de nuestros clientes y ofrecer a nuestros profesionales nuevas oportunidades para desarrollar su carrera. Al unir a las personas con la tecnología, los datos y la inteligencia artificial podemos acceder al talento a la velocidad y escala que requiere nuestro negocio.

En España, destacamos las Escuelas de Tecnología, orientadas para formar a nuevos empleados en áreas como automatización, SAP, banca o datos, a través de las cuales 200 profesionales han pasado este año, así como otras iniciativas como los webinars de

Accenture Academies Online, desarrollados junto a equipos que trabajan directamente con clientes para identificar contenidos alineados con las últimas tecnologías del mercado. En total, más de 500 estudiantes se han inscrito en nuestros programas de formación en las últimas tecnologías.

Damos la bienvenida a nuestros nuevos Reinventores

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 \(NJX\)](#) asegura que los profesionales que se incorporan a la compañía se sientan respaldados, empoderados y seguros de su decisión de unirse a Accenture.

Nuestra principal fuente de contrataciones en el año fiscal 2025 surgió de referencias, representando el 24% de nuestras contrataciones totales.

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.





Nuestra apuesta por la Formación Profesional

Apoyándonos en nuestro profundo conocimiento de las últimas tecnologías del mercado y nuestra amplia experiencia trabajando con empresas de todo el mundo, contribuimos a mejorar la empleabilidad de los estudiantes y colaboramos con el ecosistema educativo para formar a los profesionales del futuro.

Así, colaboramos con universidades, centros de FP, escuelas de negocio o socios tecnológicos, entre otros, a través de acuerdos-marco para ofrecer programas formativos en tecnologías punteras y con mayor demanda en el mercado. Estas prácticas suponen para los estudiantes una mejora de su empleabilidad, lo que favorece su inserción en el mercado laboral. Además, para todos aquellos que superan la beca y tienen interés en incorporarse a la compañía, existe la posibilidad de desarrollar su carrera profesional con nosotros, a medida que aumenta la demanda de su perfil.

Estamos convencidos de que la Formación Profesional, en su versión tradicional o dual, es una oportunidad magnífica para que los jóvenes puedan formarse en las habilidades tecnológicas más demandadas por las empresas (IoT, cloud, ciberseguridad y Java). En este sentido, en España contamos con profesionales con estudios de Formación Profesional en la compañía.

Todo ello es posible gracias a los convenios de cooperación educativa que mantenemos con más de 140 centros en todo el país, que facilitan la llegada a nuestra compañía de estudiantes de FP en prácticas, tanto en su modalidad dual como tradicional. Este año, 553 alumnos han podido realizar sus prácticas con nosotros y trabajar en proyectos reales junto a nuestros profesionales.

Fortaleciendo nuestra relación con la red de universidades colaboradoras

Nuestro programa de prácticas universitarias también es clave para atraer talento a nuestra compañía. Durante este año, más de 950 estudiantes de grado y posgrado de 70 universidades de toda España se han incorporado para realizar sus prácticas curriculares y extracurriculares con nosotros. Esto es posible gracias a nuestra colaboración con 90 universidades y Escuelas de Negocio en España.

El objetivo final de nuestro programa de prácticas es que este talento junior se incorpore a nuestra plantilla una vez que hayan finalizado sus estudios, y asegurar siempre la mejora de su empleabilidad de cara a su inserción en el mercado laboral.

Este programa se apoya en la implicación de numerosos profesionales que actúan como tutores y acompañan a los estudiantes en su desarrollo.

Desarrollar el mejor talento

Aprendiendo para crecer

Preparamos continuamente a nuestros profesionales para ayudarles a responder a nuevas demandas y construir trayectorias profesionales atractivas, 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 de manera audaz.

Hemos invertido más de 9 millones de euros en formación en España.

Aprendizaje continuo

En 2025, hemos seguido promoviendo nuestro compromiso con el reskilling (Skill Up) de nuestros profesionales, superando las 438.000 horas de formación en España, distribuidas en más de 3.600 cursos terminados. Como resultado, nuestros profesionales han completado más de 4.700 certificaciones tecnológicas, industriales y metodológicas, contribuyendo a fortalecer nuestra propuesta de valor en un entorno altamente competitivo.

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: las 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.

Mejorando el desarrollo de habilidades en la era de la IA

Además de permitirnos acceder al talento, los datos también nos facilitan impulsarlo. Al tiempo que ayudamos a nuestros profesionales a identificar, desarrollar y realizar un seguimiento de la evolución de sus competencias, ofrecemos una experiencia de empleado más personalizada y respondemos de manera flexible a las necesidades de los clientes.

Hasta el 31 de agosto de 2025, nuestros profesionales contaban con más de 530.000 certificaciones de nuestros socios del ecosistema.

A partir de los datos sobre habilidades, personalizamos recomendaciones de aprendizaje y ofrecemos oportunidades de empleo que se alinean con los intereses individuales y las prioridades de los clientes. Nuestra capacidad para identificar habilidades emergentes de manera temprana permite a nuestro equipo desarrollar las competencias demandadas, avanzar en sus carreras y, al mismo tiempo, ayudar a nuestros clientes a reinventarse.

A medida que surgen nuevas habilidades, trabajamos para integrarlas en nuestra arquitectura de competencias, permitiendo a nuestros profesionales expresar sus aspiraciones y avanzar en su desarrollo a través de oportunidades de aprendizaje, movilidad profesional y networking.

Nuestra estrategia de capacitación en IA se basa en tres pilares: **Educación, Capacitación e Integración**, diseñados para fomentar la **fluidez en IA**, la **competencia práctica** y la **integración profunda** en nuestra forma de trabajar, adaptada a cada rol y necesidad.

Estos programas nos están ayudando a **ampliar el grupo de especialistas en IA avanzada**, con un enfoque en el uso **equitativo, sostenible y libre de sesgos** de las nuevas herramientas. Durante el ejercicio fiscal 2025, reforzamos nuestro énfasis en IA avanzada y lanzamos iniciativas educativas adicionales a través de nuestro programa **Technology Quotient (TQ)**, un currículo de aprendizaje continuo sobre habilidades tecnológicas que permite a nuestros profesionales comprender el **impacto creciente de la IA agente**.

Durante el ejercicio fiscal 2025 en España, el 80% de nuestros empleados en España completó módulos de formación en Inteligencia Artificial. Este alto nivel de participación refleja compromiso continuo con la formación en tecnologías emergentes y muestra un progreso significativo en la adopción, el fortalecimiento de competencias y la disposición de los profesionales para integrar soluciones de IA.

Hasta el 31 de agosto de 2025, a nivel global, más de 550.000 empleados han completado la formación sobre los fundamentos de la IA generativa.

Con la integración de Udacity, nuestra plataforma de aprendizaje tecnológico, hemos enriquecido nuestra oferta de contenidos y experiencias de aprendizaje para apoyar el desarrollo de habilidades en áreas clave, como la IA avanzada. Udacity se centra en un aprendizaje práctico, respaldado por mentores, que incluye formación en herramientas de IA propias.

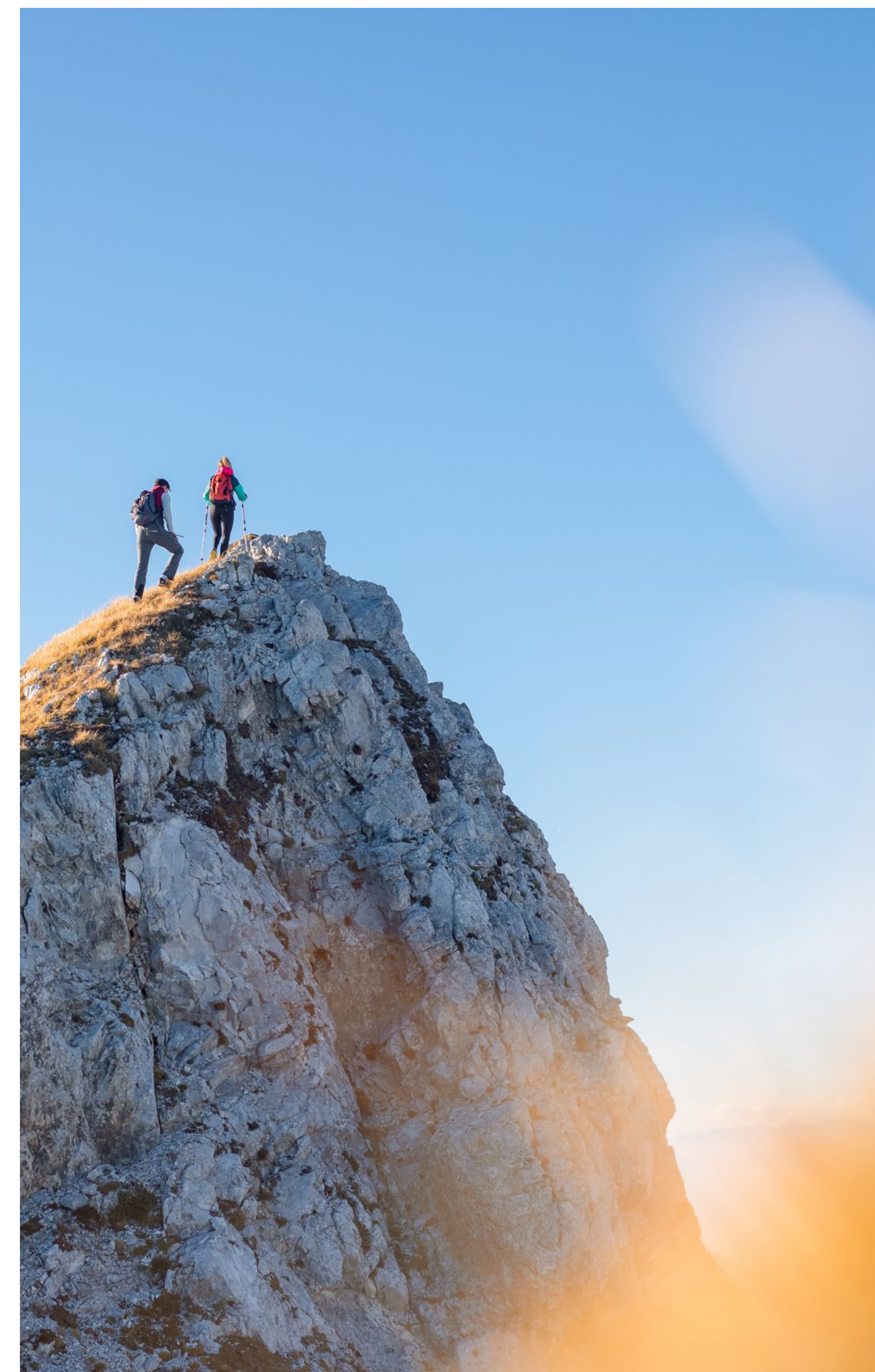
Nuestra hoja de ruta para la capacitación en IA avanzada también incluye bootcamps de formación por rol, cumbres presenciales, asociaciones con instituciones educativas líderes y caminos de aprendizaje interservicio, asegurando que nuestros profesionales no solo estén capacitados en IA, sino también empoderados para aplicarla activamente.

Seguimos ampliando nuestro equipo de IA y Datos, alcanzando aproximadamente 77.000 profesionales capacitados al cierre del ejercicio fiscal 2025, cerca de nuestro objetivo de duplicar el equipo a 80.000 para finales del ejercicio fiscal 2026.

Nuestros profesionales están aprendiendo a guiar a los clientes de diversas industrias en la reinversión de sus negocios mediante IA avanzada, utilizando experiencias inmersivas como el Día de Consultoría y el Día de Estrategia para aplicar herramientas de IA en escenarios del mundo real.

Fortaleciendo habilidades de liderazgo

Las personas esperan más de sus líderes que nunca. Un gran liderazgo es fundamental para nuestra cultura y una parte integral de cómo gestionamos nuestro negocio. Creemos que liderar es responsabilidad de todos, en todos los niveles: desde un analista experimentado que orienta a un nuevo miembro del equipo, hasta los altos ejecutivos que guían nuestra empresa.



Estamos cultivando líderes preparados para el futuro, capaces de navegar la complejidad, impulsar la reinención e inspirar a equipos en todos los niveles.

Además de ofrecer programas de aprendizaje específicos y adaptados para cada audiencia, trabajamos para integrar el liderazgo en todas nuestras experiencias de aprendizaje, incluyendo procesos de rendimiento, recompensas y reconocimiento, mediante herramientas de IA generativa y talleres interactivos. Por ejemplo, un simulador de conversación de IA generativa permite a los líderes practicar conversaciones de coaching, perfeccionando las interacciones diarias que realmente marcan la diferencia en sus equipos.

También reconocemos y celebramos a quienes demuestran liderazgo cada día mediante un premio de Liderazgo de Personas, disponible en nuestra plataforma de reconocimiento.

Aprendizaje que aumenta la comprensión

Proporcionamos a nuestro personal un amplio y sólido catálogo de oportunidades de aprendizaje para construir una mayor comprensión y ayudar a fomentar un lugar de trabajo inclusivo. Algunos ejemplos de ello son:

- Contamos con módulos de formación en neuro inclusión disponibles para nuestro personal global, líderes de personas, socios de recursos humanos y reclutadores. Además, miembros de nuestra comunidad neuro diversa codesarrollaron guías sobre autismo, TDAH, dislexia, disgrafía y discalculia, para fomentar la educación y la concienciación sobre comportamientos inclusivos.

- Para empoderar a nuestros profesionales a trabajar de manera más efectiva e inclusiva en sus equipos, ofrecemos, junto con Aperian, una plataforma de aprendizaje en línea que ayuda a superar diferencias en estilos de trabajo, comunicación y culturales, permitiendo a nuestro equipo comprender y adaptarse a diversos estilos culturales e interculturales.

Formación Sustainability Quotient

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.



Impulsar el potencial de nuestras personas

Esforzándonos por ayudar a las personas a sentirse “Mejor”

En Accenture, estamos posicionados de manera única para lograr un cambio positivo e impulsar el potencial humano con nuestros clientes y con la sociedad en general, a través de colaboraciones, formaciones y oportunidades de empleo.

Impulsar el potencial de las personas comienza con una pregunta fundamental: “¿Te sientes bien trabajando aquí?”. Asegurar que nuestra gente esté en una mejor situación” significa que satisfacemos sus necesidades humanas fundamentales para que sientan que ellos:

- 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.

Nuestra investigación muestra que satisfacer estas necesidades humanas puede desbloquear hasta dos tercios del potencial de una persona en el trabajo.

Escuchar a nuestros profesionales

Escuchar activamente 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 desarrollar trayectorias profesionales significativas y también que disfrutan de un entorno de trabajo positivo, respetuoso e inclusivo.

Disponemos de varios canales de escucha donde casi el 70% de nuestros profesionales en España han compartido sus opiniones. Esto nos permite comprender su percepción de la empresa y su cultura. Además, analizamos la percepción de nuestros empleados en relación con la reinversión y la cultura de nuestra compañía mediante la encuesta Great Place to Work.

Oportunidades de carrera

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

Nuestros profesionales pueden compartir sus intereses 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 claras, 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.

En el año fiscal 2025, promovimos aproximadamente a 97.000 profesionales a nivel global. Nuestra aplicación exclusiva Careers Marketplace apoya a nuestro equipo en la búsqueda de nuevas oportunidades, permitiéndoles explorar y postularse a roles abiertos dentro de la empresa.

Celebrando los logros de los demás

Nuestra nueva plataforma de reconocimiento, Recognize, está transformando la manera en que nuestros profesionales celebran los logros de sus colegas, convirtiendo el reconocimiento en una parte natural de la vida laboral diaria.

Gracias a la integración de capacidades avanzadas de IA generativa que facilitan la creación de mensajes, esta plataforma ofrece una experiencia digital mejorada para que nuestras personas celebren hitos y logros claves, con un promedio de nueve momentos de reconocimiento compartidos cada minuto desde su lanzamiento en abril de 2025.

Nuestra cultura

Valoramos y respetamos a todas las personas que forman parte de nuestra organización, y estamos comprometidos a crear un entorno donde todos puedan contribuir plenamente. En línea con nuestro Valor Fundamental de “Respeto por el Individuo”, nos tratamos mutuamente y tratamos con respeto a todos con quienes interactuamos. Promovemos un lugar de trabajo seguro y colaborativo, basado en el respeto y la meritocracia.

Con una política de tolerancia cero hacia la discriminación, un entorno libre de sesgos y una cultura en la que todos se sientan valorados, empoderamos a nuestros profesionales para dar lo mejor de sí mismos, ayudando a nuestros clientes a reinventar sus negocios de manera más eficaz. Formamos equipos que aprecian y aprovechan las diferencias, porque creemos que las perspectivas diversas generan soluciones más innovadoras y de mayor impacto para nuestros clientes.

Nuestras redes de empleados

Nuestras redes de empleados están abiertas a todos para construir comunidad y fomentar relaciones de confianza, facilitar oportunidades de mentoría y vías de crecimiento, beneficiando a participantes de todos los niveles profesionales y promoviendo la comunidad y la inclusión.

Estas redes incluyen grupos para mujeres, personas con discapacidades, veteranos militares y sus familias, personas LGBTQ+, individuos neurodivergentes y personas de diversos orígenes raciales, étnicos y culturales, así como personas de fe y de creencias no religiosas.

Estamos comprometidos con la igualdad de oportunidades y un lugar de trabajo libre de sesgos

Supervisamos de forma proactiva nuestros procesos para evitar sesgos y trabajamos para asegurar que todas las personas cuenten con las habilidades, roles y comportamientos adecuados para avanzar con éxito en sus carreras en Accenture.

Nuestros programas de autoidentificación, donde la legislación lo permite, ofrecen la posibilidad de compartir voluntariamente información sobre sí mismos, como su género legal, identidad de género, orientación sexual, etnicidad y raza, veteranos militares, discapacidad y estado de neurodiversidad, así como su contexto socioeconómico.

A nivel global, hasta el 31 de agosto de 2025, aproximadamente 17.000 profesionales a nivel global se han autoidentificado como personas con discapacidad y aproximadamente el 82% (excluyendo a Avanade), ha compartido su orientación sexual e identidad de género.

Cero tolerancia a la discriminación

Contamos con una política de tolerancia cero frente a cualquier forma de discriminación, sin importar la edad, discapacidad, raza y etnicidad, identidad o expresión de género, orientación sexual o religión.

Esperamos que nuestros líderes reflejen este compromiso con la meritocracia y la no discriminación, tomando decisiones de empleo basadas en mérito, las calificaciones, las contribuciones, las habilidades y el potencial de desarrollo. Además, recopilamos de manera continua la retroalimentación de nuestros profesionales para evaluar nuestro progreso y asegurar un entorno laboral inclusivo y respetuoso.

Priorizamos el bienestar

Ofrecemos programas diseñados para satisfacer las necesidades fundamentales de nuestro equipo. En el año fiscal 2025, seguimos apoyando su bienestar a través de herramientas digitales e iniciativas creadas por expertos en bienestar.

Proporcionamos a nuestros profesionales y sus dependientes una amplia gama de beneficios de salud, desde cobertura médica, dental y farmacéutica, así como programas complementarios adaptados a los diferentes países.

En Accenture, recogemos periódicamente opiniones sobre las necesidades de nuestros profesionales y facilitamos acceso a programas de asistencia, sistemas de salud pública, iniciativas corporativas de bienestar y programas de salud mental, adaptados a los contextos locales donde resulte relevante.

Salud emocional y bienestar

Trabajamos para crear un entorno que promueva la salud emocional y el bienestar de nuestros profesionales, proporcionándoles las herramientas, programas y prácticas necesarias para que se sientan cómodos participando en diálogos abiertos y honestos.

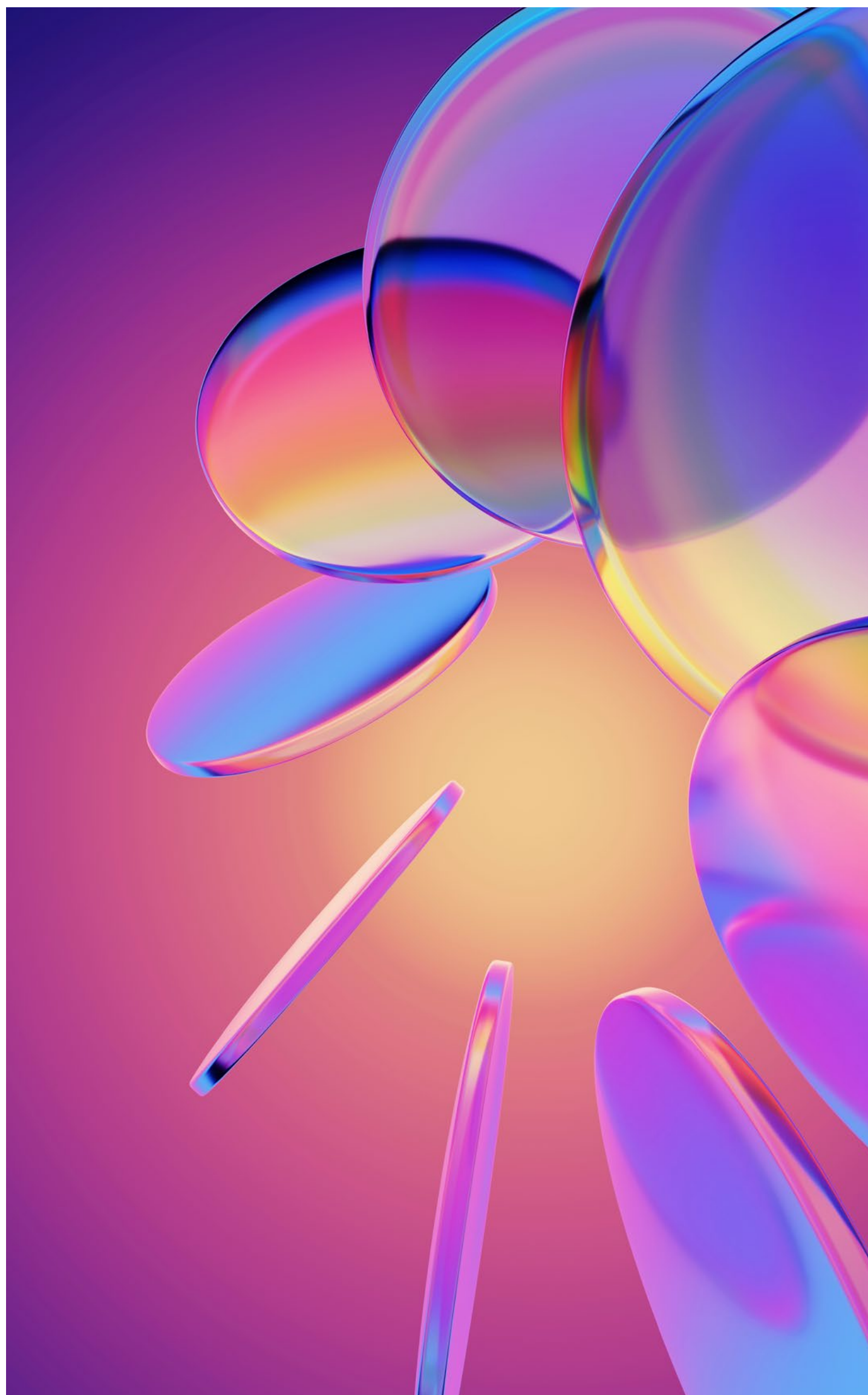
También seguimos fomentando nuestro apoyo proactivo para el bienestar de nuestros profesionales mediante el uso de herramientas digitales mejoradas e iniciativas innovadoras.

Un amplio abanico de beneficios sociales

Ofrecemos una amplia gama de beneficios sociales a todos nuestros profesionales:

- **Seguro médico:** todos los miembros de nuestro equipo disponen de cobertura de seguro médico privado con cobertura dental incluida y condiciones más ventajosas para sus familiares.
- **Seguro de vida y accidentes:** nuestros profesionales cuentan con un seguro de vida y de accidentes desde el momento de su contratación.
- **Accenture Privilege:** es el club de compras a disposición de nuestro personal 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 Recognize:** un sistema de incentivos por el que se otorgan puntos canjeables por diferentes regalos, según catálogo, a las personas han destacado en su desempeño.
- **Programa Referral Bonus:** nuestros profesionales pueden recomendar a amigos o conocidos para que se unan a la 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.

Los detalles de los beneficios sociales se pueden encontrar [aquí](#).



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

Nuestro programa de Salud y Seguridad Global establece las responsabilidades de todos nuestros profesionales y proveedores para mantener un entorno de trabajo saludable y seguro, sin importar dónde se encuentren. Además, promueve el cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables, y fomenta la adopción de estándares de gestión de salud y seguridad en toda la organización.

La apuesta por la salud integral de nuestros profesionales en España está avalada por las certificaciones ISO 45001, ISO 45003 y Empresa Saludable.

Durante el ejercicio fiscal 2025, continuamos reforzando el programa de Salud y Seguridad Global mediante nuevas formaciones y herramientas, alineadas con nuestro modelo de gobernanza global. El equipo de Asistencia y Protección Global sigue prestando asesoramiento especializado en gestión de crisis y seguridad, y mantiene activo el programa Global Watch, disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana, para apoyar a los profesionales en materia de riesgos de seguridad, salud y alertas relacionadas con los lugares en los que viven, trabajan o 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.

Se ofrece formación en prevención de riesgos laborales a todos los empleados, con una formación específica para roles altamente especializados, como los del sector de telecomunicaciones. Además, todos los empleados reciben formación en prevención de riesgos laborales para el trabajo virtual, centrándose en factores psicosociales, organizativos y ergonómicos.

Para abordar los factores psicosociales derivados de una forma de trabajar más diversa, hemos actualizado la Evaluación de Riesgos Psicosociales, que se comparte y acuerda con los Comités de Salud y Seguridad y se estructura en dos partes:

- **Cuantitativa:** incluye escalas suplementarias para el trabajo en turnos y nocturno.
- **Cualitativa:** mediante entrevistas personalizadas con grupos estratégicos, además de ofrecer participación abierta a todos nuestros profesionales.

A partir de este análisis, se desarrolla un plan de acción que se comparte con las áreas pertinentes.

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.

El programa ha puesto en práctica una serie de medidas destinadas a mejorar los indicadores de salud y la calidad de

vida de los profesionales, optimizar el entorno laboral, fomentar la socialización e integrar a todos los trabajadores y sus familias, con un énfasis especial en el 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".

Destacamos las siguientes actuaciones y herramientas a las que nuestros profesionales tienen acceso:

- Consultas presenciales y online con los profesionales del Servicio Médico de Accenture para afrontar problemas de salud mental y bienestar emocional.
- Consultas con psicólogos presenciales en nuestras principales oficinas y de forma online para todos los empleados.
- Seguros médicos con posibilidad de acceso a especialistas y psicólogos del cuadro médico.
- *New habit sessions:* charlas impartidas por nuestros médicos a diferentes equipos y orientadas a facilitar recursos que ayudan a promover hábitos saludables y a 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.





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 ayudar a 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 más de 30 colaboradores externos especializados (incluyendo a la Fundación Once y su convenio INSERTA) 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 *Client Account Lead* de los principales clientes en Accenture en España.

- Crear Talento mediante programas formativos que incrementan la empleabilidad de las personas con discapacidad ya que les dotan de conocimientos de alta demanda en el mercado.
- Diseñar el recorrido del ciclo profesional “Camino a la Inclusión” que contempla 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 implementarlas 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, dando respuesta a la normativa vigente en materia de accesibilidad.
- 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. Durante este año fiscal, hemos apoyado a diferentes personas con una dotación económica de 186.308 €.
- Concienciar a todos nuestros profesionales ofreciendo talleres y formaciones regulares sobre aspectos relativos a la inclusión.
- Apoyar nuestra red de PwD Champions (personas con discapacidad). Este año cuenta con 717 personas que muestran especial sensibilidad y apoyo a la integración de este colectivo.
- Aflorar las discapacidades sobrevenidas mediante un programa de afloramiento, el Programa Iguales, en el que hemos seguido trabajando este año, tanto para profesionales como para 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. Todo ello nos permite adaptar el entorno laboral y asegurarnos 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.

Modelo de retribución a los profesionales

Nuestro programa Total Rewards está diseñado para recompensar a las personas del equipo por sus habilidades, contribución y desarrollo profesional. Las recompensas consisten en compensación en efectivo, equidad y beneficios, y se adaptan al mercado donde nuestros profesionales trabajan y viven. Estas van más allá de las recompensas financieras e incluyen programas de salud y bienestar que cuidan de los 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 los profesionales reciben un salario justo y coherente al considerar la similitud de funciones, ubicación y antigüedad a nivel profesional.



SOSTENIBILIDAD

Creemos que cada empresa debe ser una empresa sostenible

En esta dimensión

SOSTENIBILIDAD

Ayudamos a nuestros clientes a conectar la sostenibilidad con la reinversión; operamos nuestro negocio con un fuerte compromiso con el medioambiente, la ética y los derechos humanos; y trabajamos para crear valor en comunidades de todo el mundo.

A nivel local

Medioambiente

100%

de Electricidad de origen renovable

100%

de nuestros ordenadores y teléfonos móviles son reutilizados o reciclados

Ética y Gobernanza

+55.500

horas de formación en materia de ética y cumplimiento para nuestros profesionales

Seguridad de la Información y Privacidad

+98.000

horas de formación en privacidad de datos y seguridad de la información para nuestros profesionales

Cadena de Suministro

≈95%

de las compras son a proveedores españoles



Medioambiente

A nivel local

100%

electricidad de origen renovable

100%

de nuestros ordenadores, móviles y mobiliario son reutilizados o reciclados

≈400

profesionales participan en el Programa de Embajadores Ambientales

100%

de nuestras oficinas están libres de plásticos de un solo uso

Durante 2025, continuamos manteniendo las certificaciones ISO 14001 e ISO 50001 en nuestros principales centros en Madrid, Barcelona, Bilbao, Málaga, Valencia y Zaragoza, donde se concentra casi el 80% del personal y el 85% del consumo energético. Como parte de nuestro compromiso, extendemos las medidas incluidas en los sistemas de gestión ambiental y energética al resto de nuestras oficinas.

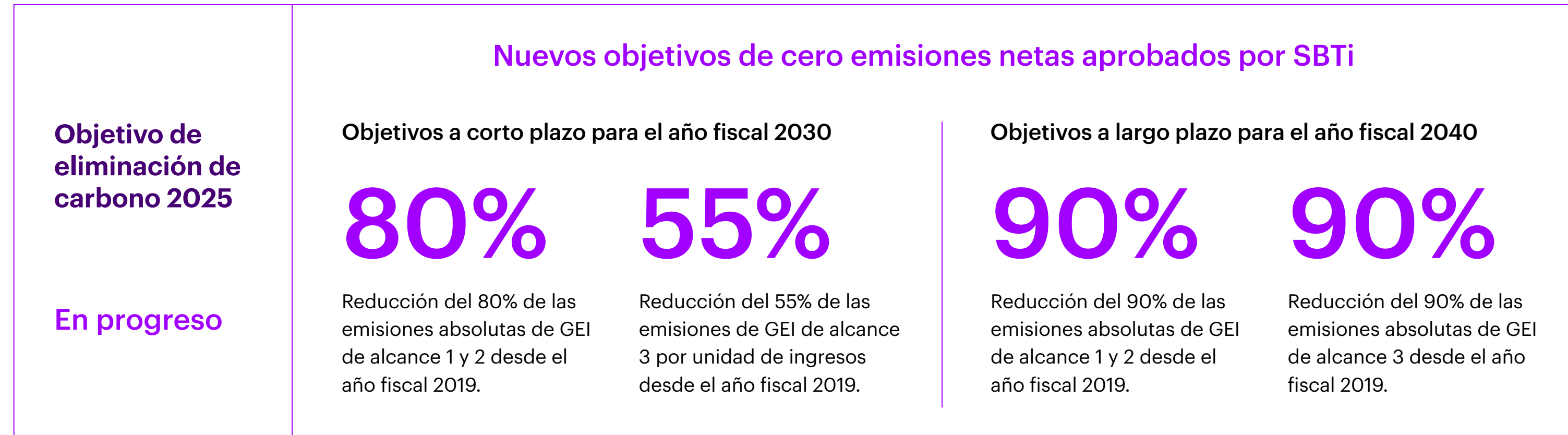
Para reforzar este compromiso con el medioambiente y la mejora continua en la gestión sostenible de nuestras operaciones, en el ejercicio fiscal 2025 hemos obtenido la certificación EMAS (Eco-Management and Audit Scheme).

La reducción del impacto ambiental está integrada en nuestro Código de Ética Empresarial y en nuestros Valores Fundamentales, concretamente del de "Stewardship", de acuerdo con nuestra Política de Responsabilidad Ambiental, que fue establecida en 2007 y se revisa 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.

Nuestros objetivos ambientales abarcan tres áreas: reducir y eliminar nuestras emisiones de carbono, avanzar hacia el residuo cero y gestionar el riesgo hídrico.

Reducción y eliminación de carbono



Seguimos firmemente comprometidos con la reducción del impacto ambiental derivado de nuestras operaciones. En el ejercicio fiscal 2025 alcanzamos nuestro objetivo de neutralidad de carbono mediante el uso de créditos procedentes de proyectos basados en la naturaleza, con los que se compensaron las emisiones restantes tras las reducciones logradas en nuestras emisiones de alcance 1, 2 y 3.

Continuamos trabajando hacia nuestras metas de emisiones netas de gases de efecto invernadero (GEI) aprobadas por SBTi, que incluyen objetivos de reducción a corto plazo para 2030 y a largo plazo para 2040, alineados con el Estándar Corporativo de Net Zero de SBTi.

Reducción del carbono

Nuestras emisiones de gases de efecto invernadero provienen principalmente de los viajes de negocio y de los productos y servicios que adquirimos. En el ejercicio fiscal 2025, todas nuestras instalaciones operaron con electricidad 100% renovable, gracias a la adquisición de contratos equivalentes al total de nuestro consumo eléctrico.

Seguimos trabajando para reducir o mitigar el aumento de nuestras emisiones de alcance 3 mediante diversas acciones: aprovechando herramientas digitales para atender las necesidades de nuestros clientes sin realizar desplazamientos; promoviendo entre nuestros profesionales alternativas de viaje

más responsables; colaborando con nuestros proveedores para descarbonizar los viajes de negocio estableciendo objetivos ambientales y apoyándolos en su proceso de transición; y priorizando el desarrollo y la adopción de soluciones tecnológicas y de inteligencia artificial sostenibles.

Aunque prevemos continuar impulsando estas iniciativas, alcanzar nuestros objetivos a corto y largo plazo sigue representando un reto. Nuestras emisiones podrían aumentar a medida que el negocio crece y evoluciona para responder a las necesidades de los clientes, incluyendo la reinversión mediante IA, datos y tecnología, así como la colaboración directa con ellos en sus distintas ubicaciones.

Asimismo, nuestro progreso puede verse condicionado por factores externos, como la disponibilidad y el coste de fuentes de energía y tecnologías de bajo o cero carbono, así como por la capacidad de nuestros proveedores para reducir sus propias emisiones y adoptar nuevas soluciones tecnológicas.

En Accenture en España, hemos reducido las emisiones absolutas en un 54% y las emisiones de alcance 1 y 2 en un 97% en comparación con el año 2019. Estas reducciones se deben principalmente a que el 100% del consumo energético en nuestras oficinas proviene de fuentes renovables. Durante 2025, en España, hemos verificado nuestra huella de carbono según la norma ISO 14064-1:2019 a través de una entidad acreditada por ENAC.

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

Clúster de Cambio Climático de Forética

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.

Electricidad renovable

En el ejercicio fiscal 2025, mantuvimos un 100% de electricidad renovable en nuestras instalaciones.

Como no somos propietarios de los edificios donde se ubican nuestras oficinas y obtenemos la mayor parte de la 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.

También seguimos impulsando la eficiencia energética. En el ejercicio fiscal 2025, ampliamos el uso de contadores inteligentes, que ofrecen beneficios como una mayor velocidad en la recolección de datos y conocimientos analíticos que nos permiten fundamentar nuestras decisiones de gestión energética.

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

- Como parte de nuestro compromiso con la mejora continua del rendimiento energético, hemos superado el objetivo establecido para el ejercicio fiscal 2025 de reducir nuestro consumo energético, que incluye tanto el consumo de electricidad como el combustible de nuestra flota, en comparación con la línea base definida, dentro del marco de la norma ISO 50001.
- Durante 2025, continuamos utilizando contadores inteligentes que ahora cubren el 72% de nuestro consumo de electricidad.
- Además, algunas de nuestras oficinas como las de Madrid, Barcelona y Bilbao cuentan con certificaciones LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) y BREEAM (Building Research Establishment Environmental Assessment Methodology).



Viajes responsables

Para saber más sobre las acciones a nivel global, consultar nuestro [Informe de Valor 360°](#).

Las líneas de acción en España relacionadas con los desplazamientos responsables son:

- **Avanzar hacia una flota más sostenible:** trabajamos para descarbonizar nuestra flota de vehículos mediante la transición a vehículos híbridos y eléctricos en los próximos años. En España, durante 2025, redujimos las emisiones de CO2 de nuestra flota de vehículos en un 57% en comparación con el año anterior.
- **Impulsar la movilidad verde a través de nuestros *vendors* de transporte:** las emisiones derivadas de los viajes de nuestros profesionales representan una parte importante de nuestra huella de carbono. Por eso, hemos definido con algunos de nuestros *vendors*, distintas acciones para compensar las emisiones de la prestación de su servicio.
- **Apoyar los medios de transporte alternativos:** tenemos a disposición de nuestros profesionales diferentes plazas de aparcamiento para bicicletas, puntos de recarga para coches eléctricos, y un sistema de custodia y carga de vehículos de movilidad personal con varios puntos para patinetes eléctricos repartidos en las principales oficinas.
- **Fomentar viajes de negocios más sostenibles:** este 2025 hemos analizado los viajes de negocios por tipología de transporte para compartir con nuestros profesionales una serie de buenas prácticas dirigidas a reducir las emisiones de estos viajes, siempre y cuando sea posible.

Sostenibilidad de proveedores

Estamos trabajando con nuestros proveedores para reducir las emisiones de alcance 3.

En el ejercicio fiscal 2025, logramos el objetivo que el 90% de nuestros proveedores clave* divulgasen sus objetivos ambientales y las acciones que están tomando para reducir sus emisiones. En el futuro, planeamos seguir colaborando con ellos para recopilar más datos sobre emisiones utilizando nuestro Sustainable Procurement Hub, así como trabajar juntos para establecer objetivos ambientales y colaborar en su proceso de descarbonización.

Facilitar la entrega de servicios a clientes con bajas emisiones de carbono

Para más información sobre nuestras acciones globales, consulte nuestro [Informe de Valor 360°](#).

Green IT

Para más información sobre nuestras acciones globales, consulte nuestro [Informe de Valor 360°](#).

*Los proveedores clave son aquellos que representan una parte significativa de nuestras emisiones de alcance 3 en 2019.

Eliminación de carbono basada en la naturaleza

Estamos invirtiendo en proyectos de eliminación de carbono basados en la naturaleza para retirar carbono de la atmósfera.

Nuestros proyectos de eliminación de carbono basados en la naturaleza permitirán reforestar la tierra, reconstruir la biodiversidad, mejorar la resiliencia de los ecosistemas, impulsar una agricultura más sostenible y ayudar a crear empleos verdes, mientras que se elimina el carbono de la atmósfera. Esperamos que este programa retire físicamente millones de toneladas métricas del carbono de la atmósfera, en línea con nuestros objetivos de Net Zero aprobados por SBTi para el año fiscal 2040.

Al final del año fiscal 2025, nuestra cartera de proyectos de eliminación de carbono basados en la naturaleza incluía iniciativas en Indonesia, Filipinas, Reino Unido, Estados Unidos y Uruguay. Allí donde es técnicamente viable, trabajamos con nuestros socios para garantizar que nuestros proyectos estén debidamente registrados, monitorizados o certificados de acuerdo con los estándares aplicables.

Nuestros proyectos de eliminación de carbono basados en la naturaleza están diseñados para apoyar y respetar los principios universales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UNGC) en ámbitos clave como derechos humanos, trabajo, medioambiente, lucha contra la corrupción y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU. Para ello, hemos establecido procedimientos de reporte que permiten asegurar la supervisión, el control de calidad y la alineación con estos principios.

En el ejercicio fiscal 2025 aplicamos créditos de carbono procedentes de estos proyectos para compensar nuestras emisiones restantes. En paralelo, seguimos evaluando la mejor manera de alcanzar nuestros objetivos de emisiones Net Zero para 2040, aprobados por SBTi, priorizando la reducción de emisiones frente a su compensación. Con este enfoque,

continuaremos adaptando y evolucionando nuestra estrategia, equilibrando iniciativas de reducción y compensación de carbono, reforzando la colaboración con nuestros proveedores y priorizando soluciones tecnológicas y de inteligencia artificial sostenibles que minimicen el impacto ambiental tanto para nuestra organización como para nuestros clientes.



Planificación para el riesgo hídrico

Si bien en Accenture no tenemos en nuestro negocio operaciones que requieran el consumo de grandes cantidades de agua, para proteger a nuestros profesionales y operaciones hemos desarrollado planes de acción de resiliencia hídrica para el 100% de nuestras instalaciones ubicadas en zonas de alto riesgo, con el objetivo de minimizar el impacto de inundaciones, sequías y escasez de agua vinculadas al cambio climático sobre nuestro negocio y nuestro personal. Evaluamos de manera proactiva nuestro riesgo hídrico utilizando la herramienta Aqueduct del World Resources Institute, y medimos, monitorizamos e informamos regularmente sobre el uso del agua en todas nuestras ubicaciones de alto riesgo.

Continuamos esforzándonos para minimizar nuestro uso operativo de agua donde sea posible.

A nivel local, llevamos a cabo prácticas sostenibles en la gestión de este recurso porque somos conscientes que cualquier avance en la eficiencia del uso del agua y el consumo responsable tiene un impacto positivo en la conservación de la biodiversidad. Entre otras iniciativas:

- Monitorizamos los datos de consumo de agua para mejorar la calidad de los datos reportados y la toma de decisiones en el futuro.
- Fomentamos medidas de ahorro de agua como grifos sensorizados en nuestras oficinas.

Avanzando hacia el residuo cero: residuos electrónicos, mobiliario y plásticos de un solo uso

Residuos electrónicos y mobiliario de oficina

En el año fiscal 2025, a nivel global logramos nuestro objetivo de reutilizar o reciclar el 100% de nuestros residuos electrónicos, como ordenadores y servidores, y todo el mobiliario de oficina. Continuaremos enfocándonos en esto en el futuro.*

- Reutilizamos o reciclamos el 100% de nuestros residuos electrónicos relacionados con ordenadores, servidores y dispositivos de alimentación ininterrumpida.
- Reutilizamos o reciclamos el 100% de nuestros residuos de mobiliario como sillas, escritorios, estaciones de trabajo, sofás y mesas, trabajando con proveedores para extender su ciclo de vida mediante la renovación, reutilización o reciclaje.

Eliminamos los plásticos de un solo uso en nuestras instalaciones

Desde 2023, hemos mantenido la eliminación de plásticos de un solo uso en nuestras instalaciones (pajitas, platos, cubiertos, vasos, tapas, botellas y envases para llevar) mediante la compra de artículos reutilizables y libres de plástico.

*Excluye a Avanade, una empresa conjunta de Accenture y Microsoft.

Para avanzar hacia el residuo cero, en España nos hemos comprometido a:

- Seguir trabajando en la reutilización de los dispositivos electrónicos mediante una iniciativa con gran valor ambiental y social a través de Fundación Accenture.
- Combinar el reciclaje y la acción social mediante el Proyecto Arroz Solidario, que transforma nuestras cápsulas de café en compost de alta calidad para el cultivo de 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 el uso de sensores a través 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 con el ajuste de los ratios del servicio. Además, ponemos a disposición de nuestros profesionales las *doggy bags* para que puedan aprovechar el sobrante. Durante el año 2025, se han utilizado alrededor de 1.800 *doggy bags* en reuniones internas y con clientes.



Apoyar un futuro bajo en carbono

Para más información sobre nuestras acciones globales, consulte nuestro [Informe de Valor 360°](#).

Naturaleza y biodiversidad

Reconocemos la importancia de la restauración de la naturaleza y la biodiversidad, y seguimos comprometidos a gestionar 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.

- **Nuestras operaciones:** estamos tomando medidas orientadas a la protección de la naturaleza a través de nuestros objetivos ambientales, incluyendo soluciones de eliminación de carbono basadas en la naturaleza.
- **Nuestros clientes:** ayudamos a nuestros clientes en la identificación y priorización de riesgos y oportunidades relacionados con la naturaleza, así como en el desarrollo de hojas de ruta estratégicas que incluyen objetivos concretos y sistemas de monitorización basados en tecnología, con el fin de fortalecer la resiliencia empresarial y generar valor sostenible.
- **Nuestros proveedores:** nos involucramos con los proveedores en temas relacionados con la naturaleza y la biodiversidad a través de nuestro Centro de Compras Sostenibles.

- **Nuestros profesionales:** ofrecemos a nuestros equipos distintas oportunidades para aprender, involucrarse, hacer voluntariado e innovar. Esto incluye programas de formación sobre naturaleza y biodiversidad, así como la posibilidad de participar como voluntarios y educadores ambientales.
- **Nuestras comunidades:** colaboramos con nuestras comunidades para crear impactos positivos en la naturaleza, asociándonos e invirtiendo en proyectos que apoyen la innovación, la educación y las soluciones digitales.

Apoyamos el establecimiento de objetivos de naturaleza y biodiversidad fundamentados en la ciencia, alineados con directrices y marcos claramente definidos y desarrollados en colaboración con organizaciones líderes en la definición de estándares.

Además, a nivel local, formamos parte del grupo de consulta de TNFD en España, liderado por Forética, con el objetivo de impulsar la ambición, promover la acción y construir las alianzas necesarias para contribuir a la recuperación de la naturaleza, logrando así un planeta “Nature-Positive”.

Nuestros profesionales, clave para dar forma a un futuro sostenible

Programa de Embajadores de Medioambiente

Durante 2025 se reforzó la implicación de los profesionales en materia ambiental a través del Programa de Embajadores de Medioambiente, integrado por más de 400 personas. Este programa combina actividades de formación, sensibilización y voluntariado, con iniciativas orientadas a los principales retos ambientales y a los objetivos estratégicos de la compañía. Entre las acciones desarrolladas destacaron:

- Sesiones formativas especializadas, incluida la introducción del simulador de cambio climático EN ROADS.
- Actividades de economía circular en las jornadas de puertas abiertas de nuestras oficinas en Navidad.
- Voluntariado ambiental en colaboración con entidades sociales, centradas en la protección de los recursos hídricos en Madrid y Barcelona.

Season of Impact 2025

Entre el Día de la Tierra y el Día Mundial del Medioambiente celebramos la segunda edición de *Season of Impact*, con la participación de toda la plantilla:

- Evento inaugural con Mercedes Oblanca y la bióloga Mónica Fernández-Aceytuno.
- Realización de Ecosurvey 2025 y actualización de la Política Ambiental y Energética.
- Sesión sobre contaminación digital y el impacto ambiental de la IA.
- Voluntariado por el Día de la Biodiversidad, creando “hoteles” para insectos en oficinas.
- Presentación de un caso de éxito de sostenibilidad con un proveedor clave.
- Mesa redonda con un cliente sobre el proyecto de “Servicios Estratégicos de Consultoría de Sostenibilidad”.

New Joiners Xperience

Para que nuestros profesionales conozcan de primera mano nuestros compromisos medioambientales desde el inicio, las sesiones de onboarding para nuevas incorporaciones cuentan con un apartado específico dedicado a estos contenidos.



Ética y Gobernanza

A nivel local

+55.500

horas de formación en materia de ética
y cumplimiento a nuestros profesionales

+98.000

horas de formación en privacidad de datos
y seguridad de la información por nuestros
profesionales

A nivel global

18 años

consecutivos en la lista Ethisphere de las
empresas más éticas del mundo

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

Además, nuestra clara estructura de gobernanza corporativa, con base en los valores corporativos y el 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.

Creemos que nuestra cultura ética es un pilar esencial para nuestro crecimiento en un mercado competitivo. Los clientes confían en nosotros para abordar algunas de las áreas más estratégicas y sensibles de su negocio, y esto es en gran parte gracias a nuestra integridad y compromiso con los más altos estándares éticos.

Este enfoque se refleja también en la solidez de nuestras relaciones a largo plazo: trabajamos con nuestros 195 principales clientes desde hace más de 10 años.

Creando una cultura ética

En el actual entorno regulatorio, en constante evolución, es esencial tomar las decisiones correctas en el momento adecuado. Para ayudar a nuestros profesionales a tomar decisiones éticas y considerar el impacto que estas tienen, confiamos en nuestros valores fundamentales y nuestro COBE.

Ofrecemos una amplia gama de recursos para ayudar a nuestros profesionales a comprender y actuar consecuentemente en base a nuestro COBE. Entre otros, ponemos a su disposición una formación anual sobre Ética y Cumplimiento, la herramienta “Making Good Decisions” como apoyo a la hora de tomar las decisiones correctas, recursos formativos descargables, así como plataformas internas y externas a través de las que plantear inquietudes, también forma anónima.

En Accenture, nos esforzamos por constituir las bases de un negocio responsable y por fomentar una cultura ética.

Así, por 18º año consecutivo, estamos en la lista Ethisphere de las empresas más éticas del mundo a nivel global.

Formación en Ética y Cumplimiento

Cada año, todos nuestros profesionales, incluyendo aquellos que están a tiempo parcial o subcontratados, deben realizar nuestra formación anual en Ética y Cumplimiento. Igualmente

deben certificar la comprensión del Código de Conducta Empresarial (COBE) y las políticas relacionadas más relevantes, con el fin de promover una cultura ética compartida en toda la organización.

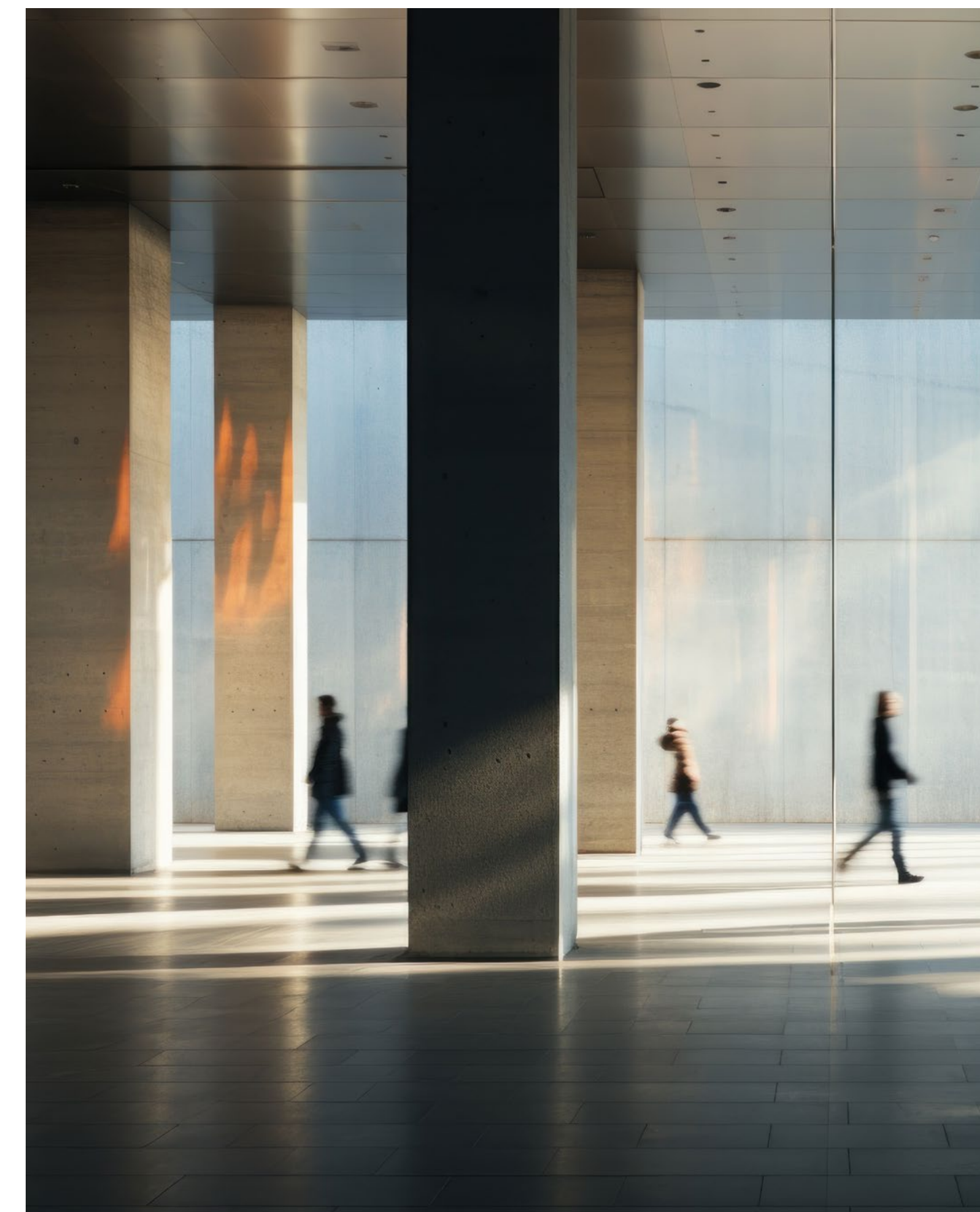
En 2025, la tasa de finalización de estas formaciones fue del 98% entre todo el personal de Accenture, incluyendo a nuestros directores generales, un porcentaje que se sitúa en el 100% si hablamos de los miembros del Comité de Gestión Global (GMC).

Esta formación en Ética y Cumplimiento se actualiza de manera regular, incorporando cursos interactivos y visualmente atractivos, que abordan temas actuales como inteligencia artificial y datos, protección frente a amenazas de *deepfake* y seguridad de la información. Sus contenidos también promueven consejos para la identificación y el reporte de acoso, acoso sexual y otros comportamientos irrespetuosos, al igual que fomentan la inclusión y un entorno laboral libre de sesgos.

Adicionalmente, la formación cuenta con un módulo específico sobre anticorrupción que es obligatorio para todos los perfiles ejecutivos (gerentes y superiores) y para otros profesionales que ejercen determinadas funciones corporativas, cuya tasa de finalización fue del 99% en el ejercicio fiscal 2025.

Nuestro objetivo es que estas tasas de finalización de nuestras formaciones se mantengan en máximos a nivel global. Para ello prestamos especial cuidado a la evaluación continua de las capacitaciones, teniendo en cuenta *feedback* de los participantes. Solo así podremos garantizar que sigan siendo relevantes y efectivas. Además, quienes ocupan

determinados roles, o trabajan en mercados identificados con un mayor riesgo, reciben una formación complementaria en asuntos relacionados con anticorrupción y otros temas de cumplimiento, en la que se cuenta con capacitación impartida por los equipos legales locales.



Políticas de 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. Algunas de ellas son:

- Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de EE. UU. (FCPA)
- Convenio de la Organización para la 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
- Así como otras leyes anticorrupción que puedan ser aplicables

A medida que el entorno empresarial sigue evolucionando, trabajamos para evaluar y mitigar nuestros perfiles de riesgo. En el año fiscal 2025, hemos colaborado con asesores externos para realizar una revisión de cumplimiento y evaluar nuestro programa anticorrupción, con el objetivo de confirmar que sigue siendo uno de los más avanzados y visionarios a nivel mundial.

El Modelo de Prevención del Delitos: cultura de cumplimiento normativo

Nuestro Modelo de Prevención de Delitos para España detalla las medidas de “control debido” establecidas por la compañía, así como los procedimientos de investigación y respuesta ante su posible incumplimiento, de conformidad con la normativa 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. Este comité se reúne al menos con carácter trimestral 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 todos nuestros profesionales en la importancia del cumplimiento de las buenas prácticas.
- Evaluación continua 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 del departamento 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 tanto con el *Compliance Auditor* en el análisis periódico de los riesgos penales de sus departamentos o funciones asignadas como 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, y sin perjuicio de estas auditorías, tiene la potestad de 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 en el caso de que experimenten, vean o tengan conocimiento de alguna conducta inapropiada, incluyendo cualquier forma de falta de respeto, acoso, racismo, discriminación o represalias, también si tienen alguna inquietud sobre conductas poco éticas, ilegales o de vulneración de los derechos humanos. En Accenture tenemos tolerancia cero con las represalias.

Ofrecemos a nuestros profesionales diversas maneras de plantear sus 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.

Queremos que nuestro equipo se sienta seguro a la hora de plantear estas inquietudes sin temor a represalias, incluso si no reciben una respuesta aceptable desde su primer punto de contacto. Nos tomamos en serio todas las preocupaciones planteadas, también las acusaciones de represalias.

Investigamos el 100% de las inquietudes reportadas, y buscamos confirmar los hechos de manera profesional, metódica, reflexiva y equilibrada. Al completar nuestra investigación, determinamos los resultados apropiados y nos esforzamos por aplicar las soluciones de manera justa y consistente a nivel global, independientemente de la antigüedad, el puesto o la contribución de cada persona a Accenture.

La transparencia en el propio proceso es un elemento importante para ayudar a nuestros profesionales. Promovemos una mayor transparencia a través de un portal interno donde pueden encontrar información sobre:

- Cómo plantear una inquietud.
- Cómo encontrar apoyo una vez que plantean la inquietud.
- Cómo funciona el proceso de investigación.
- Cómo protegemos a las partes involucradas.
- Cómo tenemos tolerancia cero con cualquier tipo de represalia contra cualquier persona que plantee una inquietud.

Este portal también proporciona datos internos agregados, basados en porcentajes globales, sobre los tipos de asuntos relacionados con la conducta que se investigaron en el año fiscal anterior y sus resultados.

Para aumentar aún más la transparencia, tenemos publicada nuestra política “Hablar y Tolerancia Cero ante las Represalias”, que describe cómo nuestros profesionales pueden plantear una inquietud (incluidas quejas formales si es necesario) y los procedimientos de presentación de informes y escalamiento.

Guiando el comportamiento de nuestros profesionales

“Haz que tu conducta cuente” es el lema principal de nuestro [COBE](#) y articula cinco principios que deben guiar el comportamiento de nuestros profesionales:

- Hablar sobre nuestras preocupaciones, sabiendo que en Accenture no toleramos las represalias.
- Respetar al individuo.
- Ser embajadores de la compañía y actuar en consecuencia.
- Aplicar el principio de meritocracia.
- Asegurar que nuestros intereses y relaciones personales no creen conflictos para la compañía.

Este marco crea una base para un ambiente de trabajo positivo, respetuoso e inclusivo.



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 supervisión del 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. Mientras, 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 emitidos por el 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 cumplen 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 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 del equipo trabaja 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 ciber resiliente para proteger los datos de nuestra empresa, profesionales y 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 a todo nuestro negocio, al servicio que prestamos a nuestros clientes y al programa de Privacidad de Datos. En 2024, Accenture obtuvo la aprobación de sus Normas BCR de la UE para Procesadores, lo que reforzó 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, contamos con la certificación del Esquema Nacional de Seguridad para trabajar con las administraciones públicas españolas.

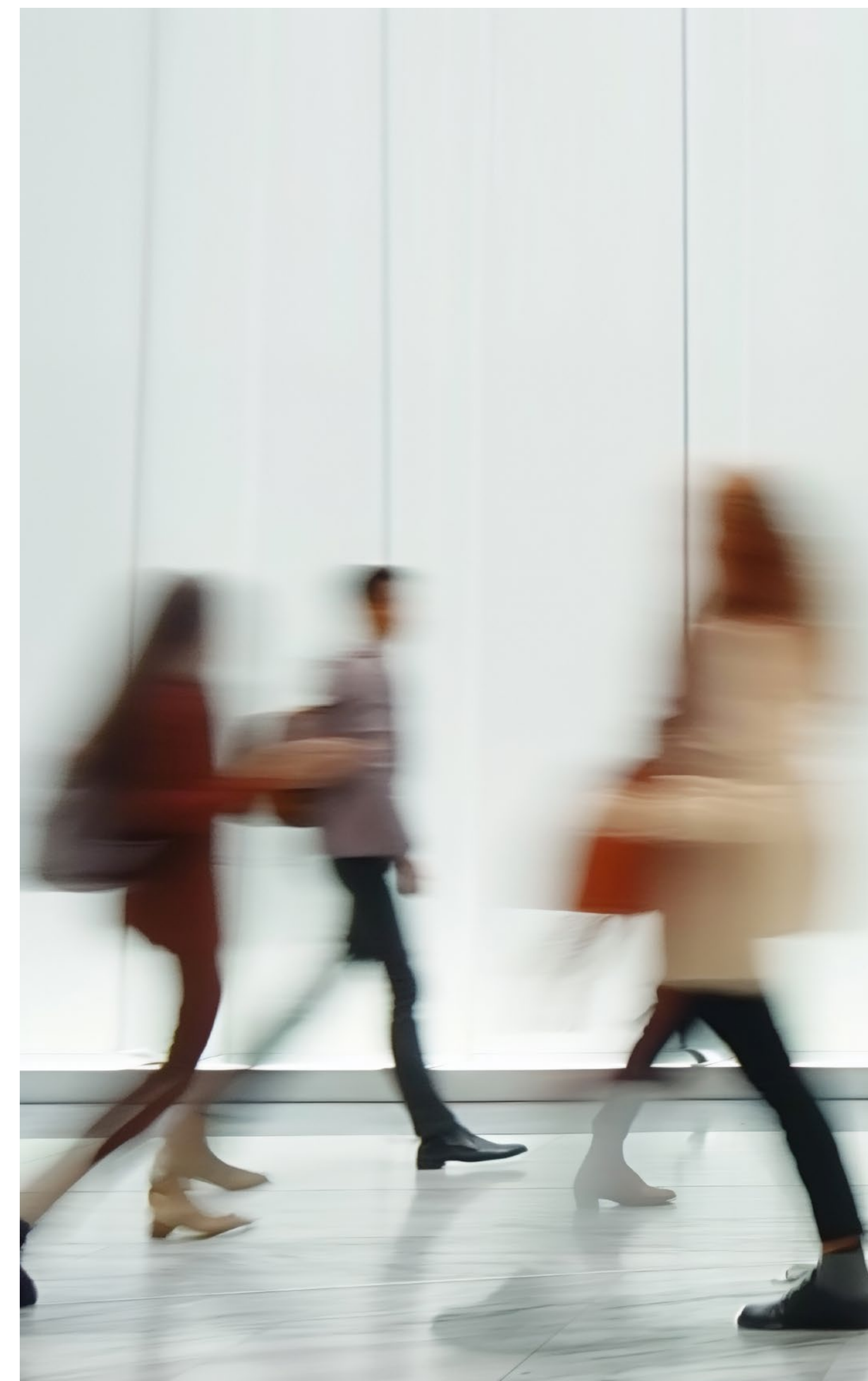
A través de nuestros programas globales de privacidad y protección de datos, nos esforzamos por garantizar el cumplimiento de los requisitos de privacidad y seguridad de la información en todos los países donde operamos.

Esto incluye la implementación de BCR para los responsables y encargados del tratamiento de datos, así como otros mecanismos aprobados para la transferencia internacional de datos como las Cláusulas Contractuales Estándar. Estos dos 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. Al operar sistemas de ciberseguridad líderes en la industria, Accenture ha sido evaluada externamente y ha alcanzado 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 conocimientos más actualizados y recomendaciones de las mejores prácticas necesarias para mantener una higiene de seguridad de datos adecuada. Más allá de completar la formación obligatoria en seguridad de datos, nuestros profesionales participan en el programa de Information Security Advocate, una formación autodidacta galardonada en la industria, que ha sido diseñada 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 y las aplicaciones.



Inteligencia artificial responsable

La supervisión de los riesgos relacionados con la inteligencia artificial recae dentro de las responsabilidades del Comité de Auditoría. En este marco, el comité recibe al menos una vez al año, y con mayor frecuencia si es necesario, los distintos informes sobre cuestiones relacionadas con la IA, incluidos el programa de cumplimiento de IA Responsable y las exposiciones de riesgo asociadas presentados por el equipo directivo. De manera complementaria, el Comité de Auditoría regularmente al Comité de Dirección sobre estos temas, que también recibe informes periódicos directamente de la dirección.

Hemos desarrollado un programa de Cumplimiento de IA Responsable basado en un conjunto de principios que aplicamos tanto en nuestros sistemas internos de IA como en el trabajo que realizamos con clientes, *partners* y proveedores. El programa está basado en nuestro Código de Ética Empresarial y valores fundamentales, cuenta con el respaldo de nuestra CEO y se ha implementado a nivel global en toda la organización. Dado que el desarrollo, la adopción y el uso de tecnologías de IA aún se encuentra en sus etapas iniciales, trabajamos de manera continua para evolucionar y mejorar este Programa de Cumplimiento de IA Responsable, que incluye gobernanza y principios de IA, evaluaciones de riesgos de IA, estándares y controles, mitigación de riesgos, capacitación y concienciación, y monitorización.

También formamos a nuestros profesionales en IA Responsable, integrando este contenido dentro de nuestra formación obligatoria sobre ética y cumplimiento, además de ofrecer formación más detallada y específica para aquellos que trabajan directamente con IA.

Gobierno corporativo: nuestras prácticas y políticas

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 contribuyan a los intereses a largo plazo de Accenture y de nuestros grupos de interés. Nuestro [Proxy Statement 2025](#) incluye un listado y resumen de nuestras prácticas y políticas de gobierno corporativo, así como la estructura y la independencia del Consejo, su función de supervisión y los derechos de los accionistas.

Además, nuestras [Corporate Governance Guidelines](#) y estatutos pueden encontrarse en nuestro sitio web corporativo.

En España, el órgano de gobierno de Accenture S. L., Accenture Outsourcing Services S. A., y Tecnológica Ecosistemas S. A.U es un Administrador Único. Energuia Web S. A., ITBS Servicios Bancarios de Tecnología de la Información S. L., Informática de Euskadi S. L., Accenture Song Brand Spain S. L., Qipro Soluciones S. L., e Innotec S.L.U cuentan con un Consejo de Administración.



Supervisión de la Sostenibilidad

Supervisión del Comité

En Accenture, la responsabilidad sobre los asuntos de sostenibilidad comienza en la alta dirección, con nuestro Consejo de Administración supervisando de manera activa las estrategias de sostenibilidad y el progreso en el cumplimiento de nuestros compromisos. Esta responsabilidad se extiende a toda la organización. El Comité ha delegado la supervisión de la sostenibilidad en comités especializados, seleccionados en función de su experiencia y competencias específicas. Entre ellos se incluyen:

Comité de Nominaciones, Gobernanza y Sostenibilidad

El Comité de Nominaciones, Gobernanza y Sostenibilidad es responsable de supervisar nuestro desempeño general en sostenibilidad, incluyendo la divulgación de información, el desarrollo de estrategias, el establecimiento de metas y objetivos, así como el seguimiento de la evolución de los riesgos y oportunidades de sostenibilidad.

Comité de Compensación, Cultura y Personas

El Comité de Compensación, Cultura y Personas es responsable de supervisar las estrategias relacionadas con nuestro personal, incluyendo asuntos como la equidad salarial, la sucesión en los puestos de liderazgo y la cultura, así como de monitorizar los riesgos relacionados.

Comité de Auditoría

El Comité de Auditoría supervisa nuestro enfoque en cuanto a la calidad de los datos y los controles relacionados con la sostenibilidad.

Responsabilidades de la dirección

Comité de Dirección Global

Nuestro Comité de Dirección Global respalda e impulsa nuestras estrategias de responsabilidad corporativa. Compuesto por líderes senior que representan diversos mercados geográficos, industrias, servicios y funciones corporativas, este comité participa activamente en estos temas y es responsable de implementar las estrategias, metas y políticas correspondientes.

De manera conjunta, sus miembros realizan recomendaciones y toman decisiones estratégicas sobre nuestras iniciativas de sostenibilidad, incluyendo la promoción de nuestros objetivos no financieros.

Comité Ejecutivo de Operaciones de Sostenibilidad

Nuestro Comité Ejecutivo de Operaciones de Sostenibilidad, compuesto por miembros del Comité de Dirección Global, tiene la responsabilidad de aprobar decisiones estratégicas a nivel global, asegurando su alineación con los compromisos de sostenibilidad corporativa de Accenture.

Tanto este comité ejecutivo como el comité directivo, integrado por líderes de toda la organización, se reúnen regularmente para supervisar nuestro desempeño en sostenibilidad, identificar oportunidades de mejora y elevar los asuntos relevantes a la Junta, a través del Comité de Dirección Global, según corresponda.

A nivel local, nuestro Comité de Sostenibilidad supervisa la estrategia, los objetivos, los riesgos, las oportunidades, el progreso y la comunicación de los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) en todas nuestras operaciones en estos países. Junto a las comisiones delegadas que le dan apoyo, define los planes de acción en sostenibilidad con impacto en las distintas áreas de la organización. El Comité está compuesto por personas clave de la compañía, incluida la presidenta de Accenture en España y Administradora Única, responsable de los temas de gobernanza en materia de sostenibilidad en España y Portugal.

Asimismo, contamos con un equipo de Sostenibilidad local, formado por expertos en la materia, que impulsa acciones responsables y sostenibles en todas nuestras actividades, colaborando con las distintas áreas y supervisando de manera conjunta el progreso de nuestras iniciativas.

El Comité de Riesgos Corporativos en España

Para cumplir con las mejores prácticas de gobernanza, contamos con un Comité de Riesgos Corporativos (CRC), que cumple funciones equivalentes a las de un Comité de Auditoría y un Comité de Riesgos, según lo previsto en la Ley 31/2014, que modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora de la gobernanza corporativa. Aunque esta ley no es de aplicación directa al grupo Accenture en España, nuestra Junta Directiva ha establecido el CRC y ha adoptado el Código de Buen Gobierno de las empresas cotizadas aprobado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV).

La función del CRC consiste principalmente en asesorar y brindar asistencia especializada al Consejo de Administración de Accenture en España en todos los asuntos relacionados con auditorías internas y externas, así como en la evaluación de la calificación e independencia de los auditores, la calidad e integridad de la contabilidad, los controles internos, la información financiera de la empresa y el cumplimiento de los requisitos legales.

Para respaldar esta labor, Accenture en España dispone de un proceso actualizado y eficaz para identificar, controlar y gestionar los riesgos directos e indirecto.

Este incluye:

- Identificación de riesgos operativos y regulatorios relevantes para la empresa.
- Establecimiento 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 determinados como materiales previamente 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 hallazgos significativos por parte de auditores internos y externos (incumplimiento de disposiciones legales y reglamentarias, incorrecciones, dificultades en su ejecución, falta de transparencia, etc.).
- Formulación de recomendaciones y seguimiento de las medidas correctivas propuestas.
- Información al Consejo de Administración de Accenture en España sobre los riesgos y las deficiencias identificadas.
- Información al Administrador Único.

En Accenture en España, tenemos en cuenta riesgos e incertidumbres y trabajamos de manera continua en su monitorización y control, así como en la potencial actualización del mapa de riesgos, ya que no se trata de un elemento estático.



Derechos Humanos

Declaración Global de Derechos Humanos de Accenture

Nuestro compromiso

En Accenture a nivel global, somos firmantes del Pacto Global de Naciones Unidas desde 2008. Cada año, presentamos nuestra Comunicación sobre el Progreso en la implementación de los Diez Principios incluidos en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UNGC) y en apoyo a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

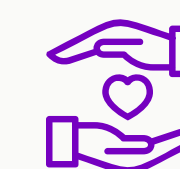
Tal como se establece en nuestro [Código de Ética Empresarial](#), nos alineamos con los [Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos](#), poniendo todos nuestros esfuerzos en maximizar el impacto positivo de nuestras operaciones y de los proyectos que desarrollamos, en términos de derechos humanos. Nuestros clientes y grupos de interés valoran la transparencia con la que comunicamos nuestros compromisos y políticas en esta materia.

Asimismo, nos mantenemos atentos a las mejores prácticas del mercado, buscando formas de fortalecer nuestros compromisos. Cuando surge alguna incertidumbre sobre la aplicación de la ley conforme a nuestros principios de derechos humanos, nos guiamos por nuestros valores fundamentales y por el [Código de Conducta Empresarial \(COBE\)](#) para garantizar que apoyamos y respetamos los principios reconocidos internacionalmente.

En Accenture también nos adherimos a los principales tratados y marcos internacionales sobre derechos humanos, incluyendo la [Declaración de la Organización Internacional del Trabajo \(OIT\)](#) sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, así como los Principios Rectores de la ONU.

Nuestra gobernanza en derechos humanos

Consideramos que el apoyo y respeto por los derechos humanos son una parte integral de nuestros compromisos de sostenibilidad. Nuestro Comité Ejecutivo de Operaciones de Sostenibilidad, compuesto por líderes de toda la organización, es responsable de supervisar todos los temas operativos relacionados con sostenibilidad, incluyendo las cuestiones de gobernanza en materia de derechos humanos.



Nuestras prioridades en derechos humanos

Enfocamos nuestros esfuerzos en las áreas que consideramos más relevantes para nuestro negocio y operaciones, evaluando su posible impacto en este ámbito.

Estas prioridades pueden consultarse en nuestro [Código de Ética Empresarial](#) en nuestra [web](#), haciendo clic en “Descargar nuestro código”.

Informe sobre derechos humanos

Como parte de nuestro compromiso con la transparencia, evaluamos los riesgos relacionados con los derechos humanos y elaboramos informes periódicos para reflejar nuestro desempeño y progreso.

Esclavitud moderna

Nuestro compromiso histórico con los derechos humanos incluye la lucha contra la esclavitud moderna, el trabajo infantil y la trata de personas en nuestras operaciones y cadena de suministro. Según la naturaleza de nuestro negocio y nuestras evaluaciones de riesgo, consideramos que el riesgo en estas áreas es bajo.

No obstante, revisamos de manera continua cómo mejorar y adaptarnos a las circunstancias cambiantes. Nuestra [Declaración de Transparencia sobre Esclavitud Moderna](#) proporciona información adicional sobre todos estos esfuerzos. Aunque esta declaración es un requisito legal en Australia, Canadá y el Reino Unido, refleja también nuestro compromiso global más allá de dichas jurisdicciones.

Minerales de conflicto

A medida que nuestro negocio evoluciona, adaptamos nuestras estrategias de diligencia debida en derechos humanos. Nos esforzamos en ser muy cuidadosos y precisos en la selección y relación con proveedores, especialmente en aquellos sectores y países con un riesgo mayor.

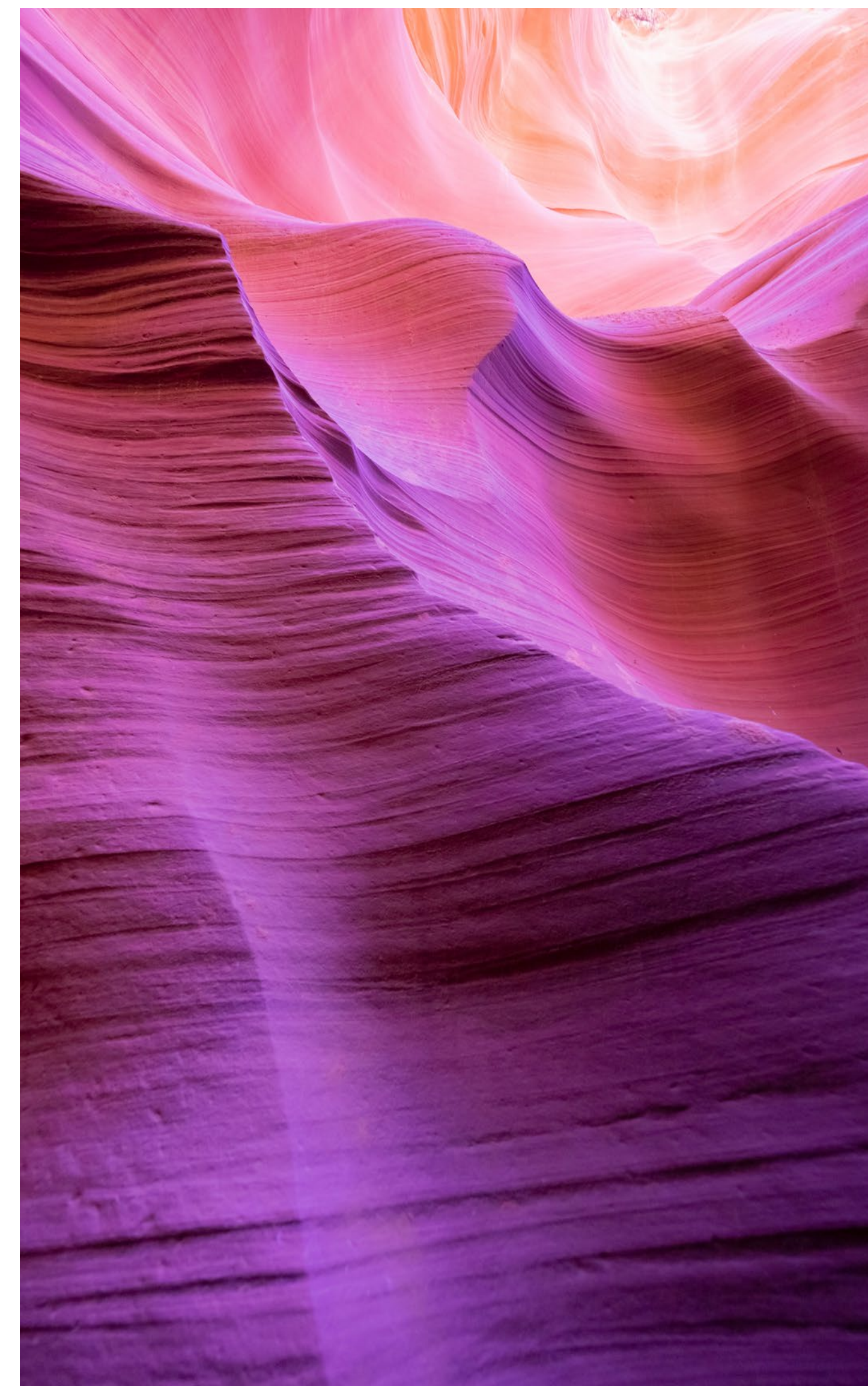
Por ejemplo, continuamos invirtiendo y desarrollando nuestro Centro de Compras Sostenibles y los procesos de Gestión

de Riesgos de Terceros, integrando funciones de gestión de proveedores para identificar, priorizar y mitigar de forma fluida los riesgos en nuestra cadena de suministro.

Nuestro grupo de trabajo multidisciplinar sobre minerales 3TG (estaño, tungsteno, tántalo u oro), en colaboración con nuestro especialista externo sigue preparando nuestro [Informe anual sobre Minerales de Conflicto](#) revisando nuestra cadena de suministro en busca de productos que contengan minerales 3TG.

Nuestro equipo de Impacto y Sostenibilidad de Proveedores se centra específicamente en los minerales de conflicto en nuestra cadena de suministro y utiliza herramientas como nuestro Centro de Adquisiciones Sostenibles para evaluar el desempeño en sostenibilidad de nuestros proveedores, incluyendo la presencia de minerales 3TG en sus productos. Esto es una pieza esencial en cómo abordamos los derechos humanos, incluida la esclavitud moderna, en nuestra cadena de suministro global.

Promovemos la transparencia, la responsabilidad y las prácticas de negocio responsables mediante evaluaciones de diligencia debida tanto en nuestro propio negocio como en nuestra cadena de suministro. El objetivo es identificar riesgos relacionados con los derechos humanos, alinearnos con los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos y cumplir con la legislación aplicable sobre diligencia debida en la cadena de suministro.



Procurement Plus

Nuestro enfoque general de compras se apoya en el programa global Procurement Plus, definido para controlar todos los aspectos de nuestra cadena de suministro y ayudarnos a construir relaciones más sólidas basadas en comportamientos éticos, de transparencia, agilidad e inclusión. Gracias a nuestro “Programa de Impacto y Sostenibilidad de Proveedores” podemos generar cambios positivos, aprovechando nuestro poder adquisitivo para generar un gran impacto social y ambiental.

Impacto y Sostenibilidad de Proveedores

Nuestro “Programa de Impacto y Sostenibilidad de Proveedores” es clave para cumplir con los objetivos de compra responsable y orientar cómo trabajamos con los proveedores para promover:

- Compras éticas y transparencia en la cadena de suministro
- Sostenibilidad ambiental y descarbonización de proveedores
- Derechos humanos
- Impacto y desarrollo de proveedores
- Compras accesibles

A nivel local en España

+166 M€

en compras

95%

de las compras a proveedores aprobados

2.164

personas se beneficiaron del empleo indirecto generado

≈95%

de las compras a proveedores españoles

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, la aplicación de criterios de selección y el desarrollo de estándares para la relación comercial 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 en nuestro proceso de realización de órdenes de compra. Reiteramos nuestro compromiso con estos 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.

*Nuestro programa de gestión de proveedores incluye aquellos proveedores con los que Accenture tiene una relación contractual directa y duradera.

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 liderado 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.

Además, revisamos anualmente nuestra estrategia en cuanto a la cadena de suministro apoyándonos en nuestro COBE y en los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas como parte de nuestros esfuerzos por establecer estándares de la industria para mantener una cadena de suministro ética.

Esto es particularmente importante dentro del marco de nuestros esfuerzos continuos para recomendar a los proveedores que paguen un salario digno.

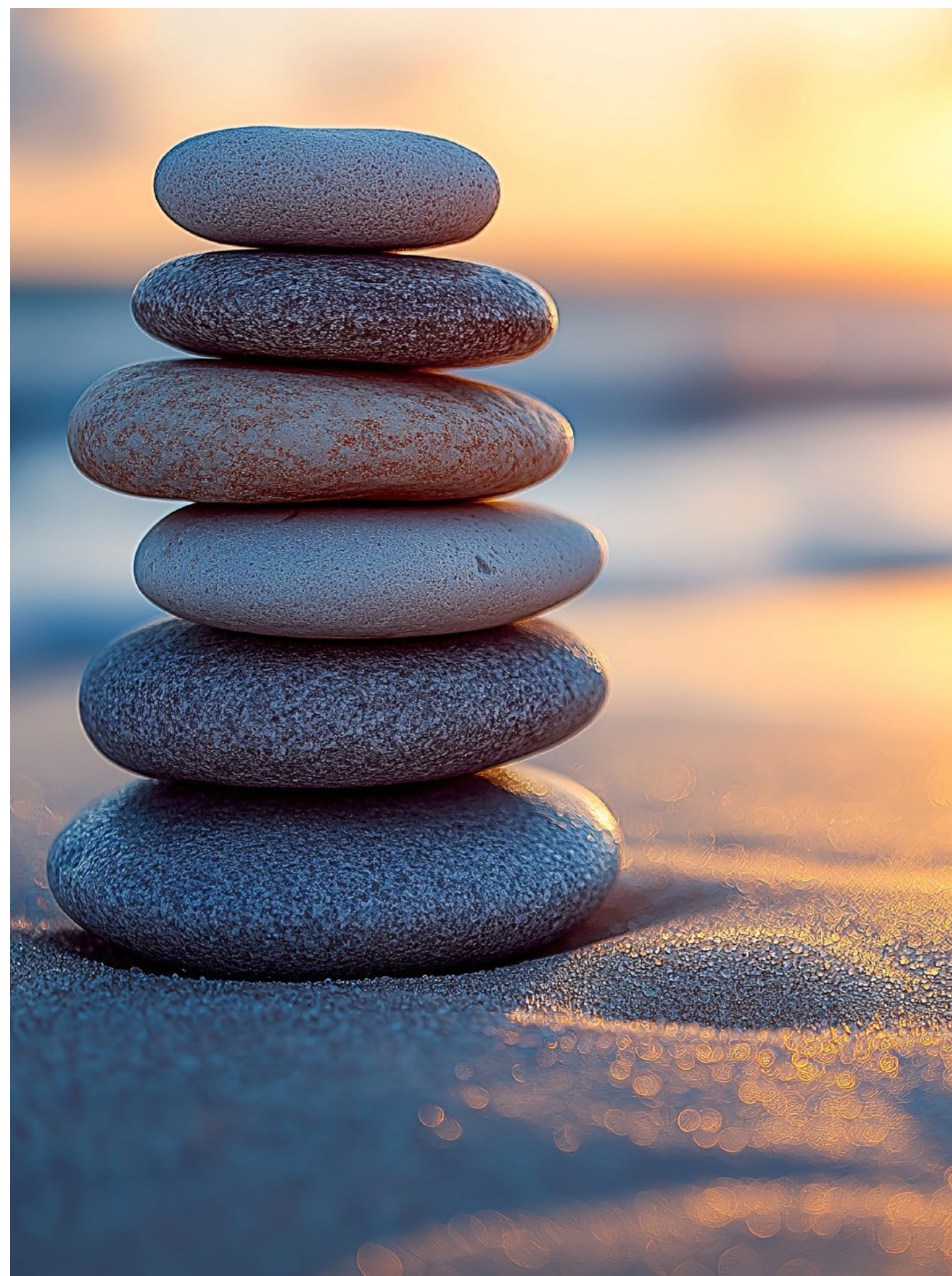
Sustainable Procurement Hub

El Sustainable Procurement Hub, portal de homologación y análisis de sostenibilidad de nuestros proveedores, nos permite evaluar y hacer seguimiento del desempeño de nuestros proveedores en materia de sostenibilidad ambiental, derechos humanos, impacto y desarrollo de los proveedores y ética y cumplimiento con aquellos proveedores con los que operamos a través del hub.

Este proceso de diligencia debida 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.

Durante 2025, en España, utilizamos este portal para realizar 183 evaluaciones de sostenibilidad. Además, continuamos involucrándonos activamente con nuestros proveedores para obtener una mayor visibilidad del desempeño en sostenibilidad en nuestra cadena de suministro y definir caminos hacia un mayor impacto ambiental y social positivo.

Asimismo, a nivel local, implementamos mecanismos en nuestros procedimientos de compra para garantizar que los criterios de sostenibilidad se incorporen en los procesos de licitación, otorgando a los aspectos de sostenibilidad un peso del 20% en la matriz de evaluación a nivel local.



Auditamos a nuestros proveedores

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 las empresas colaboradoras que cuenten con la certificación ISO 27001 en materia de seguridad de la información o, en su defecto, que 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, el esfuerzo en auditoría es cada año 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 las Administraciones Públicas/Gobierno, entidades estatales y empresas). 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 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. Así, durante este año fiscal, 2.164 personas se han visto beneficiadas por el empleo indirecto que hemos generado. Durante este año, hemos hecho especial esfuerzo en destinar recursos al desarrollo local y, muy especialmente, hemos puesto el foco en el empleo inclusivo: hemos invertido 2,64 millones de euros en proveedores certificados como Centro Especial de Empleo.

Participamos en la 3ª edición del Programa de Capacitación de Proveedores Sostenibles del Pacto Mundial de la ONU en España.

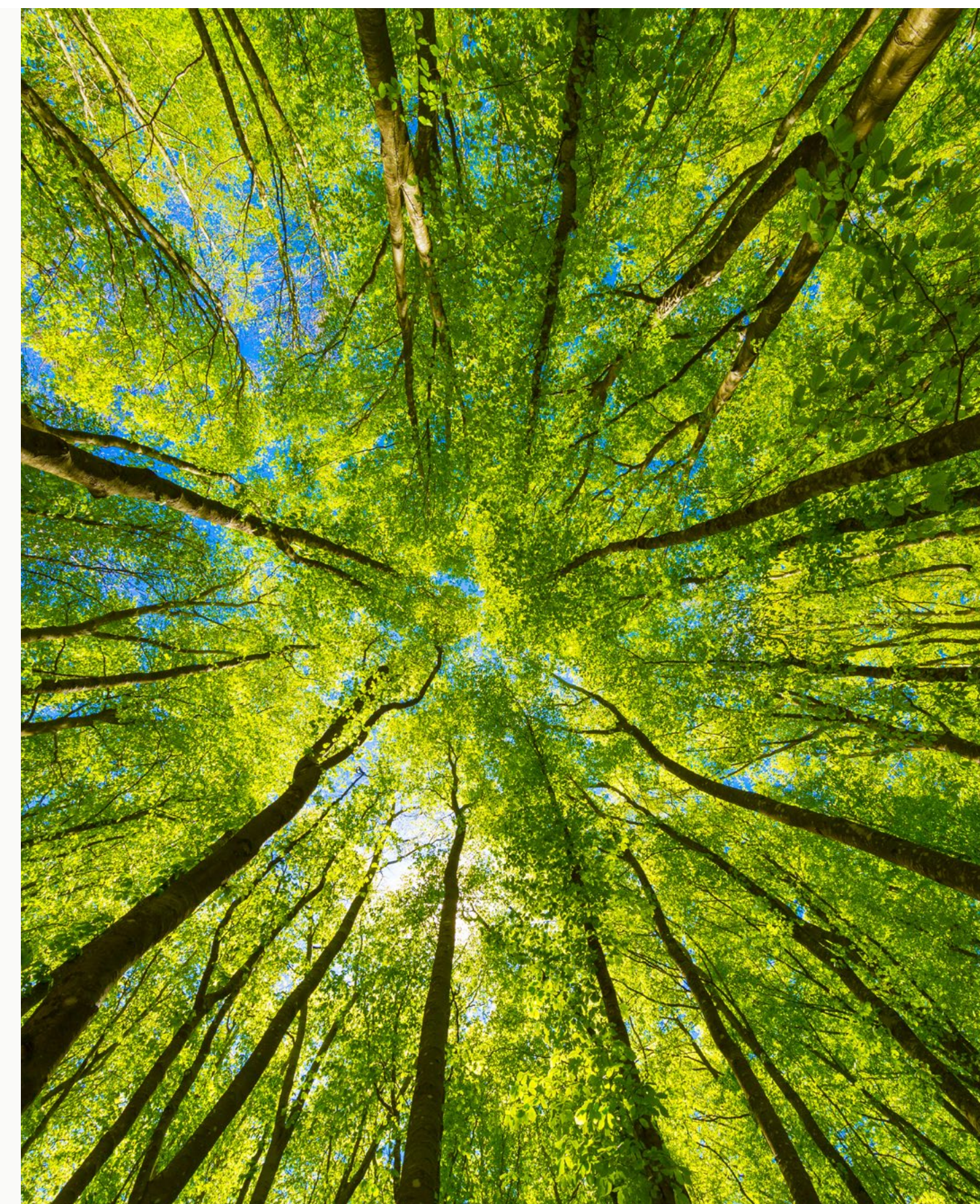
Como muestra de nuestro compromiso con la formación en sostenibilidad a nuestros proveedores, nos hemos unido a la 3ª edición del Programa de Capacitación de Proveedores Sostenibles del Pacto Mundial de la ONU junto a otras grandes compañías a nivel global.

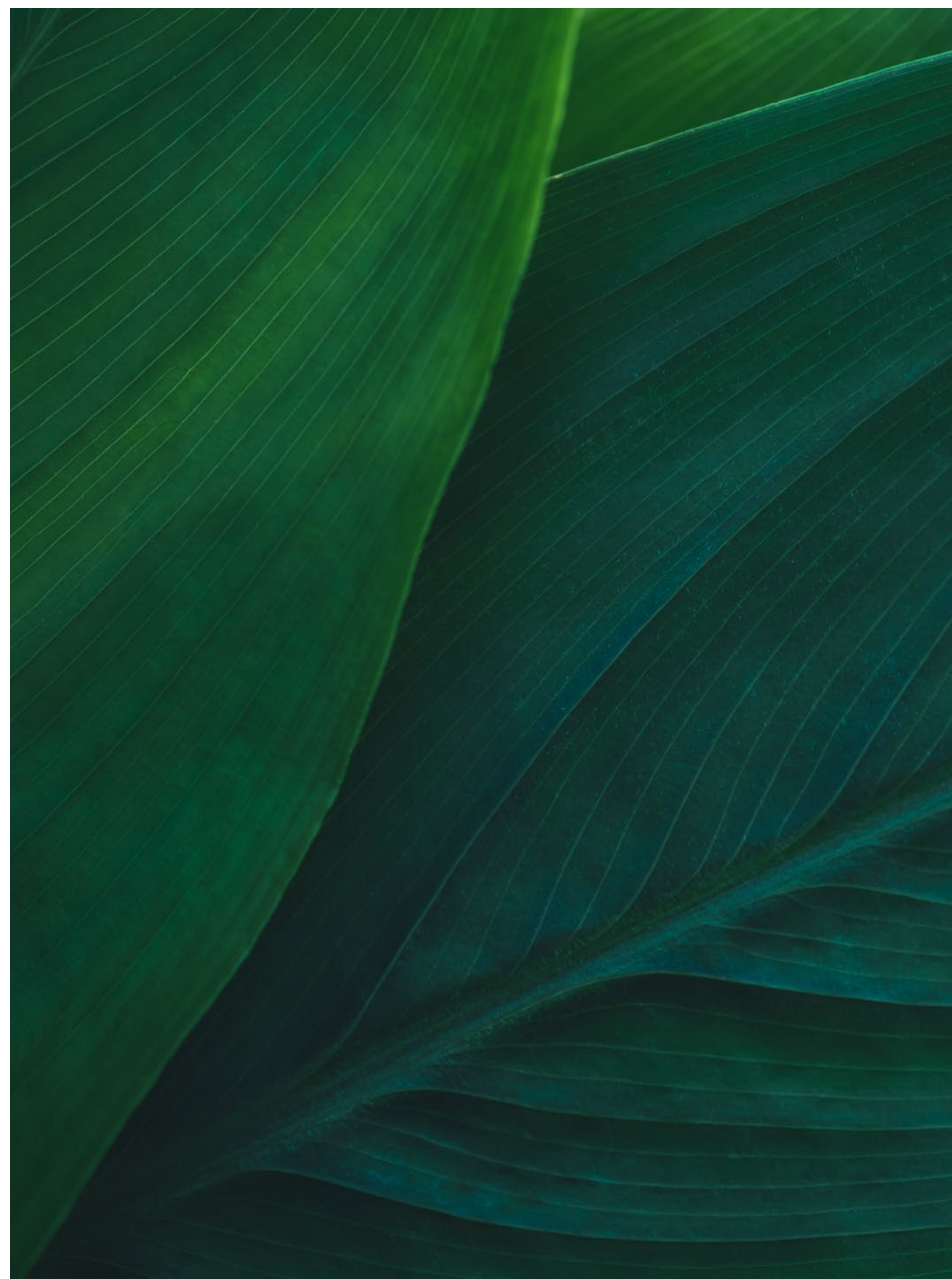
Gracias a nuestra invitación, 63 pymes se han registrado en el programa y parte de ellas han completado con éxito todos los módulos de la formación.

De acuerdo con los datos proporcionados por el Pacto Mundial, el 91% de las empresas participantes han quedado satisfechas con la formación.

Los cuatro contenidos clave que incluía la formación han sido:

1. Familiarizarse con la sostenibilidad empresarial bajo el prisma de los diez principios del Pacto Mundial y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
2. Identificar las áreas de trabajo en materia de sostenibilidad que la empresa puede priorizar de acuerdo con su tamaño, tipo de actividad y sector.
3. Establecer objetivos reales, medibles y alcanzables para la empresa.
4. Contar con una hoja de ruta clara para avanzar en materia de sostenibilidad y cumplir sus objetivos. Desde Accenture, estamos trabajando de cara a poder participar en próximas ediciones y seguir formando a más proveedores para avanzar en la sostenibilidad.





Sostenibilidad ambiental en nuestra cadena de suministro

Divulgación de carbono

Nuestros proveedores contribuyen a nuestras emisiones de alcance 3, por lo que esperamos que hagan de la sostenibilidad una prioridad y nos faciliten información actualizada sobre sus iniciativas, objetivos e impacto en la reducción de emisiones de carbono. Como miembro corporativo del programa CDP's Supply Chain Program, utilizamos las herramientas de CDP para promover el compromiso, la transparencia y las prácticas sostenibles con nuestros proveedores.

Apoyamos a nuestros proveedores en sus procesos descarbonización

Continuamos apoyando a nuestros proveedores en la evaluación de su madurez en descarbonización y, a partir de los resultados, les ayudamos a establecer su línea base de emisiones, seleccionar iniciativas prioritarias y desarrollar una hoja de ruta con la que avanzar hacia sus objetivos de reducción de carbono.

Hemos elaborado varios Manuales de Descarbonización para Proveedores, disponibles en nuestro Hub. Estos funcionan como herramientas de autoaprendizaje y referencias prácticas, permitiendo a los proveedores comprender la terminología de gases de efecto invernadero, los conceptos clave de cálculo de emisiones y las medidas efectivas de reducción.

Además, seguimos involucrando a los proveedores en sesiones virtuales de aprendizaje para presentarles la evaluación de sostenibilidad de Accenture. Las conclusiones sobre la inversión en la descarbonización de proveedores y el impulso a la reducción de emisiones se recopilan en la Guía de Profundización del Compromiso de Compras Sostenibles (SPP).

Los derechos humanos y nuestra cadena de suministro

Nuestro compromiso con los derechos humanos es un pilar fundamental para la consecución de nuestros objetivos en sostenibilidad y tiene en cuenta a nuestra cadena de suministro y a nuestra selección de proveedores. Como parte de la estrategia de compra responsable, cumplimos estrictamente con nuestras obligaciones en derechos humanos, incluida la diligencia debida en minerales de conflicto. Destinamos recursos para evaluar los riesgos en materia de derechos humanos dentro de nuestras cadenas de suministro, así como para la implantación de procesos de diligencia debida.

Además, respaldamos los programas locales de cumplimiento para reforzar la concienciación en los equipos de compras relevantes.

Invertimos en nuestras comunidades para contribuir a su desarrollo y bienestar, generando un impacto significativo en los lugares del mundo donde trabajamos y vivimos.

Logramos esto mediante la colaboración con nuestros clientes, socios y organizaciones sin ánimo de lucro, al tiempo que empoderamos a las, aproximadamente, 779.000 personas de nuestro equipo para que marquen la diferencia.

Durante 20 años, a través de nuestra fundación en España, hemos contribuido a la transformación y digitalización de la sociedad canalizando la acción social de nuestra empresa y de nuestros profesionales. Al combinar el ingenio humano con la tecnología más innovadora, ayudamos a personas y organizaciones a prosperar en la economía digital actual mediante nuestras actividades de consultoría gratuitas, el voluntariado y las donaciones.

Para más información [Memoria de Fundación Accenture](#)



A nivel local en España

+88.700

horas de consultoría pro-bono destinadas a proyectos sociales*, con la participación de más de 120 profesionales

+8.600

horas de voluntariado de más de 4.100 profesionales

+296.000€

donados por más de 5.000 profesionales

+280.000€

donados por Accenture

*La acción social de Accenture se canaliza principalmente a través de la Fundación Accenture.



FINANCIERO

Nuestros sólidos resultados financieros nos permiten ofrecer valor integral

Para saber más, consulta nuestro informe global [360° Value Report](#)



Marco de reporte y datos

En esta dimensión

Enfoque de reporte

La información reportada en esta Memoria de Sostenibilidad de Accenture en España 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.

Para elaborarla, hemos integrado datos de las sociedades Accenture S. L., Tecnológica Ecosistemas S. A., Accenture Outsourcing Services S. A., Energuia Web S. A., Informática de Euskadi S. L., ITBS Servicios Bancarios de Tecnología de la Información S. L., Accenture Song Brand Spain S. L., Qipro Soluciones S. L. e Innotec System, S. L. En cuanto a la información sobre la cifra de negocio, además de todas las anteriores, incorporamos a Avanade Spain S. L. Los indicadores de medioambiente del apartado “Detalle de indicadores ESG” se han realizado teniendo en cuenta el alcance de la memoria y considerando a Avanade Spain S. L. Adicionalmente, a lo largo de esta memoria se reporta información sobre objetivos y datos globales procedentes de nuestro informe [360° Value Report](#).

El área de Negocio Responsable es quien responde ante el contenido íntegro de esta memoria ante la Dirección y ante los grupos de interés. Para solicitar cualquier aclaración sobre la

información publicada o hacer alguna sugerencia en materia de sostenibilidad, puedes ponerte en contacto con:

negocio.responsable@accenture.com

Esta memoria de sostenibilidad se ha elaborado conforme a los Estándares GRI (el detalle de los indicadores GRI puede encontrarse en el apartado “Índice de contenidos GRI”) e incluye toda aquella información relevante para Accenture en España y para sus grupos de interés. Para ello, hemos realizado el correspondiente análisis de materialidad, que puede consultarse en el apartado “Prioridades ESG y comunicación con los grupos de interés”.

Por otro lado, la información cualitativa y cuantitativa del contenido de esta memoria, que da respuesta a los estándares de GRI, ha sido verificada externamente por la firma KPMG Asesores S. L. El informe de verificación independiente puede encontrarse en el apartado “Informe de verificación independiente”.

De la misma manera, desde Accenture Global reafirmamos nuestro compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. A nivel local, formamos parte activa del Pacto Mundial

de la ONU en España, impulsando la integración de sus diez principios en nuestra estrategia, operaciones y cultura corporativa. Asimismo, rendimos cuentas de forma transparente sobre el desempeño de nuestra actividad con relación a dichos principios a través de esta memoria de sostenibilidad.

Los informes del Estado de Información No Financiera a los que se refiere la Ley 11/2018 de 28 de diciembre se incorporan a los correspondientes informes de gestión de cada una de las sociedades obligadas y se procede de acuerdo con los trámites marcados por la Ley en cuanto a procedimiento de aprobación y registro. Estos informes han sido auditados sin salvedades y se encuentran publicados en nuestra web.



Evaluando nuestras prioridades de sostenibilidad

Evaluamos periódicamente nuestras prioridades de sostenibilidad en función de su relevancia en nuestro negocio y nuestros grupos de interés, de acuerdo con la metodología establecida por GRI. En 2025, 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 de sostenibilidad pueden presentar para nuestra compañía.

Nuestro procedimiento

Utilizamos nuestra herramienta de IA generativa para revisar los últimos conocimientos sobre sostenibilidad de organizaciones no gubernamentales (ONG) relevantes, organismos de la industria y el mundo académico; marcos y buenas prácticas, como las métricas de sostenibilidad universales del Foro Económico Mundial. Analizamos las peticiones de nuestros clientes en materia de sostenibilidad y las nuevas prioridades (por ejemplo, como parte de las propuestas o revisiones de cumplimiento de los proveedores).

Benchmarking

Utilizamos software especializado de terceros para realizar una evaluación comparativa detallada y un análisis de las

cuestiones de sostenibilidad emergentes y actuales entre nuestros pares, competidores y otras organizaciones. Este proceso nos ha permitido identificar nuestros asuntos de sostenibilidad más relevantes para realizar una evaluación más detallada.

Contribución de nuestros grupos de interés

Nuestra herramienta de IA generativa recopiló la opinión de nuestros principales grupos de interés (clientes, proveedores, inversores, profesionales y sociedad) para determinar los asuntos de sostenibilidad 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.

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 de sostenibilidad. También evaluamos los riesgos y oportunidades reales y potenciales que los asuntos de sostenibilidad representan para nuestra compañía. La evaluación se llevó a cabo considerando la magnitud y la probabilidad de cada impacto, riesgo y oportunidad.

Ejemplos de participación de los grupos de interés

A nivel global, para comunicar nuestro enfoque, estar más alineados con las expectativas de nuestros grupos de interés y mejorar nuestros informes, de forma periódica, pedimos a nuestros grupos de interés internos y externos su opinión sobre nuestros objetivos, progreso y desempeño.

Clientes

Encuestas de satisfacción, relaciones con los *Client Account Lead*, procesos de calidad de los proyectos, conferencias y eventos, respuestas a evaluaciones de sostenibilidad y solicitudes de información (por ejemplo, CDP Supply Chain, EcoVadis, IntegrityNext).

Proveedores

Programa de cadena de suministro de CDP, Sustainalytics, Normas de Conducta para Proveedores, Programa Global de Desarrollo de Proveedores
Diversos, eventos con proveedores, formaciones y acompañamiento.

Inversores

Convocatorias trimestrales de resultados, conferencias de inversores y analistas, respuestas a cuestionarios de inversores (por ejemplo, CDP Climate Change, Institutional Shareholder Services, MSCI, Sustainalytics) y alcance del equipo de relación con inversores.

Nuestros profesionales

Encuestas, memorandos internos, webcasts, accenture.com, redes sociales, línea de ayuda de ética empresarial, focus groups, redes de empleados, contenido en nuestro portal, canales de comunicación interna y nuestro programa de formación Sustainability Quotient.

Sociedad

Desarrollo de alianzas estratégicas de largo plazo con organizaciones sin fines de lucro para impulsar el programa *Learning to Earning*; fomento del voluntariado y de la contribución económica de profesionales; gestión de la relación con beneficiarios a través de Accenture y fundaciones aliadas; promoción del cambio social mediante iniciativas intersectoriales y participación en foros nacionales e internacionales.

Nuestras prioridades de sostenibilidad

Combinamos nuestros conocimientos y la participación de negocios y partes interesadas para determinar nuestras prioridades de sostenibilidad para el año fiscal 2025.

Apoyando nuestros ODS de máxima prioridad



Emisiones de carbono

- Abordar las emisiones de carbono de las operaciones comerciales de Accenture y fomentar reducciones entre proveedores y otros socios de la cadena de valor para lograr nuestros objetivos de reducción de emisiones.

Impacto comunitario y social

- Apoyar a las comunidades y generar beneficios económicos y sociales a través de asociaciones e iniciativas.

Privacidad de datos y ciberseguridad

- Proteger los datos personales y comerciales y los sistemas a través de estrictos estándares de privacidad y seguridad de datos para nuestro negocio, personas y clientes.

Ética e integridad

- Adherirse a los más altos estándares éticos, mantener valores, prevenir la corrupción y actuar con integridad.

Derechos humanos

- Apoyar y respetar los derechos humanos en toda nuestra cadena de valor, a través de prácticas de diligencia debida y políticas que respeten los estándares de derechos humanos.

Compras responsables

- Trabajar con nuestros proveedores y socios del ecosistema para alinear nuestras políticas y avanzar en nuestros compromisos con la sostenibilidad ambiental, los derechos humanos y otros estándares comerciales.

Tecnología responsable

- Innovar con integridad utilizando nuestro conocimiento de la tecnología, incluida la IA, y su impacto en las personas para desarrollar soluciones inclusivas, responsables y sostenibles.

Talento y compromiso

- Atraer, desarrollar y comprometer al talento adecuado para satisfacer las necesidades de nuestros clientes.
- Proporcionar un lugar de trabajo y fomentar una cultura que apoye y priorice el bienestar mental y físico de los empleados.









Diálogo con nuestros grupos de interés

Si queremos generar valor 360° para nuestros grupos de interés, debemos entender primero sus preocupaciones y necesidades. Para ello, mantenemos un diálogo continuo, abierto y bidireccional con todos ellos a través de distintos canales que se muestran a continuación.



Grupos de interés

Canales de comunicación

 <p>Clientes</p>	<p>La comunicación con nuestros clientes se realiza a través de canales externos como nuestra memoria de sostenibilidad, página web, redes sociales, aplicaciones móviles como App Accenture Foresight, actos presenciales (eventos, desayunos, foros o reuniones, entre otros), comunicaciones digitales (boletines, correos electrónicos, etc.), publicaciones en medios de comunicación o envíos físicos (publicaciones, invitaciones, etc.). También gestionamos su satisfacción a través de mecanismos de encuestas, buzones y teléfonos de contacto.</p>
 <p>Profesionales</p>	<p>La comunicación con nuestros profesionales se produce fundamentalmente a través de canales internos propios como nuestros portales, sites y redes de comunicación interna (Viva Engage y Teams), encuentros físicos como formaciones, comités o communities, comunicaciones digitales a través de correo electrónico o cartelería digital, buzones y mecanismos de gestión de la satisfacción (mentimeter, formularios y sharepoint). Además, pueden acceder a los canales externos mencionados en el apartado anterior.</p>
 <p>Accionistas</p>	<p>Nuestros accionistas pueden comunicarse y consultar información de nuestra compañía a través de una página web específica, reuniones presenciales o virtuales, comunicaciones digitales, publicaciones en los medios de comunicación, buzones y teléfonos de contacto.</p>
 <p>Proveedores</p>	<p>La comunicación con nuestros proveedores se produce a través de herramientas externas de trabajo y catálogos interactivos. Además, pueden acceder al resto de canales externos que se explican en los apartados anteriores.</p>
 <p>Organizaciones Sociales</p>	<p>Contamos con una página web específica de Fundación Accenture y además pueden acceder al resto de canales externos. Contamos con buzones de correo y teléfono de contacto.</p>
 <p>Ecosistema Innovador</p>	<p>Contamos con buzones de contacto y se realizan actos presenciales, además de envíos digitales.</p>
 <p>Candidatos</p>	<p>Contamos con una página web específica para candidatos y otras páginas webs externas, realizamos publicaciones en redes sociales, envíos digitales y eventos dirigidos a este público. Contamos con un buzón de contacto.</p>
 <p>Alumni</p>	<p>Contamos con una página web propia, se realizan envíos digitales, eventos presenciales o virtuales y un buzón de contacto.</p>

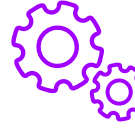
Detalle de indicadores ESG



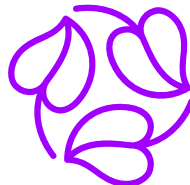
Medioambiente



RR. HH.



Cadena de Suministro



Medioambiente

Tabla 1: Consumo de agua

	2025	2024	2023
Consumo de agua (megalitros)	12,28	10,34	9,48

Tablas 2: Materiales comprados

	2025	2024	2023
Material informático y móviles			
Ordenadores (unidades)	4.724	3.628	4.170
Móviles (unidades)	3.335	3.294	2.614
Consumo de papel			
Consumo de papel (Kg)	3.107,49	3.137,89	2.844,77

Tabla 3: Consumo directo e indirecto de energía

	2025	2024	2023
Consumo gasoil grupos electrógenos (GJ)	7,15	12,82	21,66
Consumo diésel flota (GJ)	51,77	132,46	180,23
Consumo de gasolina flota (GJ)	901,80	2.125,31	2.888,15
Consumo eléctrico (GJ)	12.654,62	15.007,68	17.522,38
Consumo total de energía (GJ)	13.615,34	17.278,26	20.612,42
Consumo total de energía por profesional (GJ)	0,76	0,95	1,17

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)	12.654,62	15.007,68	17.522,38

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 ₂ eq)*	102,03	196,62	242,20
Emisiones indirectas (Categoría 2: electricidad) Alcance 2 Market-Based (t CO ₂ eq)	0,00	0,00	0,00
Emisiones indirectas (Categoría 3: transporte y hoteles) Alcance 3 (t CO ₂ eq)	3.742,50	3.670,79	3.819,47
Emisiones indirectas (Categoría 4: bienes y servicios) Alcance 3 (t CO ₂ eq)	6.115,16	5.827,34	4.303,12
Emisiones totales (t CO₂ eq)	9.959,70	9.694,75	8.364,79
Emisiones totales por profesional (t CO₂ 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 el 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)	12,44	15,09	3,84
			Papel (t)	10,67	10,99	8,51
			Orgánico (t)	14,40	8,51	1,84
		Autorizado-Reciclaje	Equipos informáticos (t)*	2,13	1,66	1,74
			Móviles (t)*	0,18	0,15	0,06
			Papel confidencial (t)	5,57	7,45	14,93
	Cápsulas de café (t)		9,42	6,34	3,99	
	Pilas (t)		0,00	0,00	0,00	
	Tóner (t)		0,11	0,15	0,20	
	Gestor autorizado/Donación-Reutilización	Gestor autorizado-Reutilización	Tapones de plástico (t)	0,00	0,05	0,03
			Ordenadores (t)*	4,47	5,19	8,68
	Total 1 (t)				59,73	55,92
Destinados a eliminación	No peligrosos	Municipal	Resto (t)	0,00	5,75	13,85
	Peligrosos	Gestor autorizado	Residuos biosanitarios (t)	0,09	0,07	0,07
			Residuos mantenimiento (t)	0,27	0,37	0,00
Total 2 (t)				0,37	6,18	13,92
Total 1+2 (t)				60,10	62,11	58,08
% 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.



RR. HH.

Tabla 1: Número total de empleados distribuidos por categoría profesional y sexo y edad

			2025	2024	2023				2025	2024	2023		
Managing Directors	Mujeres	Hasta 30	0	0	0	Consultants	Mujeres	Hasta 30	176	209	226		
		Entre 30 y 50	41	43	53			Entre 30 y 50	1.361	1.370	1.417		
		Mayor de 50	45	34	23			Mayor de 50	312	258	205		
		Total	86	77	76			Total	1.849	1.837	1.848		
	Hombres	Hasta 30	0	0	0		Hombres	Hasta 30	260	256	267		
		Entre 30 y 50	100	101	112			Entre 30 y 50	2.245	2.240	2.220		
		Mayor de 50	89	83	76			Mayor de 50	492	421	344		
		Total	189	184	188			Total	2.997	2.917	2.831		
	Total Managing Directors			275	261		264	Total Consultants			4.846	4.754	4.679
	Senior Managers y Managers	Mujeres	Hasta 30	13	6		5	Analysts	Mujeres	Hasta 30	1.574	1.712	1.687
Entre 30 y 50			649	608	632	Entre 30 y 50	2.640			2.743	2.581		
Mayor de 50			198	166	126	Mayor de 50	285			251	222		
Total			860	780	763	Total	4.499			4.706	4.490		
Hombres		Hasta 30	18	11	14	Hombres	Hasta 30		2.026	2.192	2.023		
		Entre 30 y 50	1.219	1.157	1.212		Entre 30 y 50		2.503	2.693	2.599		
		Mayor de 50	421	328	251		Mayor de 50		221	196	179		
		Total	1.658	1.496	1.477		Total		4.750	5.081	4.801		
Total Senior Managers y Managers			2.518	2.276	2.240	Total Analysts			9.249	9.787	9.291		

Tabla 2: Número total de empleados distribuido por sexo

	2025	2024	2023
Mujeres	7.294	7.400	7.177
Hombres	9.594	9.678	9.297
Total	16.888	17.078	16.474

Tabla 3: Número de contratos y tipología

	2025	2024	2023	
Indefinido a jornada completa	Mujeres	6.503	6.529	6.212
	Hombres	9.368	9.406	9.000
	Total	15.871	15.935	15.212
Indefinido a jornada parcial*	Mujeres	790	868	963
	Hombres	226	266	294
	Total	1.016	1.134	1.257
Temporal a jornada completa	Mujeres	0	0	2
	Hombres	0	1	2
	Total	0	1	4
Temporal a jornada parcial	Mujeres	1	3	0
	Hombres	0	5	1
	Total	1	8	1
Total empleados	16.888	17.078	16.474	
Porcentaje contratos indefinidos	99,99%	99,9%	100,0%	
Porcentaje contratos temporales	0,01%	0,1%	0,0%	
Porcentaje contratos jornada completa	93,98%	93,3%	92,4%	
Porcentaje contratos jornada parcial	6,02%	6,7%	7,6%	

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

Tabla 4: Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres

	Nivel	2025	2024	2023
Managing Director	1	0,88	0,90	1,00
	2	0,99	1,02	0,99
	3	0,95	0,98	0,99
	4	0,92	0,92	0,94
Senior Managers y Managers	5	0,97	0,97	0,98
	6	0,97	0,98	0,97
	7	0,97	0,98	0,99
Consultants	8	0,97	0,97	0,98
	9	0,98	0,99	0,99
Analysts	10	0,99	0,99	1,00
	11	0,99	0,99	1,00
	12	1,02	1,01	1,01
	13	1,00	1,00	0,99

n/a: no está representado alguno de los géneros en el nivel de la categoría profesional.

Tabla 5: Empleados con discapacidad

	2025		2024		2023	
Mujeres	110	40,6%	96	37,9%	85	40,5%
Hombres	161	59,4%	157	62,1%	125	59,5%
Total	271	-	253	-	210	-
Porcentaje respecto del total de empleados	1,6%	-	1,5	1%	1,3	1%

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 al Real Decreto Legislativo 1/2013 del 29 de noviembre.

Tabla 6: Número de empleados que han disfrutado el permiso de maternidad/paternidad

		2025		2024		2023	
Maternidad	Mujeres	352	-	306	-	300	-
	Hombres	12	-	7	-	3	-
	Total	364	10,4%	313	1,8%	303	1,8%
Paternidad	Mujeres	5	-	6	-	3	-
	Hombres	480	-	486	-	459	-
	Total	485	2,9%	492	2,9%	462	2,8%
Maternidad + Paternidad	Total	849	-	805	-	765	-
	Porcentaje *	5,0%		4,7%		4,6%	

*Porcentaje de bajas de maternidad / paternidad sobre el número total de empleados.

Tabla 7: Número de empleados que se reincorporaron al trabajo después de que finalizara su baja por maternidad/paternidad

		2025		2024		2023	
Maternidad	Mujeres	232	-	189	-	183	-
	Hombres	12	-	6	-	3	-
	Total	244	0	195	1,1%	186	1,1%
Paternidad	Mujeres	5	-	5	-	3	-
	Hombres	340	-	360	-	325	-
	Total	345	0	365	2,1%	328	2,0%
Maternidad + Paternidad	Total	589	-	560	-	514	-
	Porcentaje*	3,5%		3,3%		3,1%	

*Porcentaje de bajas de maternidad / paternidad sobre el número total de empleados.

Tabla 8: Porcentaje de empleados que se reincorporaron al trabajo después de que finalizara su baja por maternidad/paternidad

		2025	2024	2023
Maternidad	Mujeres	65,9%	61,8%	61,0%
	Hombres	100,0%	85,7%	100,0%
	Total	67,0%	62,3%	61,4%
Paternidad	Mujeres	100,0%	83,3%	100,0%
	Hombres	70,8%	74,1%	70,8%
	Total	71,1%	74,2%	71,0%

Tabla 9: Cantidad total de horas de formación por categoría profesional

		2025			2024			2023		
		Horas de formación (A)	Total empleados (B)	A/B (*)	Horas de formación (A)	Total empleados (B)	A/B (*)	Horas de formación (A)	Total empleados (B)	A/B
Managing Directors	Mujeres	3.284	87	38	4.357	79,0	55	3.520	76	46,3
	Hombres	6.071	202	30	7.669	192,0	40	7.557	188	40,2
	Total	9.355	289	32	12.026	271,0	44	11.077	264	42,0
Senior Manager and Managers	Mujeres	21.984	906	24	39.641	832,0	48	28.828	763	37,8
	Hombres	49.341	1.748	28	68.498	1.593,0	43	57.159	1.477	38,7
	Total	71.325	2.654	27	108.139	2.425,0	45	85.987	2.240	38,4
Consultants	Mujeres	45.746	1.986	23	74.604	1.987,0	38	63.538	1.848	34,4
	Hombres	78.249	3.198	24	114.718	3.136,0	37	98.086	2.831	34,6
	Total	123.995	5.184	24	189.322	5.123,0	37	161.624	4.679	34,5
Analysts	Mujeres	111.177	4.911	23	169.862	5.136,0	33	152.579	4.490	34,0
	Hombres	122.874	5.306	23	178.308	5.632,0	32	167.400	4.801	34,9
	Total	234.051	10.217	23	348.170	10.768,0	32	319.979	9.291	34,4
Total	Mujeres	182.192	7.890	23	288.464	8.034,0	36	248.466	7.177	34,6
	Hombres	256.535	10.454	25	369.193	10.553,0	35	330.202	9.297	35,5
	Total	438.727	18.344	24	657.657	18.587,0	35	578.668	16.474	35,1

(*) 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.

Tabla 10: Porcentaje de rotación

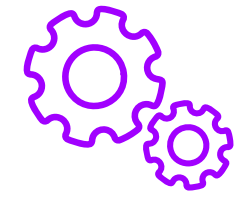
		2025	2024	2023
Porcentaje de rotación	Total	12,2%	10,9%	12,5%
Por sexo	Mujeres	11,5%	9,6%	10,9%
	Hombres	12,7%	11,8%	13,7%
Por tramos de edad	Hasta 30 años	24,6%	18,0%	20,5%
	Entre 30 y 50 años	8,8%	8,9%	10,4%
	Mayor de 50 años	4,0%	4,5%	5,0%

Este año se ha calculado el número de rotación voluntaria de empleados por sexo e intervalo de edad respecto a la plantilla media a 31 de agosto de 2025.

Tabla 11: Nuevas contrataciones

		2025	2024	2023
	Total	14%	18%	19%
Por sexo	Mujeres	13%	16%	19%
	Hombres	16%	20%	19%
Por rango de edad	Hasta 30 años	34%	38%	42%
	Entre 30 y 50 años	8%	12%	11%
	Mayor de 50 años	6%	8%	6%

El porcentaje se ha calculado como el número de nuevas contrataciones por sexo o intervalo de edad respecto a la plantilla media a 31 de agosto de cada año fiscal.



Cadena de Suministro

Tabla 1: Número de proveedores

	2025		2024		2023	
Proveedores activos con gasto	1.241	-	1.332	-	1.432	-
Nacionales	1.127	90,8%	1.202	90,2%	1.301	90,9%
Extranjeros	114	9,2%	130	9,8%	131	9,1%

En millones euros.
 Datos extraídos de nuestros sistemas en dólares. Tasa de cambio utilizada Average. Tasa media anual FY25. 1 dólar = 0.912707 €.

Tabla 2: Gasto en proveedores

	2025		2024		2023	
Gasto en proveedores	166,67	-	168,57	-	178,92	-
Nacionales	157,90	94,7%	160,14	95,0%	168,41	94,1%
Extranjeros	8,77	5,3%	8,43	5,0%	10,51	5,9%

En millones euros.
 Datos extraídos de nuestros sistemas en dólares. Tasa de cambio utilizada Average. Tasa media anual FY25. 1 dólar = 0.912707 €.

Índice de contenidos GRI

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA/RESPUESTA DIRECTA/URL/OMISIÓN	VERIFICACIÓN
Accenture ha elaborado el informe conforme a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre el 1/9/2024 y el 31/8/2025.			
GRI 1: Fundamentos 2021			
Contenidos generales			
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-1 Detalles organizacionales	Páginas 6, 43, 54 La sede social está ubicada en Madrid (Castellana 85)	✓
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Páginas 43, 54	✓
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Página 54 Este Informe se emite anualmente	✓
	2-4 Actualización de la información	No ha habido reexpresión de la información	✓
	2-5 Verificación externa	Página 77	✓
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Páginas 6, 7, 8, 46, 47, 48, 49, 50, 68 Annual Report Form 10K : Refer to “Services”, “Geographic Markets”, “Industry Groups” and “Overview” in Item 1 – “Business of our 2025”.	✓
	2-7 Empleados	Páginas 62, 63	✓
	2-8 Trabajadores que no son empleados	Contamos con 1.536 becarios, y 2.164 personas con empleo indirecto	✓
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	Páginas 41, 42 ESG Leadership Global Refer to “Proposal 1: Appointment of Directors” in our 2025 Proxy Statement for information on the governance structure and composition of the Board. Annual Report Form 10K : sección “Organizational Structure”	✓
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Referencia al 2025 Proxy Statement . “Proposal 1: Appointment of Directors - Our Director Nominees and Director Nominee Biographies” and “Corporate Governance – Leadership Structure”.	*

* La revisión ha consistido en confirmar que la información contenida en el documento al que se hace referencia da respuesta al contenido correspondiente del GRI relacionado y que esta misma es de carácter público.

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA/RESPUESTA DIRECTA/URL/OMISIÓN	VERIFICACIÓN
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	Página 41, 42 ESG Leadership Global Annual Report Form 10K : sección “Directors, Executive Officers and Corporate Governance”.	✓
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	Páginas 41, 42, 43, 57 Investor Relations ESG Leadership Global Corporate Governance Guidelines : secciones “Functions of the Board of Directors” y “Board Access to Advisors”. A nivel local en España, seguimos las directrices globales indicadas en este documento. 2025 Proxy Statement : sección “Corporate Governance Practices and Board Oversight”. Annual Report Form 10K : sección “Directors, Executive Officers and Corporate Governance”.	*
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	Página 42 Corporate Governance Guidelines : section “Functions of the Board of Directors”. ESG Leadership Global Annual Report Form 10K : sección “Directors, Executive Officers” y “Corporate Governance”.	*
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	Página 54 Annual Report Form 10K : sección “Directors, Executive Officers and Corporate Governance”.	*
	2-15 Conflictos de interés	Páginas 35, 36, 37, 38, 44, 48	*
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	Páginas 9, 15, 18, 28 Code of Business Ethics	✓
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	Páginas 41, 42, 43 Corporate Governance Guidelines : sección “Characteristics of Board Members”.	✓
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Corporate Governance Guidelines : secciones “Performance Evaluation” y “Formal Evaluations” 2025 Proxy Statement and Notice of Annual Meeting sección “Process for Determining Executive Compensation”.	✓

* La revisión ha consistido en confirmar que la información contenida en el documento al que se hace referencia da respuesta al contenido correspondiente del GRI relacionado y que esta misma es de carácter público.

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA/RESPUESTA DIRECTA/URL/OMISIÓN	VERIFICACIÓN
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-19 Políticas de remuneración	Páginas 20, 22 Corporate Governance Guidelines : sección “Board Compensation”. 2025 Proxy Statement and Notice of Annual Meeting : sección “Process for Determining Executive Compensation”.	✓
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	2025 Proxy Statement and Notice of Annual Meeting : sección “Process for Determining Executive Compensation”. A nivel local en España, seguimos las directrices globales indicadas en el documento anterior. Summary of the 2024 Annual General Meeting of Shareholders of Accenture plc Voting Results	✓
	2-21 Ratio de compensación total anual	Problemas de confidencialidad. Las políticas internas de confidencialidad de datos de Accenture no permiten publicar esta información.	
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Página 3	✓
	2-23 Compromisos y políticas	Páginas 27, 41, 42, 43, 44, 47, 48 2025 Proxy Statement and Notice of Annual Meeting	✓
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	Code of Business Ethics	✓
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	Páginas 42, 43, 44, 45 Annual Report Form 10K : sección “Risk Factors” COBE	✓
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Páginas 35, 36, 37, 38 Línea de Ayuda de Ética Empresarial	✓
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	Durante el año fiscal 2025 no se han registrado multas por incumplimiento de la normativa ambiental a través de los canales establecidos por el Departamento Legal. Durante el año fiscal 2025 no se han registrado multas significativas en el ámbito social a través de los canales establecidos por el Departamentos Legal ni multas significativas en el ámbito económico a través de los canales establecidos por el Departamento Financiero.	✓
	2-28 Afiliación a asociaciones	Páginas 7, 13, 28	✓
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	Páginas 55, 56, 57, 58	✓
	2-30 Convenios de negociación colectiva	El 100% de los empleados de Accenture están cubiertos por el convenio colectivo estatal de empresas consultoras. Por tanto, Accenture no pone impedimentos para la libertad de asociación y la negociación colectiva.	✓

* La revisión ha consistido en confirmar que la información contenida en el documento al que se hace referencia da respuesta al contenido correspondiente del GRI relacionado y que esta misma es de carácter público.

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA/RESPUESTA DIRECTA/URL/OMISIÓN	VERIFICACIÓN
Prioridades ESG			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	Páginas 57, 58	✓
	3-2 Lista de temas materiales	Página 57	✓
Emisiones de carbono			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Páginas 57	✓
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	A nivel global Accenture publica el informe CDP 2025 donde se identifican los riesgos y oportunidades (Página 11) Asimismo, en Accenture en España hemos verificado la huella de carbono según la ISO 14064.	✓
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	Página 60	✓
	302-3 Intensidad de la energía	Página 60	✓
	302-4 Reducción del consumo energético	Página 60	✓
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Página 60	✓
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	Página 60 Nuestras emisiones del Alcance 2 Location-Based para FY25 son 601,8 t CO2eq	✓
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Página 60	✓
	305-4 Intensidad de las emisiones GEI	Página 60	✓
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	Página 60	✓
Talento y compromiso			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Páginas 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22	✓
GRI 202: Presencia en el mercado 2016	202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	Llevamos a cabo un proceso de revisión salarial para garantizar que pagamos salarios dignos al 100% de nuestros profesionales dentro del contexto de cada país. En Accenture en España el salario mínimo corresponde con el mínimo legalmente establecido.	✓
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Páginas 13, 14, 67	✓
	401-2 Beneficios sociales para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Páginas 20, 21	✓
	401-3 Permiso parental	Páginas 21, 65	✓

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA/RESPUESTA DIRECTA/URL/OMISIÓN	VERIFICACIÓN
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	Páginas 15, 66	✓
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	Páginas 15, 16	✓
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	El 100% de nuestros profesionales son evaluados periódicamente en función de su desempeño y desarrollo profesional conforme a los criterios establecidos.	✓
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Páginas 62, 63 2025 Proxy Statement and Notice of Annual Meeting : secciones “ <i>Proposal 1: Appointment of Directors</i> ”, “ <i>Committees of the Board</i> ” y “ <i>Director Orientation and Continuing Education</i> ”.	
	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	Página 64	
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	No se ha registrado ninguna conducta inapropiada relativa a: discriminación en materia de empleo y ocupación, así como discriminación (acoso laboral, acoso sexual y discriminación de cualquier tipo) en ninguna de las compañías incluidas en este informe.	
GRI 402: Relaciones trabajador-empresa 2016	402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	Los períodos mínimos de preaviso están de acuerdo con la legislación vigente y el convenio estatal de empresas consultoras.	✓
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Páginas 21, 22	✓
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Páginas 21, 22	✓
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	Páginas 21, 22	✓
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad del trabajo	Los asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con los sindicatos se centran en la siniestralidad laboral y el entorno de trabajo de nuestros profesionales. Hay constituidos Comités de Seguridad y Salud en Tecnológica Ecosistemas (Madrid, Bilbao, Málaga, Barcelona y Sevilla), AOS (Barcelona, Valencia, Bilbao, Oviedo y Sevilla), Informática de Euskadi (Zamudio), Avanade Spain (Barcelona, Madrid y Málaga), Energuia Web (Badajoz, Murcia y Bilbao) y Qipro (Málaga y Murcia), estableciéndose acuerdos y consensos sobre formas de actuación e implantación en materia de Salud y Seguridad.	
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Páginas 21, 22	

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA/RESPUESTA DIRECTA/URL/OMISIÓN	VERIFICACIÓN
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	Páginas 20, 21, 22	✓
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	Páginas 20, 21, 46, 47	✓
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Páginas 20, 21	✓
	403-9 Lesiones por accidente laboral	Dada la actividad llevada a cabo por Accenture, las tasas de accidentabilidad no son indicadores materiales para la compañía. Sin embargo, desde Accenture se toman medidas para promover la salud y el bienestar de los empleados como las indicadas en las páginas que hacen referencia a los indicadores GRI 403-1; 403-2; 403-3; 403-4; 403-5; 403-6; 403-7; 403-8; 403-10.	✓
	403-10 Dolencias y enfermedades laborales	Por la naturaleza de nuestras actividades no hay un alto riesgo de provocar enfermedades específicas, durante el periodo de reporte no se han registrado casos o incidencias. De manera complementaria, Accenture en España tiene implantadas medidas de actuación para aquellos profesionales que viajan a países en vías de desarrollo para prevenir los posibles riesgos antes, durante y después del viaje.	✓
Compras responsables			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Páginas 46, 47, 48, 49, 50	✓
GRI 204: Prácticas de adquisición 2016	204-1 Proporción del gasto en proveedores locales	Páginas 46, 68	✓
GRI 301: Materiales 2016	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	Página 59	✓
	301-2 Insumos reciclados	El papel que utilizamos en nuestros centros de trabajo es 100% ecológico (libre de cloro), y el 100% del papel que utilizan nuestros proveedores de imprenta tienen las certificaciones FSC y PEFC.	✓
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	308-1 Nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios ambientales	Página 47	✓
	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Página 47	✓

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA/RESPUESTA DIRECTA/URL/OMISIÓN	VERIFICACIÓN
GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores que hayan pasado los filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	Páginas 45, 47	✓
	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro medidas tomadas	Páginas 45, 47	
Derechos humanos			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Páginas 44, 45	✓
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	Página 47	✓
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	Accenture no ha identificado actividades ni operaciones de este tipo. Accenture desarrolla sus actividades en España y es una organización de servicios profesionales, por lo que no se conocen riesgos potenciales de incidentes de explotación infantil.	✓
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	Accenture no ha identificado actividades ni operaciones de este tipo. Accenture desarrolla sus actividades en España y es una organización de servicios profesionales, por lo que no se conocen riesgos potenciales de incidentes de trabajo forzoso.	✓
Aportación a la comunidad e impacto social			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Página 51	✓
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	Página 51	✓
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	Página 51	✓
Ética e integridad			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Páginas 35, 36, 37, 38	✓

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA/RESPUESTA DIRECTA/URL/OMISIÓN	VERIFICACIÓN
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas por riesgos relacionados con la corrupción	Se evalúa el 100% del total de las operaciones de Accenture.	✓
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Páginas 35, 36, 37, 38	✓
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	Durante el año fiscal 2025 no se ha registrado información sobre incidentes de corrupción a través de los canales establecidos por el Departamento Legal.	✓
GRI 206: Competencia Desleal 2016	206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	Durante el año fiscal 2025 no se han registrado demandas por competencia desleal, prácticas monopolísticas o contra la libre competencia a través de los canales establecidos por el Departamento Legal.	✓
Privacidad de los datos y ciberseguridad			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Páginas 38, 39, 40	✓
GRI 418: Privacidad del cliente 2016	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	Durante el año fiscal 2025, a través del canal Accenture Security Operations Center, no se han registrado reclamaciones significativas relacionadas con el respeto de la privacidad y con la fuga de datos personales de los clientes.	✓
Tecnología responsable			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Páginas 6, 12, 15, 41	✓

Informe de verificación de KPMG



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

Informe de Seguridad Limitada Independiente sobre la Memoria de sostenibilidad de Accenture en España año fiscal 2025 de Accenture, S.L.U. correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de agosto de 2025

Al Socio Único de Accenture, S.L.U.:

Conclusión

Hemos realizado un encargo de verificación limitada sobre si la Memoria de sostenibilidad de Accenture en España año fiscal 2025 (en adelante, la Memoria de Sostenibilidad) de Accenture, S.L.U., Tecnológica Ecosistemas, S.A., Accenture Outsourcing Services, S.A., Energía Web, S.A., Informática de Euskadi, S.L., ITBS Servicios Bancarios de Tecnología de la Información, S.L., Accenture Song Brand Spain, S.L., Qipro Soluciones, S.L., Innotec System, S.L. y Avande Spain, S.L. (en adelante, Accenture en España), correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de agosto de 2025, se ha preparado de conformidad con los *Sustainability Reporting Standards* de Global Reporting Initiative (en adelante, estándares GRI).

Basándonos en los procedimientos aplicados y en las evidencias obtenidas, no tenemos conocimiento de ningún hecho que pueda llevarnos a pensar que la información identificada en la tabla "Índice de contenidos GRI" con el símbolo "✓" en la columna de verificación, incluida en la Memoria de sostenibilidad de Accenture en España año fiscal 2025, correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de agosto de 2025, no se ha preparado, en todos los aspectos significativos, de conformidad con los estándares GRI.

Fundamento de la conclusión

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento (ISAE) 3000 (Revisada), Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría y de la Revisión de Información Financiera Histórica, emitida por el *International Auditing and Assurance Standards Board* (IAASB). Nuestras responsabilidades de acuerdo con estas normas se describen con más detalle en la sección "Nuestras responsabilidades" de nuestro informe.

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 *International Ethics Standards Board for Accountants* (IESBA).

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1. Esta norma 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 regulatorios aplicables.

KPMG Asesores S.L.U., sociedad limitada unipersonal española y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes afiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía, Paseo de la Castellana, 250C - Torre de Cristal - 28046 Madrid

Reg. Mer. Madrid, T. 14.072, F. 53, Sec. 8, H. M. 243.480, Inscorp. 1.ª N.º 9-62486992



Consideramos que la evidencia que hemos obtenido proporciona una base suficiente y adecuada para nuestra conclusión.

Restricción de uso y distribución de nuestro informe

De conformidad con los términos y condiciones de nuestra carta de encargo de fecha 12 de abril de 2026, este informe de seguridad limitada independiente ha sido preparado para Accenture, S.L.U. exclusivamente en relación con su Memoria de sostenibilidad de Accenture en España año fiscal 2025 y para ningún otro fin ni en ningún otro contexto. Este informe no está destinado a ser utilizado, ni debe serlo, por ninguna otra persona que no sean las partes especificadas.

Nuestra conclusión no ha sido modificada en relación con esta cuestión.

Responsabilidades de la Dirección de Accenture, S.L.U. sobre la Memoria de Sostenibilidad

La Dirección de Accenture S.L.U. es responsable de:

- diseñar, implementar y mantener el control interno relevante para la preparación de la Memoria de sostenibilidad de Accenture en España año fiscal 2025 que esté libre de incorrecciones materiales, ya sea debidas a fraude o error;
- seleccionar o desarrollar criterios adecuados para preparar la Memoria de sostenibilidad de Accenture en España año fiscal 2025 y hacer referencia o describir adecuadamente los criterios utilizados; y
- preparar y presentar la Memoria de sostenibilidad de Accenture en España año fiscal 2025 de conformidad con los estándares GRI.

Nuestras responsabilidades

Somos responsables de:

- planificar y ejecutar el encargo para obtener una seguridad limitada sobre si la Memoria de sostenibilidad de Accenture en España año fiscal 2025 está libre de incorrecciones materiales, debidas a fraude o error;
- formarnos una conclusión independiente, basada en los procedimientos que hemos aplicado y en las evidencias que hemos obtenido; y
- comunicar nuestra conclusión a la Dirección de Accenture S.L.U.

Resumen del trabajo realizado que sirve de base de nuestra conclusión

Hemos ejercido nuestro juicio profesional y mantenido nuestro escepticismo profesional a lo largo de todo el encargo. Hemos diseñado y aplicado los procedimientos necesarios para obtener evidencia sobre la Memoria de sostenibilidad de Accenture en España año fiscal 2025 que sea suficiente y adecuada para fundamentar nuestra conclusión.



Los procedimientos seleccionados dependen de nuestro conocimiento de la Memoria de sostenibilidad de Accenture en España año fiscal 2025 y de otras circunstancias del encargo, así como de nuestra consideración de las áreas en las que es probable que puedan producirse incorrecciones materiales. Los procedimientos aplicados durante la realización de nuestro encargo consistieron principalmente en:

- Comprobación de los procesos de los que dispone Accenture en España para determinar cuáles son los aspectos materiales, así como la participación de los grupos de interés en los mismos.
- Comprobación, a través de entrevistas con la Dirección y con otros empleados relevantes, tanto a nivel de grupo como a nivel de las unidades de negocio seleccionadas, de la existencia de una estrategia y políticas de sostenibilidad y Responsabilidad Corporativa para atender a los asuntos materiales, y su implantación a todos los niveles de Accenture en España.
- Evaluación de la consistencia de la descripción de la aplicación de las políticas y la estrategia en materia de sostenibilidad, gobierno, ética e integridad de Accenture en España.
- Análisis de riesgos, incluyendo la búsqueda en medios para identificar asuntos materiales durante el ejercicio cubierto por la Memoria de sostenibilidad de Accenture en España año fiscal 2025.
- Revisión de la consistencia de la información que responde a los estándares GRI con los sistemas o documentación interna.
- Análisis de los procesos de recopilación y de control interno de los datos cuantitativos reflejados en la Memoria de sostenibilidad de Accenture en España año fiscal 2025, en cuanto a la fiabilidad de la información, utilizando procedimientos analíticos y pruebas de revisión en base a muestreos.
- Revisión de la aplicación de los requerimientos establecidos en los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI).
- Lectura de la información incluida en la Memoria de sostenibilidad de Accenture en España año fiscal 2025 para determinar si está en línea con nuestro conocimiento general y experiencia, en relación con el desempeño en sostenibilidad de Accenture en España.
- Obtención de una Carta de Manifestaciones de la Dirección.

Los procedimientos realizados en un encargo de seguridad limitada son distintos por su naturaleza y plazos a los utilizados en un encargo de seguridad razonable, y tienen un alcance menor. Por consiguiente, el nivel de aseguramiento obtenido en un encargo de seguridad limitada es sustancialmente menor al que se habría obtenido si se hubiera realizado un encargo de seguridad razonable.

KPMG Asesores, S.L.U.

Patricia Reverter Guillot
8 de mayo de 2026



Contacto:

Paseo de la Castellana 85.
28046. Madrid.

**Copyright© 2026 Accenture.
Todos los derechos reservados.**

Accenture y su logotipo son marcas comerciales registradas de Accenture.