

Madrid a 17 de Diciembre de 2019

INFORME DE VERIFICACION INDEPENDIENTE
DEL ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA
DE LANDWELL-PRICEWATERHOUSECOOPERS
TAX&LEGAL SERVICES, S.L.
DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 30 DE JUNIO 2019

Calle Afueras a Valverde, 11
28034 Madrid



Teléfono. 915 56 58 98 - 915 56 57 47
Fax 915 97 05 81

**INFORME DE VERIFICACION INDEPENDIENTE DEL ESTADO
DE INFORMACION NO FINANCIERA DE LANDWELL -
PRICewaterhouseCOOPERS TAX & LEGAL SERVICES, S.L.
DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 30 DE JUNIO DE 2019**

A los partícipes de **Landwell-PricewaterhouseCoopers Tax & Legal Services, S.L.:**

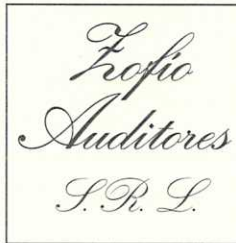
De acuerdo con lo previsto en el artículo 49 del Código de Comercio, hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 30 de junio de 2019 de **Landwell-PricewaterhouseCoopers Tax & Legal Services, S.L.** (en adelante la Entidad) que forma parte del Informe de Gestión de la Entidad.

Responsabilidad de los administradores

La información del EINF incluido en el Informe de Gestión de la Entidad, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de **Landwell-PricewaterhouseCoopers Tax & Legal Services, S.L.** El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo I. Tabla de cumplimiento Ley 11/2018, de 28 diciembre de 2018, del citado Informe de Gestión.

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

Los administradores de **Landwell-PricewaterhouseCoopers Tax & Legal Services, S.L.** son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.



Nuestra independencia y control de calidad

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

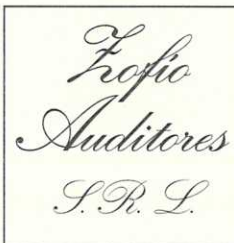
Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado que se refiere exclusivamente al ejercicio finalizado el 30 de junio de 2019. Los datos correspondientes a ejercicios anteriores no estaban sujetos a la verificación previstos en la normativa mercantil vigente.

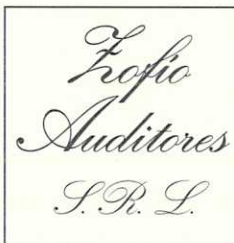
Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.



En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades de **Landwell-PricewaterhouseCoopers Tax & Legal Services, S.L.** que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de la Entidad para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con estas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio finalizado el 30 de junio de 2019 en función del análisis de materialidad realizado por la Entidad y descrito en el Apartado 0, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio finalizado el 30 de junio de 2019.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio finalizado el 30 de junio de 2019.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio finalizado el 30 de junio de 2019 y su adecuada compilación a partir de los suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.



Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de **Landwell-PricewaterhouseCoopers Tax & Legal Services, S.L.** correspondiente al ejercicio anual finalizado el 30 de junio de 2019 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo I. Tabla de cumplimiento Ley 11/2018, de 28 diciembre de 2018, del mencionado EINF.

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

ZOFIO AUDITORES S.L.

Inscrita en el R.O.A.C. nº S0205

Esteban De La Puente Abad
Inscrito en el R.O.A.C. Nº 16.849

En Madrid, a 17 de diciembre de 2019



Estado de Información No Financiera

2018

**Landwell-
PricewaterhouseCoopers Tax &
Legal Services, S.L.**



Índice de contenidos

0.	Información básica de la empresa	3
1.	Modelo de negocio	3
2.	Cuestiones medioambientales	4
3.	Cuestiones sociales y relativas al personal	10
4.	Respeto de los derechos humanos	18
5.	Lucha contra la corrupción y el soborno	19
6.	Sociedad	21
Anexo I: Tabla de cumplimiento ley 11/2018, de 28 diciembre de 2018		25



0. Información básica de la empresa

La información contenida a continuación da respuesta a lo establecido en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de trasposición de la Directiva de Información No Financiera y forma parte del Informe de Gestión que acompaña a las Cuentas Anuales de Landwell – PricewaterhouseCoopers Tax & Legal Services, S.L. correspondientes al ejercicio anual finalizado el 30 de junio de 2019.

A través del presente Estado de Información No Financiera (en adelante, el Estado) se da respuesta a lo establecido en la Ley 11/2018.

La Sociedad se ha basado en los Estándares GRI del Global Reporting Initiative como marco de referencia para la presentación y cálculo de los indicadores no financieros, y más concretamente, en los estándares referenciados en el “Anexo I: Tabla de cumplimiento ley 11/2018, de 28 diciembre de 2018” del presente documento para cada uno de los contenidos reportados, seleccionados en función de su representatividad.

El contenido del presente Estado se ha realizado en base a un análisis de materialidad, seleccionando de esta forma los aspectos que son relevantes para la Sociedad y sus grupos de interés (clientes, personal, socios, proveedores, socios de negocio, organismos reguladores y administraciones públicas, y sociedad), y considerando los requerimientos de información no financiera indicados en la regulación vigente. Se presenta la información del ejercicio en curso, que será tomada como periodo inicial de referencia para futuros ejercicios.

1. Modelo de negocio

1.1. Actividad empresarial y principales líneas de negocio

- Landwell – PricewaterhouseCoopers Tax & Legal Services, S.L., tiene como objeto social la prestación de toda clase de servicios y asesoramientos jurídicos en general, y fiscales en particular, así como contables y de representación, tanto a personas físicas como a personas jurídicas, cualquiera que fuera su clase, así como cualquier otra actividad derivada o complementaria de las anteriores.

La Sociedad opera fundamentalmente en España, con más del 80% de su cifra de negocios realizada en el territorio nacional.

1.2. Objetivos, estrategia y principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución

Los principales objetivos de la Sociedad, establecidos en el Plan 2024, y los aspectos relacionados con los mismos son los siguientes:

- Clientes: Desarrollo de una oferta de servicios diferencial que aporte valor resolviendo la complejidad. Oferta centrada en los siguientes componentes: ángulo multidisciplinar, componente tecnológico y factor internacional.
- Innovación: Abordar el crecimiento y desarrollar la innovación mediante un plan de transformación de nuestro modelo de entregas.
- Capital Humano: Evolucionar el perfil de nuestros profesionales y dotarles de las capacidades necesarias para ejecutar la estrategia de posicionamiento.



- Crecimiento: asegurar un crecimiento sostenible en los próximos 4 años focalizándose en la digitalización de procesos/servicios fiscales y legales y asesoramiento fiscal y legal de alto valor añadido.

Existen una serie de factores que pueden afectar a su futura evolución:

- Cambios en la regulación que regula el mercado de servicios profesionales.
- La entrada de otros competidores en el mercado.
- Estancamiento de la demanda y presión en precios.

2. Cuestiones medioambientales

2.1. Enfoque de gestión

La Sociedad está comprometida con el desarrollo sostenible. Como parte de este compromiso se dispone de una política de medioambiente a partir de la cual se establecen objetivos y metas que nos permiten garantizar la protección ambiental y donde se definen los criterios por los que se rige su Sistema de Gestión Ambiental basado en la norma UNE-EN ISO 14001:2015.

Esta política tiene como prioridad la implantación de medidas que aseguren la prevención, y cuando esto no sea posible, la disminución del impacto negativo en el medioambiente derivado de las actividades, productos y servicios de la Sociedad a la vez que fomenta una cultura para que todas las personas que trabajan en la misma sean conscientes del impacto ambiental de sus actividades y de las actuaciones a realizar para su disminución, identificación y gestión, contribuyendo de esta forma al desarrollo sostenible.

Dada la actividad de la Sociedad, la misma no tiene gastos, activos, provisiones ni contingencias de naturaleza medioambiental que pudieran ser significativos en relación con el patrimonio, la situación financiera y sus resultados.

Los principales compromisos establecidos en la política son:

- Compromiso del cumplimiento de los requisitos legales y otros requisitos medioambientales.
- Compromiso de mejora continua del comportamiento ambiental.
- Compromiso de prevención de la contaminación y preservación de los recursos naturales.
- Compromiso de fomentar una cultura de respeto al medioambiente. Asimismo, la Sociedad hace extensible esta política a sus proveedores y subcontratistas.

La política de medioambiente está disponible para todo el personal a través de la intranet y de la página web de PwC. Las partes externas interesadas en conocer dicha Política pueden consultarla a través de la mencionada página web.

Landwell – PricewaterhouseCoopers Tax & Legal Services, S.L., en el marco de su compromiso global y respeto por el medioambiente en todos los aspectos de su negocio, tiene implantado un sistema de gestión ambiental según la Norma ISO 14001:2015 en el marco del cual se establecen objetivos de mejora cada tres años.



El sistema de gestión ambiental existente se compone de un responsable del mismo, un técnico de medioambiente que colabora con el responsable, un equipo de Facility Management que participa en la implantación del sistema de gestión ambiental, unas "Office Manager" y Coordinadores ambientales de oficinas, responsables de llevar a cabo las actividades relacionadas con los servicios generales en las oficinas. Por último, existe un comité de medioambiente cuyas funciones, entre otras, son las de realizar el seguimiento del sistema de gestión ambiental, establecer las acciones necesarias para implantar e impulsar la mejora continua del sistema de gestión ambiental y tomar las decisiones requeridas para asegurar la implantación de la política de medioambiente existente.

En los procedimientos establecidos en el sistema de gestión ambiental se identifican los riesgos derivados de las cuestiones relevantes y relativas a:

- Comprensión de la organización y su entorno.
- Comprensión de las necesidades y expectativas de las partes interesadas.
- Los aspectos ambientales incluyendo las situaciones de emergencia potenciales que puedan tener impacto ambiental.
- Requisitos legales.
- Otras consideraciones.

Los centros de trabajo que cuentan con la certificación ISO 14001:2015 son las oficinas de Madrid, Barcelona, Valencia, La Coruña, Bilbao, Sevilla, Santander y Las Palmas. Sin embargo, el sistema de gestión ambiental se encuentra implantado en todas las oficinas de la Sociedad.

La Sociedad cuenta con la última certificación ISO 14001:2015 emitida por AENOR con fecha 26 de noviembre de 2018 cuyo resultado fue altamente satisfactorio, no detectándose ninguna no conformidad.

Dado que la gestión de recursos ambientales, consumos, residuos, y otros aspectos ambientales se realiza por oficinas/inmuebles, siendo los mismos compartidos por los empleados de las distintas sociedades de PwC en España, los indicadores recogidos en este apartado han sido calculados mediante la ponderación del número de empleados pertenecientes a cada entidad legal aplicable.

2.2 Principales riesgos

La finalidad de la identificación de riesgos es identificar los sucesos o las situaciones que pudiesen presentarse y afectar al logro de los objetivos de la firma. Los riesgos son analizados y evaluados con el objeto de proceder a su gestión.

El análisis y evaluación realizado determina las posibles áreas de impacto sobre la organización. Dicho análisis se ha realizado bajo la metodología de riesgos definida en el procedimiento "Identificación, evaluación y gestión de riesgos y oportunidades: contexto de la organización, análisis de las partes interesadas y otras consideraciones".

Una vez valorados los riesgos se proceden a su clasificación, evaluación y seguimiento de los mismos.

La identificación, evaluación y gestión de riesgos y oportunidades se revisa periódicamente y al menos con frecuencia anual. En este sentido, por la naturaleza de las actividades que realiza la Sociedad, no se ponen de manifiesto riesgos significativos que pudieran generar impactos ambientales relevantes. No obstante, tal y como se indicaba anteriormente, La Sociedad dispone de mecanismos que refuerzan el cumplimiento de los requisitos normativos, tanto de las actividades propias como subcontratadas.



En este contexto, la inversión realizada en el ejercicio para la gestión ambiental ha sido de 9.400 euros aproximadamente.

2.3 Economía circular y gestión de los residuos

Los principales residuos que genera la Sociedad son: papel consumido, envases y embalajes, papel y cartón, residuos sólidos urbanos, residuos de fluorescentes/luminarias, residuos higiénicos y residuos de aparatos eléctricos y electrónicos.

La Sociedad, en su firme compromiso medioambiental y de cultura responsable y sostenible, está fomentando diversas medidas para prevenir la producción de residuos, en este caso de envases y plásticos como son la eliminación gradual de todos los vasos de plástico de las fuentes de agua y baños y la sustitución de los vasos de plástico en todas las máquinas de vending por otros compostables/biodegradables, que se degradan en un tiempo muy inferior al de los vasos de plástico. En su lugar se han repartido botellas de agua personalizadas y reutilizables a todos los empleados.

Asimismo, los envases y plásticos son gestionados por los Ayuntamientos para su reciclaje. Los residuos sólidos urbanos también son gestionados por los Ayuntamientos, los cuales realizan una adecuada gestión de los mismos.

Los residuos de aparatos eléctricos y electrónicos y tóner, así como los residuos de fluorescentes/luminarias, y los residuos higiénicos son asimismo gestionados mediante gestores autorizados. El papel y cartón se gestiona también mediante gestor autorizado, previa destrucción, atendiendo en todo caso a su confidencialidad.

Por otro lado, desde los servicios de restauración se asegura que los desperdicios de alimentos son mínimos y que el aceite vegetal usado se recicla en combustible biodiesel.

Se adjunta a continuación la cantidad de residuos generados en el ejercicio por tipología de residuo:

	Cantidad generada en el ejercicio 2018/19 (Kg)
Residuos no peligrosos	
- Envases y plásticos	4.248
- Papel y cartón	18.825
- R.S.U.	19.260
Total residuos no peligrosos	42.333

	Cantidad generada en el ejercicio 2018/19 (Kg)
Residuos peligrosos	
- Luminarias	15
- Electrónicos	10
Total residuos peligrosos	25

2.4 Uso sostenible de los recursos

2.4.1 El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.

Considerando la actividad de la Sociedad, el consumo de agua no genera un impacto significativo, dado que sólo se realiza el consumo en las oficinas (baños, fuentes de agua y en las cocinas del servicio de restauración), y la misma proviene de la red urbana.



La Sociedad cuenta con contadores de agua propios y, por lo tanto, con datos de este indicador en las oficinas de Madrid, Santander, Málaga, Mallorca, Murcia, Oviedo y Vigo. En el resto de las oficinas los requisitos normativos derivados del uso del agua son responsabilidad de la propiedad del edificio.

El consumo total de agua en las distintas oficinas mencionadas ha supuesto en el ejercicio un total de 1.663 m3, procedente de la red urbana.

2.4.2 Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.

La principal materia prima consumida por la Sociedad es el papel, el cual está certificado con los principales certificados FSC (papel que proviene de bosques gestionados de forma responsable y sostenible). El consumo de papel en las oficinas ha sido de 15 Toneladas en el ejercicio.

Entre las principales medidas que se han adoptado en los últimos años, y que actualmente siguen en vigor para su reducción son:

- Sustitución del envío de las facturas de teléfono en papel por una plataforma digital para su gestión.
- Eliminación de la mayoría de las publicaciones en formato papel, realizándose ahora su distribución en formato digital.
- Se han realizado proyectos de digitalización de un amplio volumen de documentación.
- Actualmente se está en proceso de implantación de un sistema de digitalización de las facturas de nuestros proveedores.

Además, se realizan reuniones trimestrales con los responsables de las oficinas para realizar el seguimiento de este indicador y solicitar explicaciones de los posibles incrementos que se producen.

2.5 Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficacia energética y el uso de energías renovables.

Las principales fuentes de consumo de energía eléctrica de la Sociedad son los sistemas de climatización y la iluminación de las oficinas, así mismo, no disponen de ningún consumo de combustible.

Durante este ejercicio, se ha establecido un nuevo contrato con el proveedor energético, donde el origen de la electricidad del 73% de las oficinas proviene de fuentes renovables. Adicionalmente, existe el objetivo para el ejercicio 2022 de que el 100% del consumo de energía eléctrica en las oficinas de la Sociedad proceda de fuentes renovables.

Se adjunta a continuación el consumo de electricidad del ejercicio:

Consumo energético ejercicio 2018/19	Mwh	GJ
Consumo de electricidad	1.153	4.120

Para reducir el consumo energético y mejorar la eficiencia energética, la Sociedad ha adoptado las siguientes medidas:

- Mejoras en la iluminación de las oficinas: incremento del número de sensores de presencia en escaleras y aseos y aumento de la sectorización de la iluminación.
- Substitución del 98% de las luminarias existentes por LED en las oficinas de Madrid Torre (63% de la plantilla).



- Implantación de los sistemas de ahorro en la climatización, mediante ajustes de temperatura en oficinas, forrado de tuberías exteriores del sistema e instalación de sistemas de Volumen de Refrigerante Variable (VRV).
- Inspecciones de eficiencia energética en los equipos de climatización.
- Informes de calidad del aire y red de conductos.
- Reducción de los consumos en equipos ofimáticos mediante la substitución progresiva por nuevos equipos con baterías de mayor eficiencia energética.
- Uso de impresoras de bajo consumo energético (equipos certificados bajo los estándares ISO 9001 e ISO 14001). Reduce el uso de papel y el consumo y coste de impresión.
- Seguimiento trimestral del consumo eléctrico en las oficinas con el fin de determinar y evaluar posibles incrementos con respecto a otros periodos y adoptar en caso necesario las medidas necesarias para su solución.

En relación con las medidas para mejorar las fuentes de energía renovable, se está en contacto con las propiedades de los edificios en aquellas oficinas en las que el consumo lo reportan éstas para que cambien a energía verde como es el caso de la oficina de Madrid.

2.6. Contaminación y cambio climático

2.6.1. Contaminación

La Sociedad, por la naturaleza de su actividad, no genera un impacto negativo relevante a efectos de contaminación. El impacto del ruido y la contaminación lumínica no son aplicables a ninguna de sus instalaciones. Sin embargo, se adoptan medidas para su mitigación y se realiza un seguimiento periódico de todos los indicadores ambientales para su reducción.

Asimismo, se continúa trabajando para alcanzar los objetivos de contención de las emisiones y la reducción de la ratio de emisiones por empleado. El objetivo es alcanzar en el ejercicio 2019/20 una reducción en esta ratio del 10% respecto al ejercicio 2015/16. De cara al ejercicio 2019/20 se ha establecido un objetivo de 5,84 Tn de CO2/empleado.

Adicionalmente, durante este ejercicio se han asumido los objetivos del resto de firmas de nuestra red global de PwC de compensar las emisiones producidas por nuestros viajes en avión y consumir energía 100% renovable en nuestras oficinas en el ejercicio 2021/22.

2.6.2. Cambio climático

El modelo de gestión de gases de efecto invernadero de la Sociedad está basado en la mejora continua, la cual se fundamenta en una correcta medición de los parámetros, mejorando la calidad de nuestras fuentes de datos año tras año y fijando unos objetivos realistas y exigentes en base a estos parámetros.

La metodología de cálculo de la Huella de Carbono del último informe publicado correspondiente a las emisiones del ejercicio 2018/19 se ha elaborado en base a los siguientes estándares y documentos de referencia:

- The Greenhouse Gas Protocol.
- DEFRA 2017 (UK Department for Environment, Food and Rural Affairs).
- Factores de emisión, Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medioambiente, abril 2018.
- CO2 Emissions From Fuel Combustion Highlights 2015, Agencia Internacional de la Energía (IEA).
- Estudio comparativo de las tarifas de los taxis de 52 ciudades españolas (Facua 2017).



- Summary of energy and GHG balance of individual pathways (JRC Technical Reports, April 2014).

El enfoque utilizado para el cálculo de la huella de carbono es el enfoque de "control operacional", es decir, se tienen en cuenta las emisiones de las instalaciones sobre las que tiene control financiero u operacional.

Se incluye a continuación la cuantificación de las emisiones de gases de efecto invernadero en la Sociedad, correspondiente a las emisiones de Alcance 1 y 2 (de acuerdo con GHG protocol) del ejercicio:

Emisiones de gases de efecto invernadero ejercicio 2018/19	Tn CO2 eq
Alcance 1	50
Alcance 2	350

Las medidas diseñadas para adaptarse a los posibles efectos del cambio climático engloban a toda la cadena de valor de la Sociedad para así fortalecer la resiliencia y la capacidad de adaptación a los riesgos relacionados con el clima y los desastres naturales que puedan afectar a la actividad de las mismas.

Dichas medidas, adicionales a las mencionadas anteriormente para reducir el consumo energético y el consumo de papel y plásticos y envases han sido:

- Control estricto en materia de viajes de negocios mediante procedimientos de autorización.
- Ampliación de la instalación de cargadores eléctricos para los coches híbridos y eléctricos.
- Ampliación de las plazas para bicicletas.
- Acciones para implicar a los empleados mediante campañas de concienciación y sensibilización, como pueden ser la Hora del Planeta o el Green Day.
- Envío a los empleados de informes con carácter mensual con los niveles de impresión en color y blanco/ negro con respecto a la media de forma individualizada.
- Reuniones trimestrales con los responsables de cada una de las oficinas para realizar seguimiento de los indicadores ambientales.
- Lanzamiento de forma bienal de una encuesta de desplazamientos para conocer las emisiones asociadas al desplazamiento casa-trabajo de los empleados en los diversos medios de transporte.
- Exigencia gradual a los proveedores en sus compromisos con el medioambiente y el cambio climático.
- Firmantes del Compromiso Ciudadano por la Sostenibilidad del Ayuntamiento de Barcelona desde 2002, renovando el mismo en 2014.
- Firmantes, desde 2009, del Convenio marco de colaboración con la Consejería de Medioambiente de la Junta de Andalucía para la lucha contra el cambio climático.

2.7 Protección de la biodiversidad

Todas las oficinas se encuentran situadas geográficamente dentro de las ciudades y, por tanto, por la naturaleza de las actividades no tienen un impacto significativo sobre la biodiversidad. Los emplazamientos colindantes de las oficinas son edificios de viviendas y otras oficinas sin afección a las actividades desarrolladas en las mismas.

Los principales impactos ambientales de las actividades de las oficinas donde la Sociedad opera están relacionados con el propio mantenimiento de las instalaciones y la gestión de los residuos



generados. Las características de las instalaciones son adecuadas a los mecanismos de prevención de la contaminación y disponen de las preceptivas legalizaciones y autorizaciones en vigor.

3. Cuestiones sociales y relativas al personal

El Talento es el principal activo de la Sociedad y por este motivo se dedican muchos esfuerzos y recursos a la captación, el desarrollo y la retención de los profesionales.

Nuestros pilares fundamentales en la gestión de personas son:

- a) Plan de carrera establecido para todos nuestros profesionales;
- b) Modelo de aprendizaje flexible y adaptado a las necesidades de cada persona, dando cobertura a áreas técnicas, de gestión de equipos y personas, temas relacionados con el bienestar de nuestros profesionales y con toda la temática relacionada con la formación digital;
- c) Sistema de evaluación continua y desarrollo profesional;
- d) Sistema de retribución vinculado al desarrollo profesional y la consecución de objetivos;
- e) Gestión personalizada y seguimiento de la evolución de los profesionales;
- f) Programas de Talento;
- g) Medidas de promoción del bienestar de los profesionales.

Todo ello desarrollado en un entorno de trabajo diverso, flexible, inclusivo y en constante transformación digital que tiene como principal objetivo desarrollar y retener al mejor talento.

Los principales riesgos y medidas asociadas en cuestiones relativas al personal son:

- Riesgos relacionados con la atracción del Talento. Para ello trabajamos con las Universidades para establecer relaciones y convenios de cooperación. Adicionalmente, nuestra política de posicionamiento de marca y la mejora continua de nuestra oferta de valor son claves para alcanzar nuestros objetivos.
- Riesgos relacionados con la retención del Talento. Para ello existe un sistema de gestión personalizada y monitorización de todos nuestros profesionales que cuenta con diferentes roles (Tutor, Líder de equipo, Líder de negocio y Socio) que, desde diferentes perspectivas, se aseguran de la adecuada adaptación de nuestros profesionales.
- Riesgos relacionados con la mejora del desempeño. Para la Sociedad esta área es crítica, ya que de ella depende la mayoría de las medidas de desarrollo de personas, por ello, contamos con un sistema de calibración de todos nuestros profesionales con unos criterios e impactos comunes.
- Riesgos relacionados la igualdad y diversidad: para el que existe un Código de Conducta, una Política de Personas y un Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como el Protocolo de Instrucción del acoso sexual o por razón de género.

3.1. Empleo

La información que se detalla a continuación se corresponde al total de empleados activos a 30 de junio de 2019.



3.1.1. Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional:

Empleados por género	Total empleados	%
Mujer	453	59%
Hombre	319	41%
Total general	772	

Empleados por Edad	Total empleados	%
Hasta 30 años	312	40%
Entre 30-50	381	49%
Más de 50 años	79	11%
Total general	772	

Empleados por Categoría Profesional	Total empleados	%
Personal directivo	297	38%
Personal profesional	396	51%
Personal soporte	79	11%
Total general	772	

3.1.2. Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo:

Distribución de modalidades de contrato de trabajo	Nº contratos	%
Fijos	638	76%
Formativo	193	23%
Temporales	11	1%
TOTAL	842	
A tiempo completo	827	98%
A tiempo parcial	15	2%
TOTAL	842	

Distribución de modalidades de contrato de trabajo	Distribución contratos por género	
	Hombres	Mujeres
Fijos	267	371
Formativo	75	118
Temporales	6	5
TOTAL	348	494
A tiempo completo	344	483
A tiempo parcial	4	11
TOTAL	348	494

Distribución de modalidades de contrato de trabajo	Distribución contratos por edad		
	<30	>=30, <50	>=50
Fijos	178	381	79
Formativo	193	-	-
Temporales	11	-	-
TOTAL	382	381	79
A tiempo completo	373	380	74
A tiempo parcial	9	1	5
TOTAL	382	381	79



Distribución de modalidades de contrato de trabajo	Distribución contratos por categoría profesional		
	Personal directivo	Personal profesional	Personal soporte
Fijos	297	271	70
Formativo	-	192	1
Temporales	-	1	10
TOTAL	297	464	81
A tiempo completo	297	456	74
A tiempo parcial	-	8	7
TOTAL	297	464	81

3.1.3. Promedio anual de contratos por tipología de contrato, sexo, edad y categoría profesional:

Promedio de contratos por género	Distribución contratos por género	
	Hombres	Mujeres
Fijos	1,00	1,00
Formativo	1,56	1,51
Temporales	1,50	1,25
TOTAL	1,09	1,09
A tiempo completo	1,08	1,09
A tiempo parcial	-	1,38
TOTAL	1,09	1,09

Promedio de contratos por edad	Distribución contratos por edad		
	<30	>=30, <50	>=50
Fijos	1,00	1,00	1,00
Formativo	1,53	-	-
Temporales	1,38	-	-
TOTAL	1,22	1,00	1,00
A tiempo completo	1,20	1,00	1,00
A tiempo parcial	4,50	1,00	1,00
TOTAL	1,22	1,00	1,00

Promedio de contratos por categoría profesional	Personal directivo	Personal profesional	Personal soporte
Fijos	1,00	1,00	1,00
Formativo	-	1,54	-
Temporales	-	-	1,25
TOTAL	1,00	1,17	1,03
A tiempo completo	1,00	1,16	1,01
A tiempo parcial	-	-	1,17
TOTAL	1,00	1,17	1,03

3.1.4. Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional:

Despidos por género	Total
Mujeres	13
Hombres	16
Total general	29



Despidos por Edad	Total
Hasta 30 años	-
Entre 30-50	22
Más de 50 años	7
Total general	29

Despidos por Clasificación Profesional	Total
Personal directivo	18
Personal profesional	8
Personal soporte	3
Total general	29

3.1.5. Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional

Remuneración media por género	Total €
Hombre	78.666
Mujer	49.805

Remuneración media por Edad	Total €
Hasta 30 años	27.509
Entre 30-50	74.676
Más de 50 años	135.171

Remuneración media por Categoría Profesional	Total €
Personal directivo	112.724
Personal profesional	30.651
Personal soporte	26.249

3.1.6. Brecha salarial ajustada por peso de cada categoría profesional, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo

Brecha salarial	Diferencia % salario (medio) Mujeres / Hombres
	(6)%

Remuneración media de consejeros y personal directivo por género	Total €
Hombre	118.172
Mujer	105.719

3.1.7. Implantación de políticas de desconexión laboral (desconexión digital)

La Sociedad tiene implantada una política de desconexión digital de carácter transversal, pues el derecho, e incluso el deber de ejercitarlo, se encuentra recogido en varias políticas y normas de diversa naturaleza que son de general aplicación a todos los empleados.



Así, este derecho se encuentra regulado en las siguientes normas y políticas de empresa:

- (i) normas y documentación relativa a prevención de riesgos laborales
- (ii) normas de uso de las herramientas de IT de la Firma
- (iii) políticas de teletrabajo y trabajo a distancia.
- (iv) políticas y código de buenas prácticas de flexibilidad.

Todas ellas son de general aplicación y se encuentran disponibles en el Portal del Empleado de PwC.

Además, la Sociedad proporciona a los empleados formación periódica y específica sobre los avances tecnológicos y nuevas aplicaciones informáticas para que cada trabajador asimile dichos cambios; así como acerca de las pautas y medidas a adoptar para un uso razonable y no perjudicial de los medios electrónicos y telemáticos en el marco del derecho a la desconexión digital al que nos referimos.

Esta formación e información se da a todos los empleados al tiempo de su incorporación y periódicamente en las comunicaciones que se realizan de las diversas políticas y, muy específicamente, en las que se refieren al fomento de una cultura de flexibilidad en el trabajo que, en todo caso, respete el derecho a la desconexión digital.

3.1.8. Empleados con discapacidad

La inclusión de las personas con discapacidad es un elemento fundamental de nuestra política de diversidad & inclusión ya que la creación de un entorno inclusivo -en el que todos nuestros profesionales puedan alcanzar su pleno potencial y dar la mejor versión de sí mismos- es un elemento clave de nuestro modelo de gestión de personas y desarrollo del talento.

Para conseguir la inclusión de las personas con discapacidad se ha diseñado una estrategia y unas acciones, acorde con el Sello Bequal, que reconoce las empresas socialmente responsables con la discapacidad, ofreciendo una herramienta a las organizaciones para integrar políticas sobre discapacidad en todas las áreas de la empresa. La Sociedad ha recibido un especial reconocimiento como empresa inclusiva al obtener este certificado anualmente desde 2013.

Las acciones en el ámbito de la inclusión de las personas con discapacidad se establecen en base a 6 pilares:

- Definición Estratégica.
- Gestión de personas
- Accesibilidad universal
- Compras y proveedores
- Comunicación
- Acción social

Actualmente, el número de empleados con discapacidad asciende a 1 persona.

3.2. Organización del trabajo

3.2.1. Organización del tiempo de trabajo

El tiempo de trabajo en la Sociedad se rige por lo establecido en el XVII Convenio Colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado de la opinión pública (BOE 6 de marzo de 2018), por el Estatuto de los Trabajadores y por el contrato individual de trabajo. En el marco de éstos, la



Sociedad publica anualmente un calendario laboral en el que se establece la jornada de trabajo anual, así como el horario de trabajo diario en cada época del año y los días festivos. En general, el trabajo se desarrolla de lunes a viernes con el horario establecido en el calendario mencionado y, en función del grupo y nivel profesional, los empleados tienen derecho a disfrutar un periodo anual de vacaciones de 22 a 30 días hábiles.

3.2.2. Número de horas de absentismo

El total de horas de ausencias no permitidas, incluyendo bajas por accidente laboral y enfermedad común, con y sin baja, ascienden en el ejercicio anual finalizado el 30 de junio de 2019 a 21.581 horas.

3.2.3. Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.

Existen una serie de medidas a disposición de nuestros profesionales que contribuyen a una mejor conciliación de la vida profesional, personal y familiar. Algunas de estas medidas son:

- Tarde de cumpleaños: cada profesional puede solicitar la tarde de su cumpleaños como "libre" para celebrarlo con sus amigos y familiares.
- Cumpleaños de tu hijo: los profesionales pueden también solicitar la tarde libre el día del cumpleaños de sus hijos.
- Día Anterior a la Boda: los profesionales pueden disponer como "libre" del día laborable anterior a su boda.
- Permiso Adicional no retribuido: existe la opción de "comprar" vacaciones para poder disfrutar de días adicionales. Esto supone un descuento proporcional del salario, pero da flexibilidad para disfrutar más días libres en caso de ser necesario.
- Teletrabajo: otra opción que tienen nuestros profesionales es la de teletrabajar desde su domicilio. Actualmente se encuentra implantado un programa piloto, con el que se pretende difundir e implantar esta medida de forma más extensiva en el corto plazo.
- Gymforless: La Sociedad subvenciona la práctica del deporte por sus profesionales. Mediante este programa, los mismos pueden acceder a los diferentes gimnasios adscritos a esta aplicación-pagando una cuota muy inferior a la normal de mercado-; proponer planes especiales para invitar a sus amigos y familiares y organizar la realización de actividades deportivas en grupo.

3.3. Salud y seguridad

3.3.1. Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

La Sociedad dispone de un servicio de prevención mancomunado que asume las especialidades de seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicosociología aplicada. La especialidad de medicina del trabajo está concertada con servicios de prevención ajenos.



3.3.2. Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, Enfermedades profesionales, desagregado por sexo.

Accidentes de trabajo			
	Hombres	Mujeres	Total
Accidentes con baja en jornada laboral	-	-	-
Accidentes sin baja en jornada laboral	2	-	2
Total accidentes	2	-	2
Índice de frecuencia: (Nº de accidentes con baja * 1.000.000) / (Horas trabajadas * Media trabajadores)	-	-	-
Índice de gravedad: (Días de baja * 1.000) / (Horas trabajadas * Media trabajadores)	-	-	-
Enfermedades profesionales	-	-	-

No se incluyen los AT in itinere

3.4. Relaciones sociales

3.4.1. Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos

La Sociedad reconoce plenamente los derechos sindicales de todos sus trabajadores; si bien hasta la fecha éstos no han promovido elecciones a representantes laborales.

3.4.2. Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país

El cien por cien de los empleados está cubierto por el convenio colectivo aplicable en cada caso.

3.4.3. El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo

A la Sociedad le resulta de aplicación el XVII Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de mercado y de la opinión pública (Código de Convenio: 99001355011983); que rige las relaciones laborales de la Sociedad con sus empleados en todas sus facetas, junto con las demás normas de obligado cumplimiento, los contratos laborales y las políticas de empresa. Entre otras materias, el Convenio Colectivo citado rige, en conjunción con toda la normativa de Prevención de Riesgos Laborales y las políticas internas que la Sociedad tiene en esta materia, la seguridad y salud en el trabajo de todos los empleados, pues ambos aspectos son considerados por la Sociedad como elementos esenciales de sus relaciones laborales.

3.5. Formación

La formación es un aspecto fundamental para la Sociedad y sus profesionales. De hecho, la formación de los empleados se ha identificado como factor crítico de gestión de la Sociedad, al tratarse de un elemento clave para conseguir la atracción y retención del talento. Por eso, la Academia de PwC, ejerciendo como Universidad Corporativa, se encarga de ofrecer formación de primer nivel a todos los profesionales, a través de diferentes escuelas:

- La Escuela de Talento y Liderazgo, desde la que se ofrece a los empleados una formación transversal en habilidades común a todos ellos; para asegurar una homogeneidad formativa mediante programas obligatorios, optativos -en función del desempeño- y voluntarios.



- La Escuela de Socios, desde la que se ofrece a los socios formación general y específica de carácter técnico, regulatorio y en habilidades.
- La Escuela Técnica, desde la que se imparte a cada empleado la formación técnica y el conocimiento específico que requiere el puesto de trabajo desempeñado.

La formación antes descrita se ve completada con el uso de la plataforma de formación, *Vantage*, que agrupa toda la formación formal e informal de la que se dispone para todas las sociedades integradas en la red PwC a nivel global y que, al estar abierta a todos los empleados en un entorno tecnológico de fácil acceso y uso, permite que cada empleado disponga de recursos de formación casi ilimitados para poder formarse y desarrollarse de forma flexible.

Datos Ejercicio finalizado el 30 de junio de 2019

Categoría	Horas
Personal directivo	8.960
Personal profesional	50.905
Personal soporte	342

3.6. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

En la Sociedad se trabaja para fomentar la accesibilidad universal, teniendo en cuenta las necesidades de las posibles discapacidades. Se han realizado las siguientes acciones:

- Dentro del proceso de verificación Bequal, se audita la accesibilidad de nuestras oficinas, y si define un plan de acción para eliminar posibles barreras y mejorar accesos.
- Se analiza la accesibilidad de nuestras herramientas de trabajo y medios (web, informes, software, etc.)
- Se adapta el puesto de trabajo para personas que se encuentran con alguna discapacidad.

3.7. Igualdad

3.7.1. Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

La Sociedad desarrolla su actividad sobre la base de unos valores esenciales dentro de los cuales la igualdad y, en concreto, la igualdad por razón de género constituye una premisa básica que ha venido respetando y aplicando en sus relaciones internas y externas, como parte esencial del desarrollo de su actividad y de su política global de diversidad. Así, la igualdad por razón de género es un compromiso activo y real y así se deduce de los diferentes programas y acciones que se han ido desarrollando en el tiempo, desde el primer plan de igualdad. Entre ellas se encuentran las siguientes:

- proyectos como el PwC Experience, Women in PwC, HeforShe, etc.;
- estudios publicados interna y/o externamente en materia de diversidad y específicamente en relación con el género como el Estudio de evaluación del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, los Planes de Comunicación y sensibilización en materia de género y los estudios anuales de indicadores de género en PwC, entre otros;



- (iii) programas de conciliación de la vida personal y familiar con la profesional como el Programa Life! y programas de tutorización de la incorporación efectiva del talento femenino a puestos directivos que incluyen la gestión del potencial femenino a través de programas de mentoring y a través de programas como el Women to Watch orientados a la incorporación de la mujer a los órganos directivos y de gobierno de las empresas.

3.7.2. La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.

La Sociedad rechaza cualquier tipo de discriminación, ya sea por razón de género, raza, religión, ideas políticas, sindicales, etc. y así se establece en el Código de Conducta de PwC que resulta de obligado conocimiento y cumplimiento para todos los empleados. Este Código está disponible en el Portal del Empleado y es objeto de formación y comunicación periódica a toda la plantilla, desde su incorporación a la Firma y durante toda su carrera profesional.

3.7.3. Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo

El compromiso de la Sociedad con la igualdad de género es total y ya desde el año 2008 cuentan con planes de igualdad de género negociados en el seno de la empresa y que se han ido actualizando y ejecutando de forma continuada desde entonces. Los mismos hacen referencia a las medidas mencionadas bajo el apartado 3.7.1 y a muchas otras que con el tiempo se han ido implantando para la consecución de la efectiva igualdad de hombres y mujeres en todos los ámbitos: selección, acceso al empleo, contratación, carrera y desarrollo profesional, movilidad, formación, retribución, tiempo de trabajo, etc.

Como parte de los planes de Igualdad, la Sociedad cuentan con un protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de género y con una Comisión de Instrucción de casos relacionados con esta materia para investigar y adoptar las medidas oportunas en caso de que se produzca alguna denuncia de cualquier conducta que pudiera ser considerada como acoso sexual o discriminación por razón de género.

4. Respeto de los derechos humanos

En el marco de su responsabilidad social corporativa y de fomento de un modelo de negocio responsable, la Sociedad tienen establecida una política de derechos humanos que puede ser consultada en : <https://www.pwc.com/gx/en/about-pwc/pwc-human-rights-statement.pdf>

Esta política tiene como objetivo principal asegurar que no se produzca ninguna violación de un derecho humano en el desempeño de su actividad por la Sociedad y que, si en algún momento se identificara algún posible impacto negativo en esta materia, se activen todos los mecanismos necesarios para eliminarlo. Adicionalmente, dicha política fomenta el respeto a los derechos humanos no solo en el marco de la actividad de la Sociedad sino también en el seno de sus principales grupos de interés.

La política de responsabilidad social corporativa y de fomento de un modelo de negocio responsable, así como el Código de Conducta, recogen el total rechazo al trabajo infantil y al trabajo forzoso u obligatorio, la discriminación y la explotación, velando así por el cumplimiento de las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La Sociedad tiene el compromiso de respetar la libertad de asociación y negociación colectiva.

Al objeto de cumplir con estos principios, la Sociedad realiza un análisis de los posibles riesgos e impactos desde la gestión de sus profesionales, en su relación con los clientes y en los procesos de compras y homologación de proveedores. En este sentido, no se han identificado riesgos e impactos significativos.

Para cada uno de los grupos de interés, la Sociedad ha definido un marco de acciones para asegurar el cumplimiento de estos compromisos:

En relación con los empleados:

- Inversión en formación y desarrollo continuo de los profesionales.
- Aplicación del código de conducta y valores de PwC, siendo fundamental el respeto a las leyes y regulación vigente.
- Implementación de políticas y procedimientos para evitar y denunciar cualquier conducta que no esté alineada con el Código de Conducta de PwC, habilitando un canal de denuncias.
- La Sociedad aplica, entre otras normas, el convenio colectivo que por razón de su actividad y ubicación geográfica legalmente les corresponde. En ellos se regulan, entre otras cosas, las normas básicas de retribución, de formación, prevención de riesgos laborales y derechos de asociación que aplican a los empleados de la Sociedad.

En relación con proveedores y clientes:

- La política de compras de la Sociedad establece, entre otros criterios de homologación para los proveedores, el respeto de la legislación por parte de los mismos. Adicionalmente, se encuentra implantado el Código de Conducta aplicable a los terceros con los que la Sociedad contrata bienes y/o servicios, que extiende el cumplimiento de los deberes de integridad y buena conducta de PwC a clientes y proveedores.

La Sociedad no ha tenido hasta la fecha una resolución negativa relacionada con la vulneración de derechos humanos.

5. Lucha contra la corrupción y el soborno

5.1. Enfoque de gestión

La Sociedad está comprometida con el cumplimiento de las leyes y normas aplicables en materia de anticorrupción y soborno. En este sentido, cuenta con unas políticas, procedimientos y controles orientados a asegurar el cumplimiento de sus obligaciones, tanto internas como externas y en todos los ámbitos regulatorios, entre los que destacan:

- a. Código de Conducta: La Sociedad cuenta con un Código de Conducta, de aplicación para todos los empleados, que se constituye como una herramienta fundamental para prevenir las actividades de corrupción y soborno, entre otras.

La Sociedad dispone de un Comité de Valores y Ética que tiene entre sus funciones, velar por el cumplimiento de los principios y normas de conducta establecidos en el mencionado Código, gestionar conjuntamente con el Compliance Officer el canal de denuncias, que permite a los empleados y terceros comunicar de forma confidencial cualquier incumplimiento, así como identificar y adoptar las medidas que permitan mantener una cultura basada en principios éticos y en la transparencia.

- b. Política de anticorrupción y anti-soborno: Esta política define las conductas prohibidas tanto por el Código Penal español como por el código de conducta. La Política de la Sociedad es de tolerancia cero, es decir, no es aceptable solicitar, aceptar, ofrecer, prometer o pagar sobornos en cualquiera de sus formas. Por tanto, en dicha política se definen las conductas prohibidas, los indicios que pueden alertar a los profesionales sobre la existencia de riesgo de incumplimiento de dicha política y el canal de comunicación establecido para estas eventuales situaciones.

Asimismo, los contratos con terceros incluyen una cláusula específica de comportamiento profesional, estipulando en la misma la rescisión de las relaciones contractuales en caso de producirse un incumplimiento de la legislación vigente, de las políticas internas e internacionales establecidas y de las normas técnicas y profesionales en las que se enmarca la prestación de los servicios en materia de anticorrupción.

Anualmente la Sociedad realiza una evaluación en materia de anticorrupción, evaluando los riesgos, estableciendo y/o reforzando los controles y procedimientos existentes en aras de minimizarlos y monitorizar su cumplimiento.

- c. Modelo de Prevención y Detección de Delitos: Dicho Modelo permite identificar los posibles riesgos penales a los que pueden ser expuestas las actividades que se desarrollan en la Sociedad e identifica las políticas y procedimientos implantados, por lo tanto, se minimiza el riesgo de comisión de delitos y mejora la capacidad en la prevención, detección y respuesta ante aspectos relevantes de cumplimiento normativo, en aras de minimizar dichos riesgos penales.

La Sociedad realiza periódicamente la revisión y supervisión del Modelo de Prevención y Detección de Delitos en aras de su mejora continua.

- d. Política de obsequios y atenciones: Dicha política define lo que debe entenderse por obsequio o atención para una mejor comprensión por parte de todos sus destinatarios. Asimismo, se establece que como norma general no está permitido ofrecer ni aceptar atenciones de ningún tipo de clientes y regula las excepciones a dicha norma general para que su ofrecimiento y/o aceptación pueda considerarse válido y compatible con las políticas, siempre y cuando los mismos sean de bajo coste económico y en ningún caso comprometan la independencia, integridad y/o honestidad tanto del emisor como del perceptor de la atención, a la hora de adoptar una decisión. Para solventar las dudas que pudieran surgir sobre las excepciones, los empleados de la Sociedad cuentan con canales de consulta.

La Oficina de Independencia es el órgano encargado de la supervisión y actualización de dicha política, siendo a su vez la responsable del análisis de las consultas sobre atenciones u obsequios realizadas.

- e. Manual de medidas de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo: Este Manual establece las políticas y medidas de control interno a seguir por la Sociedad, sus socios, directivos y profesionales, al objeto de cumplir con las obligaciones establecidas en la Ley 10/2010 y el Reglamento que la desarrolla.

La Sociedad cuenta con una estructura organizativa que tiene encomendada, entre otras funciones, verificar el cumplimiento de las obligaciones relativas a la prevención de blanqueo de capitales en el seno de la prestación de los servicios que sus profesionales llevan a cabo. Dentro de dicha estructura cabe mención particular a los siguientes órganos:

- Órgano de Control Interno (OCI), que tiene entre sus funciones, desarrollar y revisar periódicamente los procedimientos internos en materia de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo, así como elaborar, aprobar y revisar periódicamente la política de admisión de clientes.
- Unidad Técnica de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo (UPBC&FT). Esta Unidad Técnica sirve de apoyo tanto al OCI como a los profesionales de La Sociedad.

Asimismo, con la intención de dotar al Manual de la máxima utilidad para los profesionales, éste se evalúa de manera anual por expertos internos en la materia, actualizando su contenido de acuerdo con nuevas medidas de control interno implantadas, áreas de mejora detectadas, cambios experimentados en el Grupo o modificaciones de la normativa legal vigente. Asimismo, el cumplimiento de las políticas y procedimientos en materia de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo es anualmente objeto de revisión por un experto externo en la materia.

Por último, cabe mencionar que en el ejercicio anual finalizado el 30 de junio de 2019, la Sociedad no ha tenido conocimiento de situaciones en materia de corrupción o soborno que afecten al mismo.

6. Sociedad

6.1. Compromisos de la Empresa con el desarrollo sostenible

La Sociedad tiene el propósito de generar confianza y resolver los problemas importantes de la sociedad. Para esto, promueve un modelo de negocio responsable capaz de generar valor para todos los grupos de interés y contribuir a la mejora de la sociedad, contribuyendo directamente a los objetivos de desarrollo sostenible.

La responsabilidad corporativa tiene cuatro pilares de acción:

- Negocio responsable
- Medioambiente
- Diversidad & Inclusión
- Acción Social

En el marco de la acción social, y a través de la Fundación PwC, la Sociedad establece sus compromisos con la sociedad, esencialmente en los ámbitos de educación y de empleo, contribuyendo al análisis y resolución de los retos y oportunidades a los que se enfrentan las ONG y Fundaciones en su día a día.

En este sentido, se ha realizado un análisis del impacto de nuestra acción social, teniendo en cuenta los siguientes grupos de interés:

Voluntariado: La Fundación PwC promueve oportunidades de voluntariado colaborativo, en los cuales nuestros profesionales participan directamente en proyectos de inclusión de las personas con discapacidad, por ejemplo:

- algunos profesionales asesoran de manera voluntaria a algunas fundaciones que trabajan con colectivos con algunas discapacidades;
- los profesionales participan juntos con sus familias en salidas de ocio acompañando niños y jóvenes con alguna discapacidad.

En total, en el ejercicio anual finalizado el 30 de junio de 2019 se han realizado 4.440 horas de voluntariado de nuestros profesionales en proyectos de ayudas a ONG, "mentoring" para el empleo y actividades solidarias.

Impacto directo en beneficiarios: En este ejercicio, un total de 520 personas se han beneficiado directamente por las actividades sociales, tanto en los programas de empleo, "mentoring" y otras iniciativas solidarias.

Impacto en ONG: Un total de 210 ONG han sido beneficiarias directas en este ejercicio de los programas de formación para directores y presidentes de estas entidades y de los servicios destinados a la mejora de proyectos sociales.

Inversión Social: La Fundación PwC ha realizado una inversión total en el ejercicio que ha ascendido a más de 715.000 euros.

Donaciones: La Fundación PwC ha donado en el ejercicio un importe de 300.000 euros a proyectos de entidades sociales.

Asimismo, destacamos una serie de acciones/proyectos realizados en los distintos ámbitos de actuación de la Sociedad:

- Acuerdo Inserta. Se ha firmado con la Fundación ONCE un acuerdo de colaboración para la incorporación de personas con discapacidad. En concreto, el acuerdo contempla la contratación de 30 trabajadores con discapacidad en los próximos cinco años.
- Colaboración con STELA - Síndrome Down Madrid para la inclusión de personas con discapacidad intelectual. PwC fue reconocida en el ejercicio pasado con el premio STELA por la incorporación de profesionales con síndrome de Down.
- Jornada de sensibilización para Alta Dirección "Vive su realidad". Durante 2 workshop, los socios han tenido una experiencia en primera persona de las barreras que se pueden encontrar las personas con alguna discapacidad.
- Formación e-learning promovida a todos los profesionales, sobre lo sesgos inconscientes.
- Dentro del marco de nuestros proyectos sociales, apoyamos proyectos para las personas con discapacidad, como, por ejemplo:
 - i) En colaboración con Cáritas, los empleados de la Sociedad que así lo estimen oportuno financian (y la Fundación PwC dobla la misma cantidad) directamente desde la Nómina Solidaria, un proyecto de inclusión para personas con discapacidad.
 - ii) Se han financiado proyectos de inclusión promovidos por los profesionales, por ejemplo, proyectos para niños con parálisis cerebral, apoyando fundaciones que ayudan a niños con síndrome de Down y apoyando proyectos de investigación de enfermedades.
- La Fundación PwC publica y da difusión a estudios que permiten profundizar en los aspectos de la discapacidad.



- Colaboración con la Fundación Randstad para fortalecer el impacto de los premios otorgados por la mencionada fundación, que reconocen las mejores prácticas para la inclusión de las personas con discapacidad.

La Sociedad, a través de los programas de la Fundación PwC, establece alianzas y puntos de encuentro con los principales actores sociales.

Desde hace más de diez años, junto con el Instituto de Innovación Social de ESADE, la Fundación PwC ha creado el Foro de Liderazgo Social, en el cual participan los presidentes y directores de 80 de las principales Entidades Sociales.

En el marco de su actividad, la Fundación PwC ha organizado en el ejercicio 15 eventos dirigidos especialmente al Tercer Sector y a las Fundaciones Corporativas.

Por último, indicar que la Fundación PwC es miembro, entre otras, del Patronato de la Fundación Seres, de la Fundación Princesa de Asturias y del Aspen Institute España. Además, es socio de la Asociación Española de Fundaciones y de la Fundación Hazloposible.

6.2. Subcontratación y proveedores

La Sociedad cuenta con una estricta política de Compras para las adquisiciones de bienes y servicios que incluye unos principios de obligado cumplimiento, así como los procedimientos a realizar. El órgano responsable de garantizar el cumplimiento de las políticas internas, así como su correcta adjudicación, es el Departamento de Compras.

Asimismo, además de los criterios de valoración y contratación de proveedores (precio, calidad o cantidad), la metodología de contratación de la Sociedad vela porque las compras y prestaciones de servicios se efectúen bajo un marco ético y responsable y sobre unos principios de honestidad, no discriminación y respeto a las personas, valores sociales y ambientales. Del mismo modo, en las licitaciones realizadas, tiene un peso específico en la ponderación para su otorgación final, las cuestiones medioambientales y de responsabilidad social.

La Sociedad cuentan con una política de homologación de proveedores donde, entre otros parámetros, se incluyen las certificaciones oficiales relacionadas con la calidad, la gestión medioambiental, igualdad de género, seguridad informática, código de ética, así como cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales.

Todos los contratos firmados con los proveedores de la Sociedad incluyen los siguientes aspectos:

- Política de contratación responsable
- Comportamiento profesional
- Código de conducta de PwC
- Prevención de riesgos laborales
- Medioambiente

En relación a los riesgos asociados a las contrataciones y subcontrataciones, no se han identificado impactos sociales ni medioambientales negativos significativos. La gran mayoría de las compras realizadas por la Sociedad corresponden a prestaciones de servicios y arrendamientos que se realizan con sociedades residentes en territorio español o de la Unión Europea, los cuales mantienen unos estándares de calidad y responsabilidad social muy elevados. Por estas razones y por los controles internos, se considera que el riesgo de contratación está debidamente mitigado.

Finalmente, es de reseñar que el Departamento de Compras de la Sociedad mantiene un contacto permanente con los Departamentos de Riesgos, Calidad e Independencia, así como con el de Asesoría Jurídica y realiza análisis y control periódico de la base de proveedores. No se ha detectado ninguna incidencia significativa en este ámbito en el ejercicio cerrado a 30 de junio de 2019.

6.3. Consumidores

La Sociedad dispone en su página web de un buzón donde cualquier cliente o proveedor puede hacer llegar reclamaciones o quejas. Dicho buzón corresponde al Comité de Ética y se revisa periódicamente. En caso de recibir una reclamación o queja, el Comité mencionado contacta con el departamento de Asesoría Jurídica de La Sociedad, y se inicia un análisis de los factores que han llevado a producir tal reclamación

Adicionalmente al buzón indicado en el párrafo superior, La Sociedad cuentan con un proceso de obtención de "feedback" denominado "Client Experience", coordinado desde el Departamento de Mercados. El mismo se basa en la realización de encuestas de satisfacción de forma anual, denominadas CES para clientes o SES si se trata de encuestas para servicios concretos, a determinados clientes o servicios considerados como los más relevantes. El proceso se realiza y gestiona bajo el control y monitorización del equipo de Client Feedback (CF), siendo el seguimiento de las conclusiones de las mismas realizado por los socios responsables de cada uno de los clientes encuestados.

6.4. Información fiscal

6.4.1. Beneficios obtenidos país por país

El resultado obtenido antes de impuestos del ejercicio finalizado el 30 de junio de 2019 ascendido a 12.602.367 euros de beneficio, siendo España el país donde lleva a cabo más del 80% de su actividad.

6.4.2. Impuestos sobre beneficios pagados

El importe del impuesto sobre beneficios pagado en el ejercicio finalizado el 30 de junio de 2019 asciende a un total de 2.672.289 euros.

6.4.3. Subvenciones públicas recibidas (criterio de caja)

La Sociedad obtuvo y reconoció como ingreso una subvención de 85.122 euros (85.652 euros en el ejercicio anterior) para compensar los gastos de formación incurridos de la Fundación Tripartita para la formación de empleo.

Anexo I: Tabla de cumplimiento ley 11/2018, de 28 diciembre de 2018

CONTENIDO	PÁGINAS	INDICADOR GRI ASOCIADO
MODELO DE NEGOCIO		
Entorno empresarial y modelo de negocio		102-2
Mercados en los que opera la compañía		102-6
Objetivos y estrategias		102-14
Factores y tendencias que afecten a la evolución		102-15
POLÍTICAS	Se incorpora a lo largo de los capítulos relativos a las distintas cuestiones	103- Enfoque de gestión en cada tema material
RIESGOS	Se incorpora a lo largo de los capítulos relativos a las distintas cuestiones	102-15

CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES		
GLOBAL		
Efectos de las actividades de la empresa en el medioambiente y la salud y la seguridad		103 - Enfoque de gestión en cada tema material relativo a MA
Principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales		102-11
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales		103- Enfoque de gestión en cada tema material relativo a MA
CONTAMINACIÓN		
Medidas asociadas a emisiones de carbono		103 - Emisiones
Medidas asociadas a contaminación lumínica, ruido y otras		103- biodiversidad
ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS		
Iniciativas encaminadas a favorecer la economía circular		103- Residuos
Medidas asociadas a la gestión de los residuos		306-2
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos		103- Residuos
USO SOSTENIBLE DE RECURSOS		
Agua: consumo y suministro		303-1
Materias primas: consumo y medidas		301-1
Energía: consumo, medidas y uso de renovables		302-1
CAMBIO CLIMÁTICO		
Emisiones de efecto invernadero		305-1/ 305-2/ 305-3
Medidas de adaptación al cambio climático		103- Emisiones
Metas de reducción de emisiones		103- Emisiones

BIODIVERSIDAD

Medidas de preservación	103- biodiversidad
Impactos causados en áreas protegidas	304-2

CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL**EMPLEO**

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	102-8/405-1
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	102-8
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	102-8/405-1
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional;	401-1
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	405-2
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	405-2
Remuneración media de los consejeros y directivos	102-35
Políticas de desconexión laboral	103- Empleo
Empleados con discapacidad	405-1

ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Organización del trabajo	103- Empleo
Número de horas de absentismo	403-2
Medidas de conciliación familiar	103- Empleo

Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	103- Salud y Seguridad en el trabajo
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad	403-2
Enfermedades profesionales, desagregado por sexo	403-2

RELACIONES SOCIALES

Organización del diálogo social	103- Relaciones trabajador empresa
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	102-41
Balance de convenios colectivos en la salud y la seguridad en el trabajo	403-4

FORMACIÓN

Políticas implementadas en el campo de la formación	103- Formación y enseñanza
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404-1

ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

103- Diversidad e igualdad de oportunidades/103-No discriminación

IGUALDAD

Medidas adoptadas para promover la igualdad, planes de igualdad y política de no discriminación y gestión de la diversidad

103- Diversidad e igualdad de oportunidades/
103-No discriminación

DERECHOS HUMANOS

Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y en su caso mitigación, gestión y reparación

102-16/102-17/103- Evaluación de DDHH/103- Libertad de asociación y negociación colectiva/103- Trabajo infantil/103- Trabajo forzoso u obligatorio

Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos

406-1

Promoción y cumplimiento de convenios OIT relacionados con la libertad de asociación y la negociación colectiva

407-1

Eliminación de la discriminación en el empleo, trabajo forzoso u obligatorio y trabajo infantil.

408-1/409-1

CORRUPCIÓN Y SOBORNO

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno;

103- Anticorrupción

Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales,

103- Anticorrupción

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.

413-1

SOCIEDAD

COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

Impacto de la actividad de la sociedad: empleo, el desarrollo local, poblaciones locales y en el territorio;

103- Comunidades locales/103- Impactos Económicos indirectos

Diálogo con la comunidad local

413-1

Acciones de asociación o patrocinio.

102-12/102-13

SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	102-9
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	103- Enfoque de gestión prácticas de adquisición
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	308-2/414-2

Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores;	416-1/103- Seguridad y salud en clientes
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	103-Seguridad y salud en clientes

INFORMACIÓN FISCAL

Beneficios obtenidos país por país antes de impuestos	103- Desempeño económico
Impuestos sobre beneficios pagados	103- Desempeño económico
Subvenciones públicas recibidas	201-4