

Memoria de Sostenibilidad 2025



Índice

1. Acerca de esta Memoria de Sostenibilidad	04
2. Mensaje del equipo directivo: RSM consolidando su compromiso para liderar el cambio, también en sostenibilidad	06
3. La sostenibilidad: La oportunidad para el cambio	09
4. RSM: Nuestra firma y nuestra propuesta de valor	11
4.1 Presencia nacional y crecimiento	
4.2 Propuesta de valor de impacto centrada en las personas	
4.3 Misión, visión y valores con la sostenibilidad en el centro	
4.4 Servicios profesionales adaptados a un modelo ESG	
5. Transformación hacia un modelo de impacto	18
5.1 Nuestra estrategia hacia la sostenibilidad	
5.2 Creando un impacto positivo para nuestros clientes	
6. Gobierno corporativo	24
6.1 Estructura de órganos de gobierno	
6.2 Principales normativas de buen gobierno y gestión del riesgo	
6.3 Comportamiento ético y transparente	
6.4 Prevención y gestión de riesgos	
7. Cuidamos de nuestros empleados	39
7.1 Empleo de calidad y con propósito	
7.2 Diversidad e igualdad	
7.3 Flexibilidad y conciliación laboral	
7.4 Seguridad y bienestar de nuestros empleados	

8. Innovación y digitalización: Enfoque <i>Human Centric</i>	51
8.1 Eficiencia interna, transformación y optimización	
8.2 Soluciones innovadoras y digitales, alianzas estratégicas	
8.3 Mejora de procesos con enfoque <i>Human Centric</i>	
8.4 Estrategia de inteligencia artificial y sostenibilidad financiera	
9. Compromiso con nuestro entorno	58
9.1 Iniciativas de voluntariado y acción social	
9.2 Donaciones y colaboraciones	
10. Impacto medioambiental	64
10.1 Colaboración global y medición de la huella de carbono	
10.2 Medición de consumos y emisiones de GEI en RSM Spain	
10.3. Acciones clave para la reducción de emisiones	
11. Escucha activa: La clave para la relación con nuestros grupos de interés	69
11.1 La voz de nuestros grupos de interés: Transformando la escucha en un valor	
11.2 De la escucha activa a la acción: <i>Sin Miedo</i>	
12. Análisis de materialidad	75
12.1 Metodología y priorización de temas	
12.2 Resultados del análisis de materialidad	
13. Tabla de indicadores GRI	79

1.

Acerca de esta Memoria de
Sostenibilidad

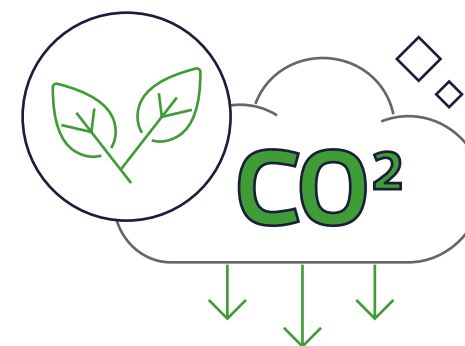


Por segundo año, en [RSM Spain Professional Corporation](#) (en adelante “RSM” o “la firma”) publicamos nuestra memoria de sostenibilidad con el propósito de informar de forma transparente sobre los compromisos que hemos adquirido con el fin de responder a nuestros grupos de interés.

El alcance de la presente memoria incluye las actividades, el desempeño y el impacto medioambiental, social y de gobernanza (ESG, por sus siglas en inglés) de las sociedades de [RSM](#) radicadas en España, durante el ejercicio fiscal iniciado el 1 de septiembre de 2024 hasta el 31 de agosto de 2025 (año fiscal 2025). En algunos apartados se han incluido datos de ejercicios anteriores para aportar una comparativa que muestre la tendencia respecto a ejercicios previos. Nuestro objetivo es informar, en línea con las mejores prácticas, de las tendencias a tres años para los indicadores más relevantes.

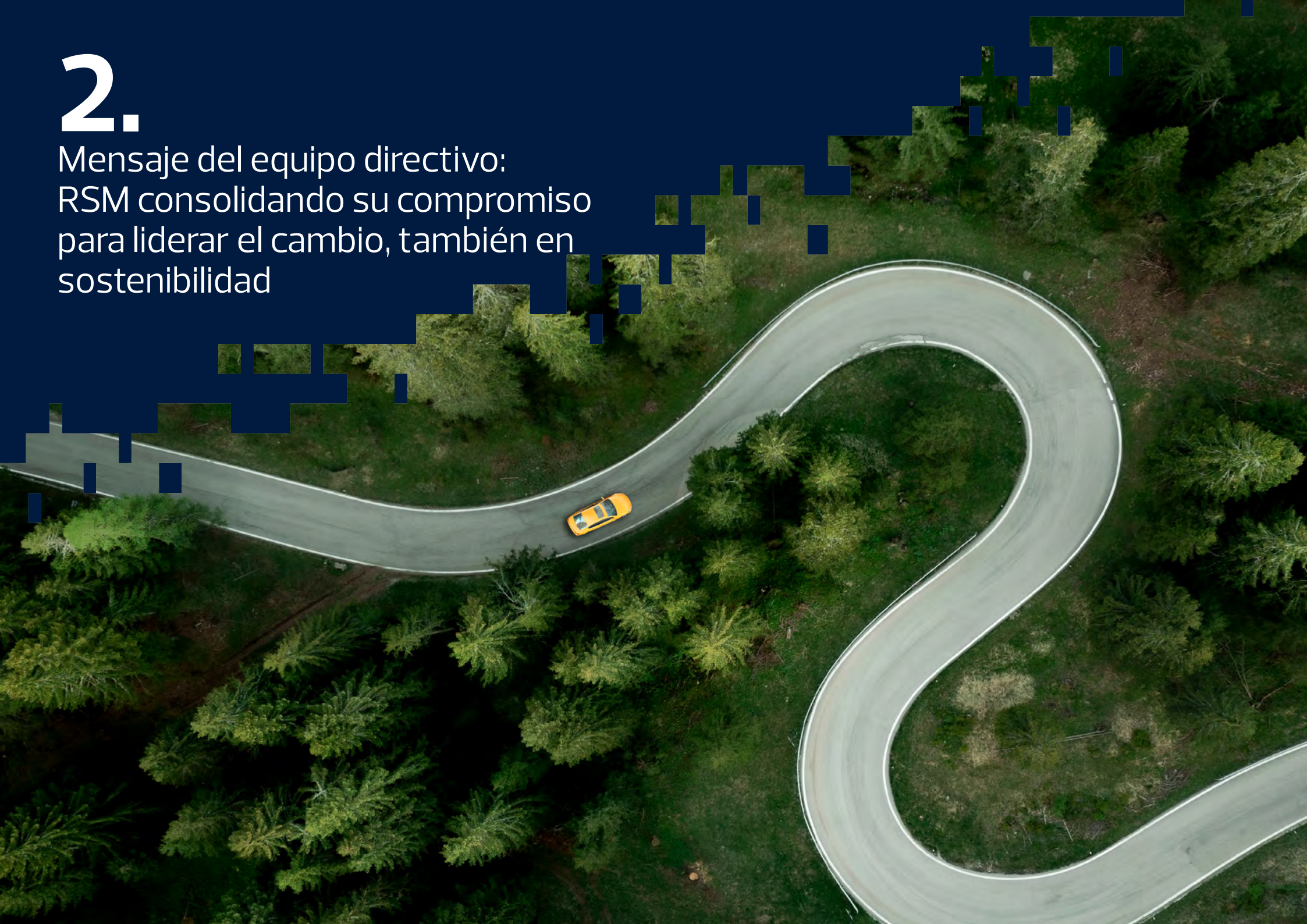
Este informe ha sido elaborado en referencia con los estándares de sostenibilidad [GRI \(Global Reporting Initiative\)](#). Estos estándares se basan en las mejores prácticas internacionales establecidas para informar al público general sobre una variedad de impactos económicos, medioambientales y sociales.

Para la preparación del informe, hemos revisado los asuntos materiales para [RSM](#) identificados previamente, con el propósito de asegurar su relevancia a la realidad y evolución de la firma. Dicho análisis (véase apartado 12. “Estudio de materialidad”) ha sido esencial para el desarrollo de nuestra memoria de sostenibilidad, donde hemos priorizado la información necesaria para responder a los principales riesgos, oportunidades e impactos en materia de sostenibilidad que hemos identificado en [RSM](#) y para nuestros grupos de interés.



2.

Mensaje del equipo directivo:
RSM consolidando su compromiso
para liderar el cambio, también en
sostenibilidad





José María Gassó Martín, Presidente

Me complace presentar la **Memoria de Sostenibilidad** 2025 de **RSM**, que recoge nuestro compromiso continuo con las personas, la integridad, la transparencia y la responsabilidad social. En un entorno empresarial cada vez más exigente y cambiante, seguimos avanzando en la integración transversal de los criterios ESG en nuestra estrategia y en nuestra actividad diaria, fortaleciendo así nuestra capacidad de respuesta ante los retos actuales y anticipándonos a los que están por venir.

En **RSM** entendemos nuestra labor más allá de la prestación de servicios profesionales. Las personas son el eje de nuestra organización y el

principal motor de nuestro desarrollo en todos los sentidos, creemos profundamente en el desarrollo de nuestra actividad basándonos en un modelo Business to Human y acompañamos a nuestros clientes construyendo relaciones basadas en la confianza y en el conocimiento profundo de sus necesidades y sus objetivos a largo plazo.

Desde el lanzamiento del proyecto **Anura** en 2022, hemos consolidado un proceso de transformación que nos ha permitido reforzar nuestro posicionamiento y adaptar nuestra firma de forma continua a un nuevo contexto económico, tecnológico y regulatorio. Este marco nos impulsa a evolucionar internamente al mismo tiempo que ayudamos a nuestros clientes a avanzar hacia modelos de gestión más sostenibles, responsables y alineados con los criterios ambientales, sociales y de gobernanza.

Asumimos los principios ESG como una dimensión estructural de nuestra actividad. En este sentido, nuestro lema, *Giving confidence in a world of change*, refleja nuestro propósito de generar un impacto positivo y sostenido en el tiempo.

Durante el último ejercicio hemos continuado desarrollando iniciativas clave y avanzando en proyectos que nos permiten desarrollar nuestra actividad de una forma, cada vez, más sostenible. Hemos actualizado nuestro análisis de materialidad mediante el diálogo con nuestros grupos de interés, consolidando como prioridades el bienestar de nuestros profesionales, la ética y la independencia en todas nuestras relaciones profesionales y el compromiso ambiental en todos los aspectos en los que podemos tener un impacto positivo.

En esta línea, hemos seguido trabajando en la medición y gestión de nuestra huella de carbono conforme al protocolo GHG, y en el impulso de acciones sociales en colaboración con distintas organizaciones y entidades sin ánimo de lucro.

Nuestro mayor activo son las personas, y por eso seguimos apostando por atraer y desarrollar talento que comparta nuestra visión y nuestros valores. Personas comprometidas, inspiradoras, emprendedoras y con visión de futuro, para quienes contribuir de forma responsable al desarrollo de nuestros clientes, del entorno y de la sociedad forme parte esencial de su crecimiento profesional.



La generación de un impacto positivo es el impulso de nuestro propósito y la promesa que hacemos a nuestros clientes y a las personas que trabajan con nosotros. Nuestro deber es ofrecer el apoyo necesario para que las organizaciones puedan adaptarse a las nuevas demandas regulatorias y de mercado, evolucionando desde un esquema tradicional hacia un nuevo concepto de sostenibilidad e impacto. Somos el partner óptimo para acompañarlos en su proceso de transformación, ya que hablamos el mismo idioma y comprendemos y compartimos esta necesidad. ***The power of being understood*** expresa nuestra forma de trabajar: comprender para poder aportar soluciones eficaces y alineadas con cada realidad, siempre en conexión con el entorno.

Miramos al futuro conscientes de los desafíos que afrontamos, pero convencidos de que, gracias al compromiso de nuestro equipo, seguiremos avanzando con paso firme y seremos capaces de seguir liderando el cambio.

Esta memoria recoge los progresos alcanzados y los objetivos que guiarán nuestro trabajo en los próximos años, reafirmando nuestra voluntad de contribuir a un desarrollo más sostenible y compartido.



3.

La sostenibilidad:
La oportunidad para el cambio



Vivimos una nueva era empresarial definida por la digitalización, la innovación basada en datos y la evolución de los modelos de trabajo, en la que la sostenibilidad y los criterios ESG (Environmental, Social and Governance) se convierten en elementos esenciales para impulsar el crecimiento y generar impacto positivo.

Las expectativas de nuestros clientes, las de nuestros profesionales y nuestras propias expectativas están cambiando. En [RSM](#) queremos seguir siendo relevantes y, por ello, en 2022 comenzamos a implementar la estrategia necesaria para adaptarnos a este nuevo contexto.

Estamos trabajando para aprovechar las oportunidades que surgen de este nuevo escenario y convertirnos en la firma con la que los clientes quieran trabajar, así como en el lugar donde nuestros profesionales logren desarrollar

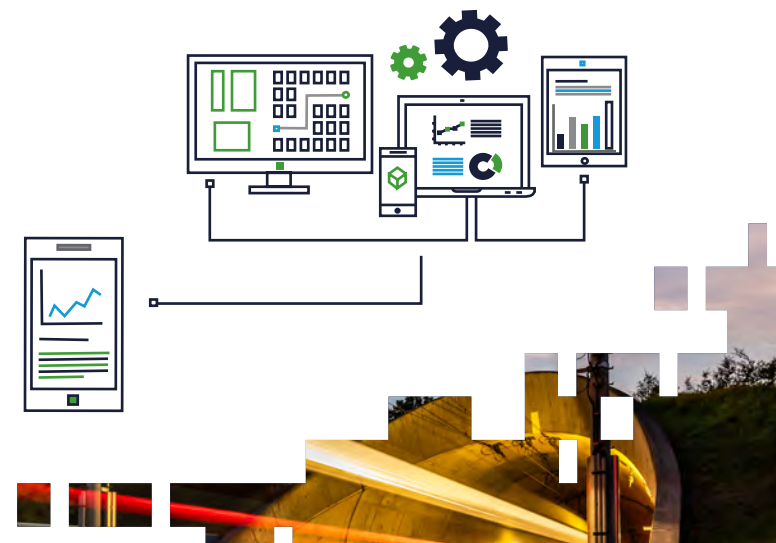
su máximo potencial. Nuestro propósito es convertirnos en una organización sostenible que nos permita posicionarnos como la mejor opción del sector de los servicios profesionales. Para nosotros, la sostenibilidad es una oportunidad única para evolucionar y transformarnos, mirando al futuro y situando siempre a las personas en el centro.

En línea con este compromiso y tras la adhesión de RSM Internacional en 2022 a los diez Principios del Pacto Mundial de la ONU, que refuerzan su compromiso con el apoyo y respeto a los derechos humanos (sociales, laborales, ambientales y de gobernanza), en [RSM](#) hemos adoptado los Principios de las Naciones Unidas para el Empoderamiento de las Mujeres (WEP), una iniciativa que promueve la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, tanto en el entorno laboral como en la sociedad.

Estos principios, definidos por ONU Mujeres y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, se basan en normas internacionales del trabajo y en los derechos humanos, y reconocen la responsabilidad de las empresas en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de

las mujeres. Asimismo, los WEP representan una herramienta fundamental para cumplir con las dimensiones de igualdad de género incluidas en la Agenda 2030 y en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU.

En [RSM](#) entendemos la sostenibilidad no como un reto, sino como una oportunidad estratégica para generar un impacto positivo y duradero. Un motor de cambio que nos permite anticiparnos, evolucionar y responder con agilidad a las necesidades de un mundo en constante transformación. Al sumarnos a iniciativas internacionales y situar siempre a las personas en el centro, avanzamos con paso firme hacia un futuro más equitativo, innovador y comprometido con el bienestar de la sociedad y del planeta.



4.

RSM: Nuestra firma y nuestra propuesta de valor

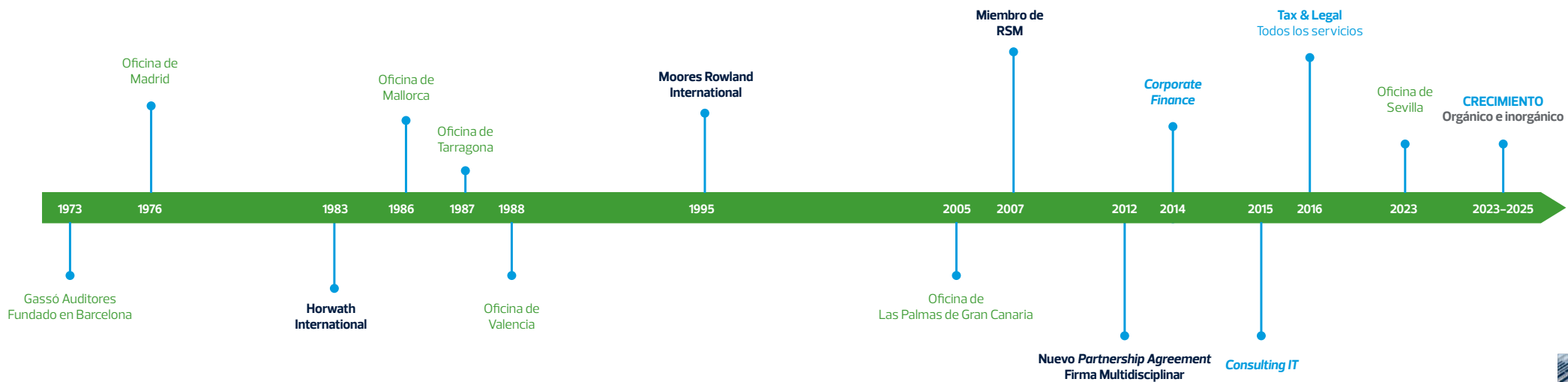


RSM Spain forma parte de RSM International, una red global integrada y multidisciplinar fundada en 1964 como alianza de firmas independientes con una visión común para ofrecer servicios de alta calidad y un enfoque centrado en el cliente.

Todos los miembros de la red aplican los mismos estándares de excelencia, ética e integridad. En la actualidad¹, RSM International está presente en más de 120 países, con 900 oficinas y más de 65.000 profesionales.

Nuestros orígenes se remontan a 1973, con la fundación de Gassó & Velasco Auditores en Barcelona. En 2007, nos integramos en la red RSM, un hito clave que nos permitió ampliar nuestro alcance en el ámbito internacional. Finalmente, en 2016 adoptamos el nombre RSM Spain.

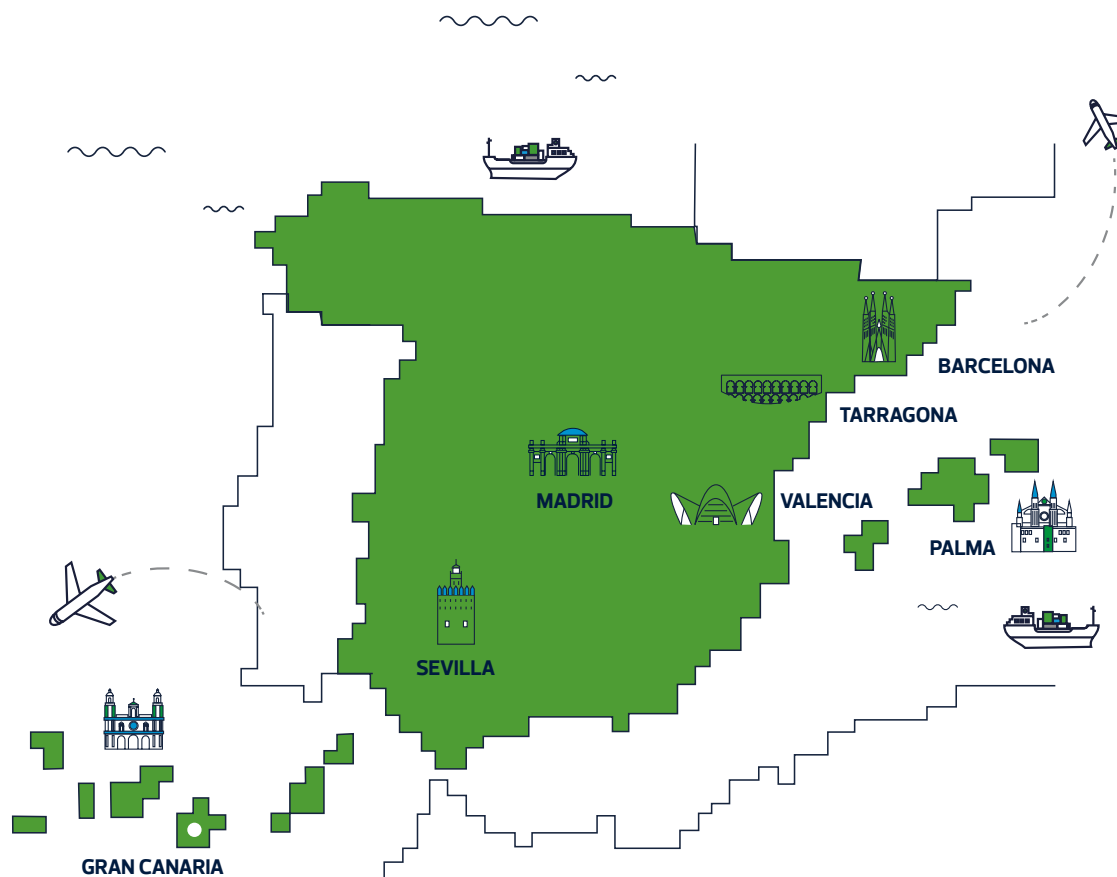
Hoy, RSM se ha consolidado como una firma ética y transparente, reconocida entre las principales organizaciones nacionales de auditoría, asesoría fiscal y legal, y consultoría de empresas. Con esta base, hemos reforzado nuestra presencia en España y seguimos creciendo para dar respuesta a un mercado cada vez más exigente.



4.1 Presencia nacional y crecimiento

A fecha del cierre del año fiscal, contamos con 495² profesionales, incluyendo socios y becarios, y oficinas en Barcelona, Madrid, Tarragona, Valencia, Palma de Mallorca, Las Palmas de Gran Canaria y Sevilla.

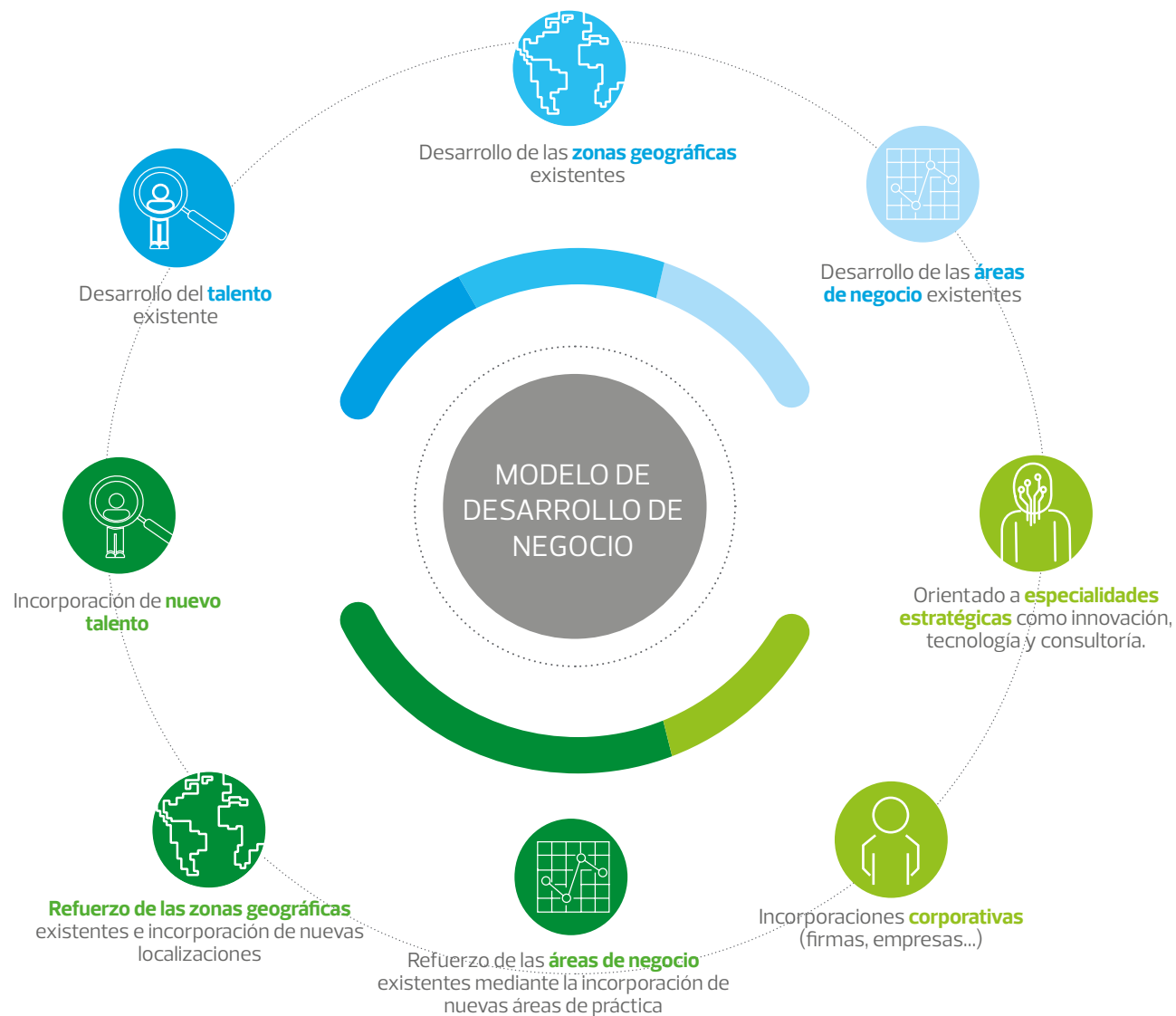
Durante los últimos años, nuestro crecimiento se ha consolidado a través de dos modelos complementarios: el **crecimiento orgánico**, basado en empoderar y desarrollar el talento interno, y el **crecimiento inorgánico**, mediante fusiones y adquisiciones que refuerzan nuestros servicios y amplían nuestro alcance. Esta estrategia se fundamenta en nuestra cultura y valores, garantizando que la visión de impacto y sostenibilidad se mantenga en cada paso.



Hemos observado que el mercado está pasando de un modelo *"growth + compliance driven"* a otro *"impact + growth + compliance driven"*.

En **RSM**, consideramos esencial compartir una visión común que coloque el impacto como eje central, permitiéndonos adaptarnos a los cambios y ofrecer servicios innovadores que satisfagan las necesidades de nuestros clientes.

Por ello, necesitamos personas que asuman nuestra cultura de impacto, ya que sus acciones e iniciativas son fundamentales para reforzar esta forma de trabajar.



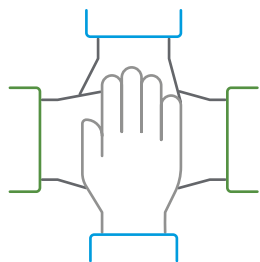
4.2 Propuesta de valor de impacto

centrada en las personas

Nuestra propuesta de valor nace de la integridad, la ética y una comprensión profunda de cada negocio. Desde esta base, diseñamos soluciones a medida que generan confianza y aportan valor real, respondiendo con solvencia a un entorno cada vez más exigente en materia de criterios ESG (Environmental, Social & Governance).

Para lograrlo, contamos con un equipo de profesionales que trabaja de forma coordinada y se centra en la satisfacción de cada cliente.

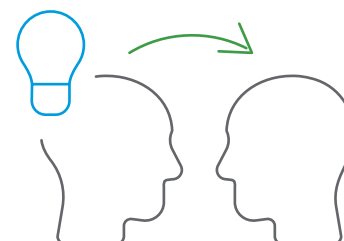
Consideramos que solo a través de la **colaboración**, la **comprensión** y el **conocimiento** profundo del negocio de nuestros clientes podemos ayudarles a afrontar los retos con total confianza. Entender su mercado y sus necesidades es fundamental para ofrecer ideas innovadoras y soluciones que generen un impacto positivo. Este es, en esencia, ***The Power of Being Understood.***



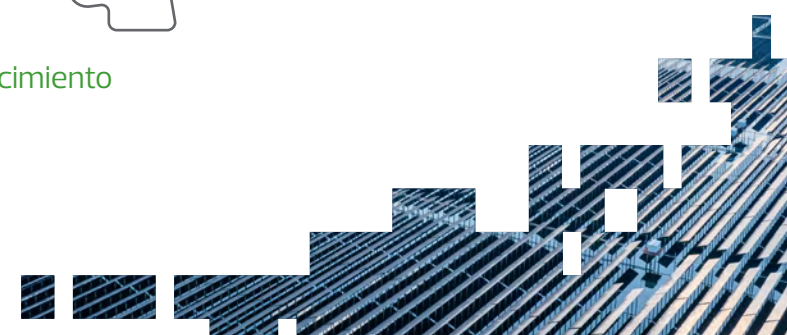
Colaboración



Comprensión



Conocimiento



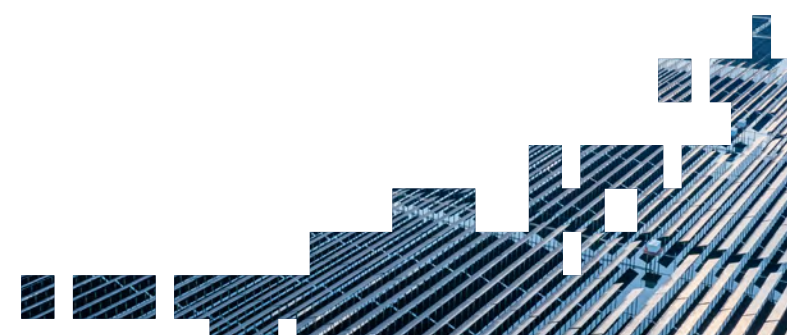
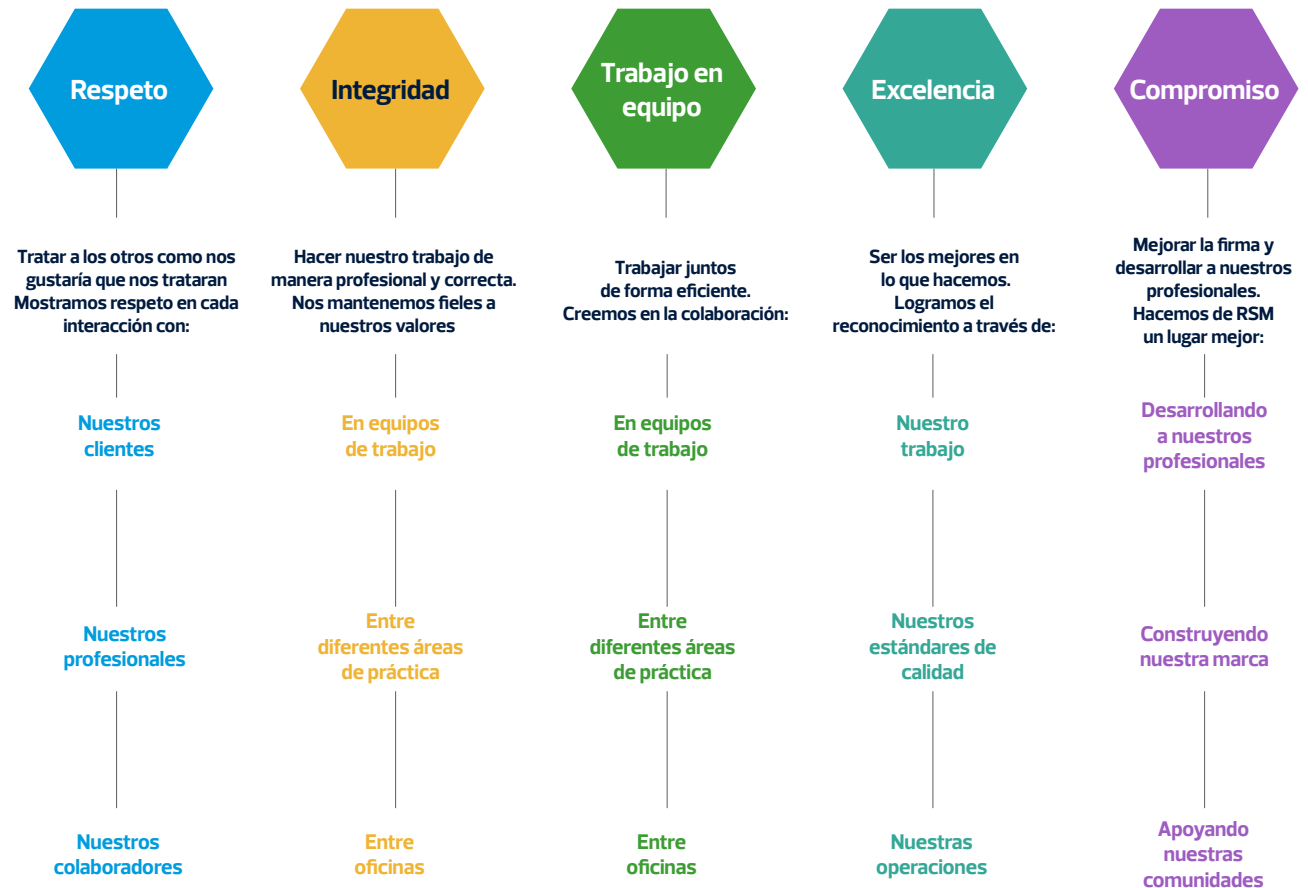
4.3 Misión, visión y valores con la sostenibilidad en el centro

Nuestros valores, misión y visión están alineados con la sostenibilidad, que constituye un eje transversal de nuestra forma de entender el negocio y una parte esencial de nuestro ADN.

Nuestra **misión** es generar confianza en un mundo en constante cambio, ofreciendo servicios y soluciones 360° adaptadas a cada cliente, tanto a nivel local como internacional.

En nuestra **visión**, aspiramos a ser una firma sostenible que se convierta en la mejor elección dentro del sector de los servicios profesionales, alineando el crecimiento con un impacto positivo en las personas, el entorno y el planeta.

El respeto, la integridad, el trabajo en equipo, la excelencia y el compromiso definen nuestros **valores** y se reflejan en cada interacción y en cada toma de decisión, reforzando nuestro compromiso con la responsabilidad social.



4.4 Servicios profesionales adaptados a un modelo ESG

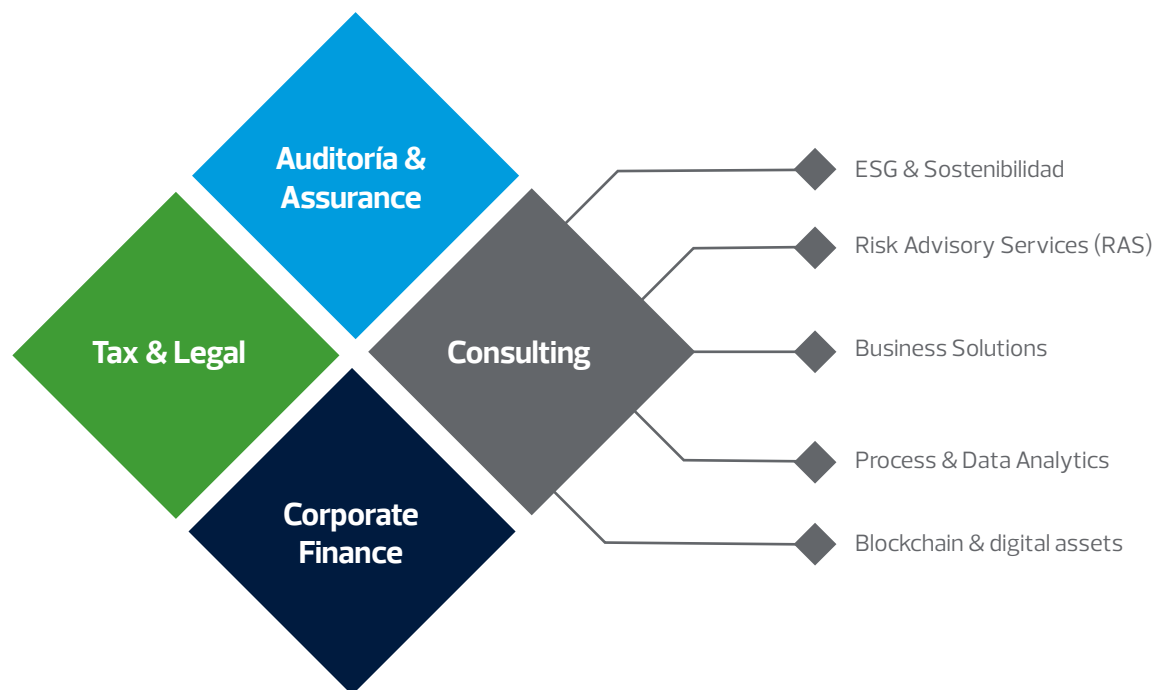
En **RSM** ofrecemos una amplia oferta de servicios profesionales de alta calidad, diseñados para responder a las necesidades de nuestros clientes en un mercado que avanza hacia la sostenibilidad y la innovación.

Nos especializamos en las siguientes áreas:

- **Auditoría & Assurance:** Metodología reconocida a nivel nacional e internacional con un enfoque independiente para garantizar la confianza de nuestros clientes.
- **Tax & Legal:** Asesoramiento fiscal y legal integrado a nivel nacional e internacional, con soluciones transaccionales y continuas.
- **Corporate Finance:** Asesoramiento independiente en compraventa de empresas, búsqueda de financiación y reestructuraciones.
- **Consulting:** Soluciones especializadas orientadas a mejorar el rendimiento, la eficiencia y la toma de decisiones.

Los servicios del área son:

- ESG & Sostenibilidad: Consultoría y assurance de alta calidad para gestionar riesgos ESG y aprovechar las oportunidades de la transición a un modelo sostenible.



- Risk Advisory Services (RAS): Protección y mejora del valor de marca, optimizando la eficiencia de los procesos de negocio.
- Business Solutions: Implantación y acompañamiento en soluciones digitales orientadas a mejorar la operativa del negocio.
- Process & Data Analytics: Optimización de procesos y toma de decisiones basada en datos para impulsar la eficiencia y la competitividad.
- Blockchain & digital assets: Asesoramiento especializado para identificar casos de uso que generen nuevas oportunidades de negocio y ventaja competitiva.

5.

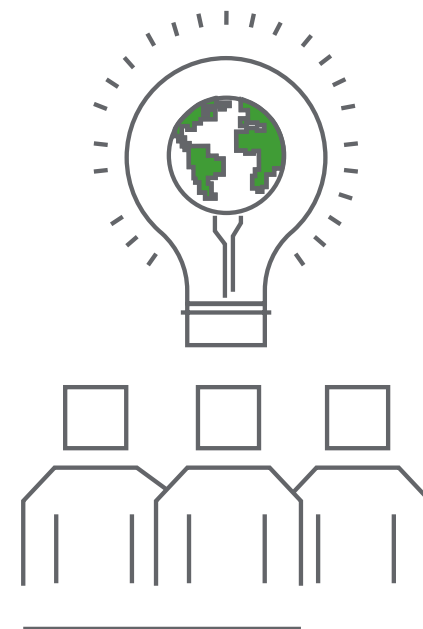
Transformación hacia un modelo de impacto



La aceleración normativa, el avance constante de la tecnología y la creciente integración de los criterios ESG en las decisiones de inversión y financiación están redefiniendo el entorno empresarial, impulsando a las firmas de servicios profesionales a transformar de manera profunda su forma de trabajar.

Conscientes de la importancia de avanzar hacia una economía sostenible y del rol crucial de las empresas en este desafío, ofrecemos servicios profesionales que integran de forma transversal los criterios ESG, con el fin de generar un impacto positivo y duradero. El reto es incorporar este concepto en nuestra cultura corporativa y gestionar el cambio para que nuestra estrategia refleje esa transformación.

Por ello, en **RSM** hemos dejado atrás el “*Business as Usual*” para adoptar un modelo de negocio centrado en las personas, bajo el enfoque “*Business to Human*”. Así, cada decisión y servicio que ofrecemos parte de la premisa de que las personas son el eje sobre el que pivota nuestra visión, nuestros servicios y nuestras acciones.



“*Business to Human*”



5.1 Nuestra estrategia hacia la sostenibilidad

En **RSM** creemos firmemente en nuestra capacidad para acelerar la transición de las organizaciones hacia modelos más sostenibles. Conscientes del papel que queremos y debemos desempeñar en este proceso, asumimos el compromiso de acompañar a nuestros clientes, guiándolos con cercanía y visión estratégica para impulsar una transformación real y duradera.

En un contexto en el que la calidad técnica se presupone, trabajamos para ser una firma diferente, atractiva para los profesionales y en la que los clientes puedan confiar. Para ello, combinamos experiencia y tecnología a través de soluciones innovadoras que refuerzan nuestra apuesta por la sostenibilidad.

Anura

An

Nuestro modelo de negocio se basa en lo que denominamos B2H (*Business to Human*), un enfoque que nos diferencia de nuestros competidores al situar a las personas en el centro y hacer de la sostenibilidad la base de nuestro ADN. De este modo, la sostenibilidad fluye de forma transversal en toda la firma, garantizando que cada decisión y cada servicio estén alineados con nuestro compromiso de generar un impacto positivo.

En **RSM** nos adaptamos al cambio para avanzar y prosperar, compartiendo conocimiento, apoyándonos en la tecnología y en nuestra experiencia y, sobre todo, siendo fieles a nuestra misión, visión y valores, dentro del marco de la sostenibilidad como eje central en la gestión del cambio.

Como resultado de este compromiso, nació el **Proyecto Anura**, que articula nuestra estrategia **ESG** integrando buenas prácticas, fijando objetivos medibles y planes de acción concretos. Con ello, reforzamos nuestro propósito de ofrecer un negocio responsable, resiliente y sostenible, pensando tanto en nuestros grupos de interés como en las futuras generaciones.

PILARES ANURA

Pe

Personas

Cl

Clientes

In

Innovación

So

Sostenibilidad



Como parte de nuestro proyecto de transformación de negocio, hemos realizado un análisis para identificar los factores clave que impulsarán nuestro crecimiento. En este sentido, hemos definido cuatro ámbitos prioritarios:

- **Talento, recursos y cultura:** En este ámbito, nuestras prioridades se centran en atraer y retener el mejor talento, al mismo tiempo que fomentamos una cultura homogénea y alineada con nuestros ejes estratégicos.
- **Enfoque y servicios:** Apostamos por adoptar un enfoque disruptivo y por impulsar el crecimiento, tanto cuantitativo como cualitativo, de nuestras líneas de

servicio para responder de forma eficaz a las necesidades del mercado.

- **Solidez financiera:** Nuestra prioridad en este ámbito es mejorar el acceso a mayores fuentes de capital, fortaleciendo así la capacidad de crecimiento y consolidación de la organización.
- **Situación económica:** Nos enfocamos en incorporar recursos y medidas que aporten un valor añadido a la organización, lo que nos permitirá afrontar desafíos y aprovechar nuevas oportunidades.

Estas actuaciones permitirán a **RSM** formalizar y articular políticas, así como trazar un plan estratégico ESG a corto, medio y largo plazo, completamente alineado con la visión y los valores de la firma y con objetivos que giran en torno a las personas, los clientes y la innovación.

Para de asegurar una mejora continua, hemos establecido objetivos e indicadores de seguimiento para cuestiones prioritarias como la gestión de personas, la ética, la integridad y el desarrollo de nuevas soluciones destinadas a nuestros clientes.

PERSONAS	CLIENTES	INNOVACIÓN	SOSTENIBILIDAD
Inspirando a los nuestros	Creando una nueva experiencia	Ofreciendo nuevas soluciones aunando experiencia y tecnología	Convirtiéndonos en una empresa de futuro
Buscamos ser un referente en cuanto a la gestión de personas. Queremos ser la mejor empresa para trabajar y un empleador de referencia que apuesta por el mérito, la capacidad y la igualdad de oportunidades y que abraza la diversidad de género, generacional y de origen social o geográfico.	Queremos crear una nueva experiencia de cliente y ofrecer servicios realmente transversales, a la vez que acompañamos a las organizaciones en su transición desde un desempeño "growth + compliance driven" hacia uno "impact + growth + compliance driven".	Ofreceremos nuevas soluciones a nuestros clientes, aunando experiencia, know how y tecnología. Innovar no es una opción, es una obligación. Buscamos un cambio de mentalidad y ser innovadores en nuestros propios procesos y políticas internas y en el asesoramiento que ofrecemos.	Como parte de nuestro firme compromiso con la sostenibilidad, hemos crecido en los últimos años incorporando y cuidando del mejor talento para formar equipos de profesionales altamente comprometidos, que trabajan coordinadamente para dar un servicio excelente a sus clientes y contribuir a la creación de una firma de futuro con un modelo <i>business to human</i> .

5.2 Creando un impacto positivo para nuestros clientes

En **RSM** creemos en las relaciones de colaboración sólidas y duraderas con nuestros clientes. Por ello, nos esforzamos por comprender en profundidad su negocio, sus estrategias y sus aspiraciones. Además, ponemos a su disposición el conocimiento experto de nuestros profesionales y todos los recursos necesarios para brindarles un acompañamiento cercano, seguro y orientado a resultados. Para maximizar el impacto positivo en nuestros clientes, nos centramos en dos ámbitos fundamentales.

5.2.1. Mejora de la experiencia del cliente: Impacto directo

Para maximizar el impacto positivo, nos centramos en la mejora de la experiencia del cliente a través de:

Escucha activa y soluciones personalizadas

Realizamos entrevistas, encuestas y foros de diálogo con nuestros clientes, con el fin de identificar sus necesidades y preocupaciones. A partir de esa retroalimentación, desarrollamos soluciones personalizadas y adaptadas a cada caso, basándonos en una comunicación ágil, cercana y colaborativa. Esta dinámica fortalece la confianza y la fidelización a largo plazo.

Anticipación de necesidades futuras

Siguiendo nuestro lema “*Power of being understood*”, en **RSM** nos distinguimos por comprender en profundidad a nuestros clientes. Bajo esta premisa, trabajamos para adelantarnos a las tendencias y retos futuros que puedan afectar a su negocio, ofreciendo servicios que se anticipen a novedades normativas, cambios en el mercado o necesidades emergentes. Esto nos permite aportar un valor añadido y acompañarlos de manera eficaz en su crecimiento, generando

confianza y consolidándonos como la firma de referencia en el segmento del *middle market*.

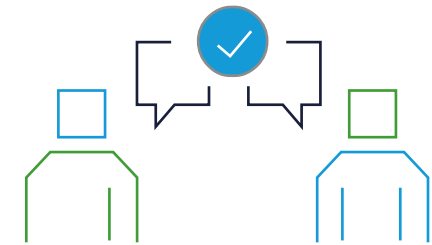
German Desk: un servicio especializado

Conscientes de que cada cliente enfrenta desafíos únicos y requiere soluciones a medida, en **RSM** hemos creado el *German Desk*, un servicio especializado que ofrece asesoramiento legal, fiscal, de auditoría y consultoría tanto a empresas españolas que buscan expandirse en Alemania o Europa, como a compañías alemanas que requieran asesoramiento en España o Latinoamérica. *German Desk* ofrece un canal de comunicación especializado que transforma las dudas de los clientes en estrategias de crecimiento seguras y eficaces. Nuestros profesionales interpretan sus objetivos, integrándolos en un enfoque que combina el conocimiento de las culturas, sistemas fiscales y regulatorios de ambos países. De esta forma, el *German Desk* brinda un servicio personalizado, ágil y transparente, que refuerza la confianza y fidelización de nuestros clientes.

5.2.2 Mejora de la satisfacción y el compromiso del equipo: impacto indirecto

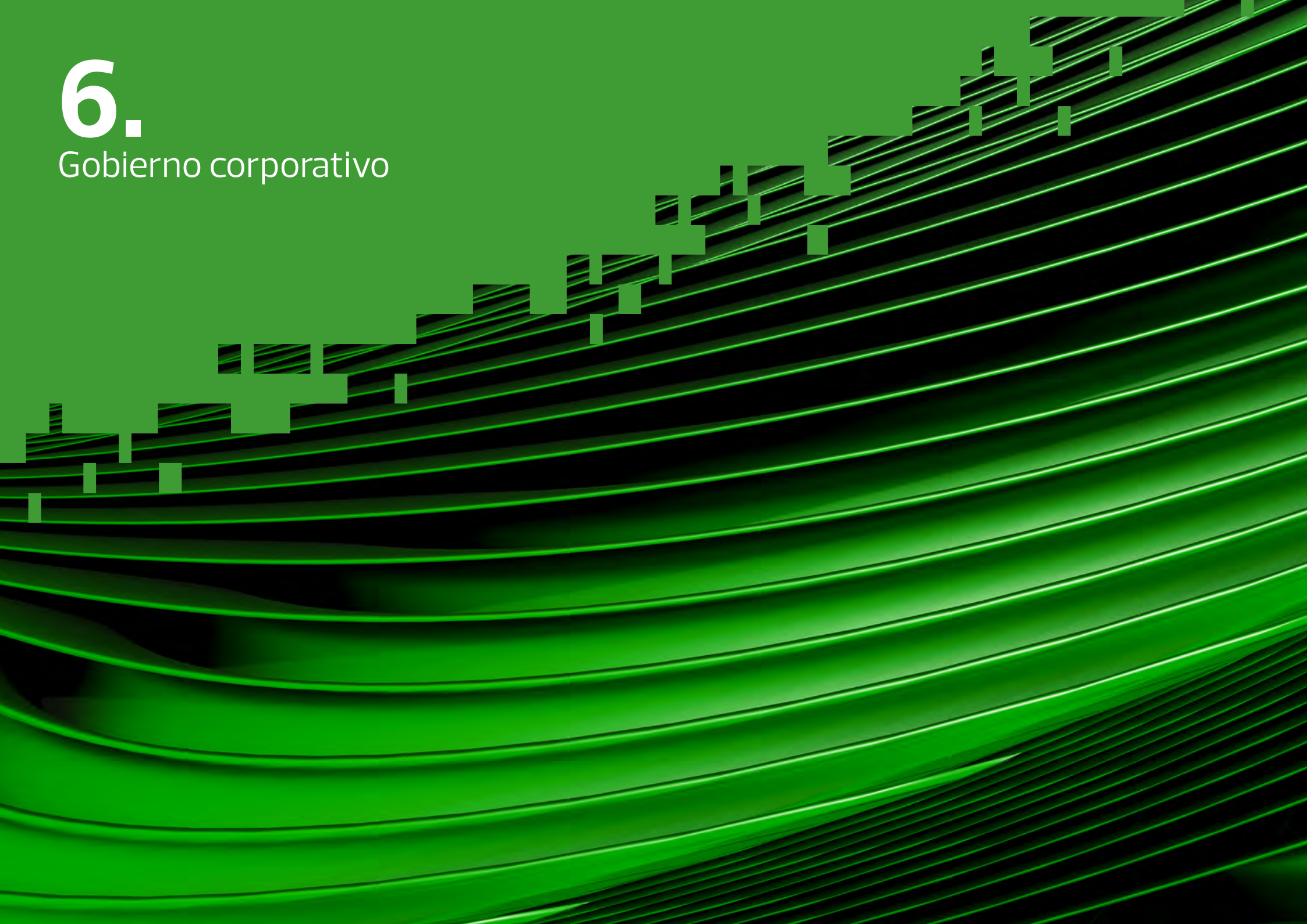
Este ámbito de actuación es consecuencia directa de las políticas y medidas que implementamos dentro de nuestro *modelo Human Centric*. Al basarnos en el desarrollo profesional y aplicando una escucha activa, anticipamos las demandas y necesidades de nuestros clientes mediante un diálogo continuo con nuestros equipos. Esto no solo refuerza la satisfacción y el compromiso de

nuestros empleados, traduciéndose en mayor productividad y calidad en el trabajo, sino que, indirectamente, mejora la atención personalizada que ofrecemos a nuestros clientes. En resumen, el impacto indirecto se genera a partir de las mejoras internas que, a largo plazo, potencian nuestro servicio y consolidan un círculo virtuoso de crecimiento y excelencia.



6.

Gobierno corporativo



Un gobierno corporativo sólido, basado en la ética, la independencia, la transparencia y la integridad, es esencial para satisfacer las demandas de los grupos de interés y cultivar relaciones de confianza con los accionistas, empleados, clientes y las comunidades en las que operamos.

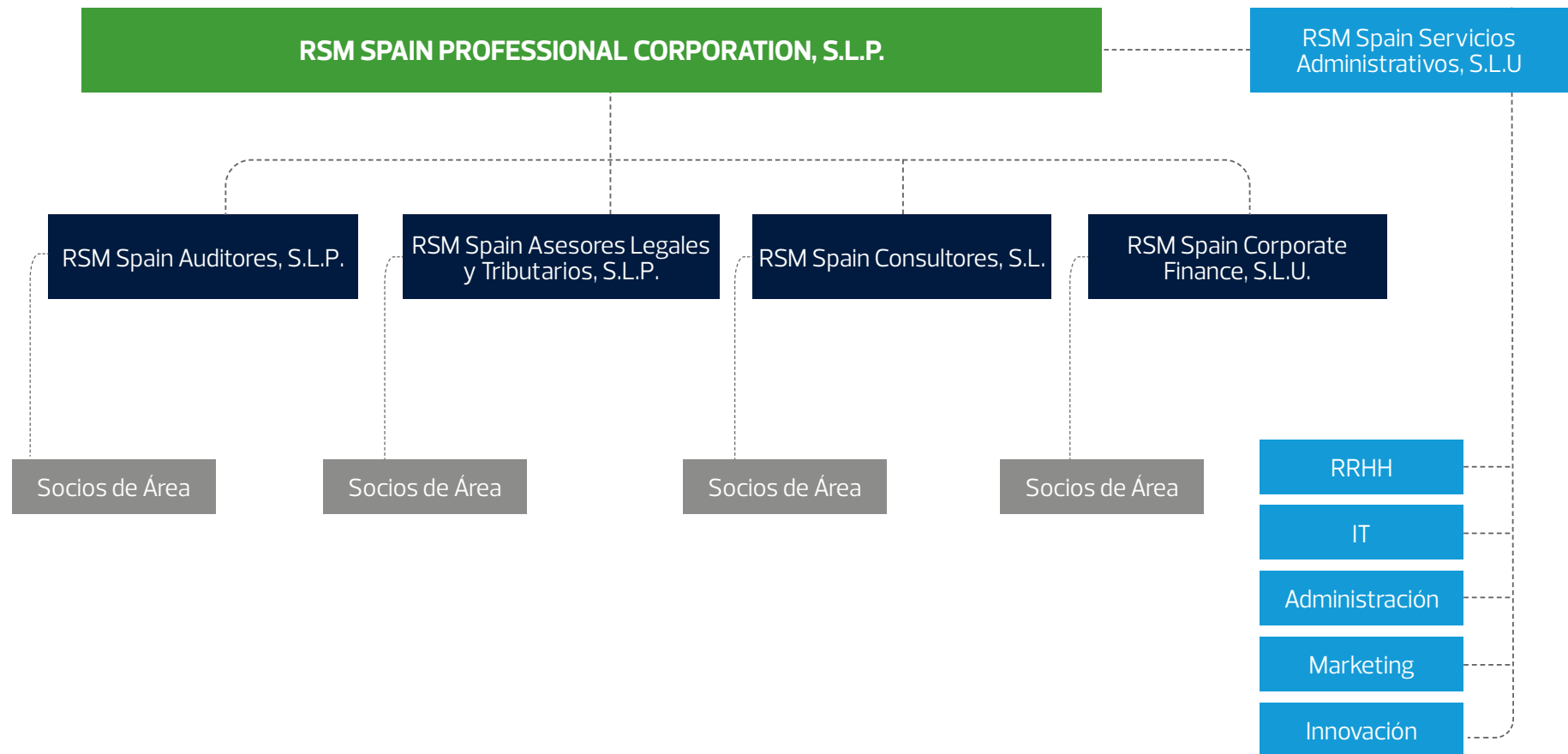
En un mercado cada vez más exigente en términos de calidad, transparencia y responsabilidad, en [RSM](#) hemos definido un sistema de gobernanza no solo para optimizar nuestra eficiencia económico-financiera sino para reforzar la confianza de nuestros *stakeholders*. Nuestro modelo de gobernanza se convierte en una herramienta clave para garantizar el crecimiento sostenible y la resiliencia empresarial.

Nuestra firma cuenta con un Código Ético y está adherida a las políticas y procedimientos globales de RSM Internacional, entre las que destacan las *RSM Ethics & Independence Policies*, las *RSM Quality and Risk Containment Policies* y las *RSM Anti-Bribery and Corruption Policies*. Estas directrices garantizan que cada uno de nuestros actos y decisiones se realicen bajo los más altos estándares de responsabilidad y buen gobierno.



6.1 Estructura de órganos de gobierno

6.1.1 Organigrama societario



RSM Spain Servicios Administrativos, S.L.U.

Sociedad limitada unipersonal que presta servicios de gestión administrativa, contable y financiera a las demás firmas que forman parte de [RSM Spain](#). Se encarga, además, de la gestión de recursos humanos, la innovación de los procesos internos, el soporte administrativo, informático, jurídico y de comunicación, y coordina el cumplimiento de las normas de calidad, ética y responsabilidad social corporativa.

RSM Spain Auditores, S.L.P.

Sociedad limitada profesional inscrita en el Registro Mercantil de Barcelona, cuyo objeto social principal es el ejercicio de la auditoría de cuentas, figurando inscrita en el Registro Oficial de Auditores de Cuentas (ROAC).

RSM Spain Asesores Legales y Tributarios, S.L.P.

Sociedad limitada profesional que ofrece servicios de asesoramiento jurídico y fiscal a empresas y particulares. Entre sus principales servicios se encuentran el asesoramiento fiscal y tributario, legal, así como la asistencia en operaciones de fusiones y adquisiciones.

RSM Spain Consultores, S.L.

Sociedad limitada que ofrece servicios de consultoría a empresas y organizaciones en diferentes áreas, como la transformación digital, la gestión de riesgos, la sostenibilidad y el cambio climático, entre otras.

RSM Spain Corporate Finance, S.L.U.

Sociedad limitada unipersonal dedicada a ofrecer servicios de asesoramiento financiero a empresas y organizaciones que desean llevar a cabo operaciones de fusiones y adquisiciones, búsqueda de financiación, soluciones de deuda o asesoramiento estratégico.

RSM Spain Professional Corporation, S.L.P.

Sociedad limitada profesional dedicada a la adquisición, tenencia, gestión, transmisión y enajenación de toda clase de acciones, obligaciones, participaciones y otros derechos en sociedades españolas y extranjeras.

6.1.2 Órganos de gobierno de RSM Spain

En RSM Spain, la Junta General de Socios y el Consejo de Administración constituyen los dos órganos de gobierno principales.

Junta General de Socios

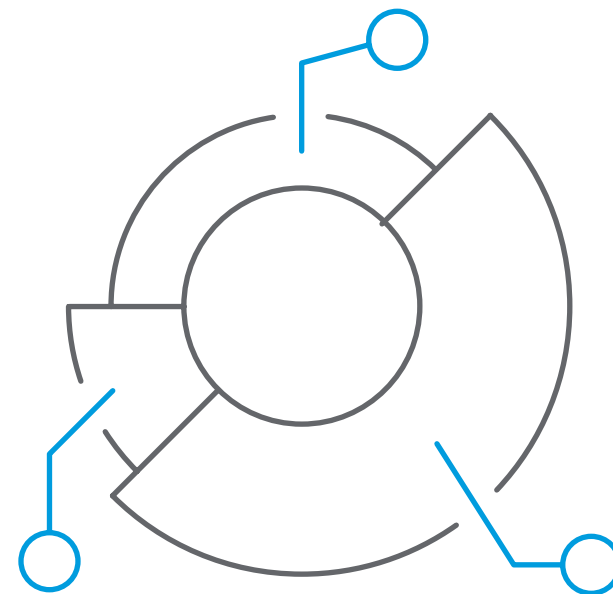
La Junta General de Socios, considerada el órgano de más alto nivel en [RSM Spain](#), reúne a todos los socios de la firma. Es el máximo órgano de decisión y sus atribuciones se encuentran descritas en el Pacto de Socios, así como reguladas legalmente. A través de ella, se aprueban las funciones de los distintos órganos de administración de la firma. Entre sus responsabilidades destacan:

- Aprobar las líneas maestras de la estrategia y la estructura de gobierno.
- Nombrar a los miembros del Consejo de Administración, siguiendo las directrices establecidas en el Pacto de Socios.
- Vigilar el cumplimiento de los estatutos y las normas internas de la organización.

Consejo de Administración

El Consejo de Administración es el órgano de gestión y dirección de [RSM Spain](#). Está compuesto por once miembros entre los que se encuentran, de forma obligatoria, el presidente y el vicepresidente de la Junta General de Socios. Los miembros del consejo deben ostentar obligatoriamente la condición de socio y proponer voluntariamente su candidatura. Una vez recibidas las candidaturas, los consejeros son nombrados por la Junta General de Socios a propuesta del presidente. El cargo no está retribuido y se ejerce por un periodo de cuatro años. Este consejo se reúne, al menos, una vez cada 3 meses y entre sus competencias destacan:

- Cumplir con los acuerdos de la Junta General de Socios
- Vigilar de manera directa y constante el cumplimiento de los estatutos.
- Organizar, dirigir el funcionamiento y administrar la sociedad.
- Establecer el sistema de control interno.



En **RSM Spain**, las resoluciones del Consejo de Administración se adoptan por mayoría simple. Sin embargo, en casos específicos como la designación o el cese de miembros de los Comités de Dirección, Retribuciones y Admisiones, o Deontología, se exige una mayoría reforzada del 75% de los votos.

Consejo de Administración



José María Gassó
Presidente
Managing Partner



David García
Vicepresidente
Socio Director de Tax & Legal



Javier Álvarez
Socio Audit & Assurance



Enric Andreu
Socio Audit & Assurance



Jordi Bellobí
Socio Corporate Finance



Julio Capilla
Socio Audit & Assurance



Mario Cepero
Socio Audit & Assurance



Ignacio Gallostra
Socio Tax & Legal



Horst Höderl
Socio Tax & Legal



Albert Sagués
Socio Tax & Legal



Ángel Villaverde
Socio Tax & Legal



Miguel Capel
Secretario. Socio T&L

El Consejo de Administración cuenta con el apoyo de varios comités, encargados de asesorar, supervisar y controlar distintos aspectos de la gestión de **RSM**. Cada comité está integrado por socios y directores de la firma, quienes asumen las funciones de dirección correspondientes.

Comité de Dirección

Naturaleza y composición

Es el órgano ejecutivo de **RSM**. Está compuesto por un máximo de siete miembros, entre los que obligatoriamente están el presidente y el vicepresidente del Consejo de Administración. La duración del cargo es de cuatro años.

Nombramiento y funcionamiento

Los miembros del Comité de Dirección son designados por el Consejo de Administración. Se reúnen, al menos, una vez al mes para tomar las decisiones necesarias que permitan ejecutar los acuerdos del consejo y asegurar el buen funcionamiento de la firma.

Competencias

- Velar por la ejecución de las decisiones adoptadas por el consejo o la junta.
- Informar al consejo de cualquier cuestión que afecte a la buena marcha de la firma.
- Supervisar el funcionamiento y la gestión de las sociedades que integran **RSM Spain**.
- Servir como órgano coordinador con RSM Internacional.

Comité de Dirección



José María Gassó
Presidente
Managing Partner



David García
Vicepresidente
Director de Tax & Legal



Javier Álvarez
Socio Audit & Assurance



Ignacio Hidalgo
Socio Tax & Legal



Javier Mourelo
Director People & Culture



Albert Sagués
Socio Tax & Legal



Mireia Spada
CFO

Comité de Independencia y Deontología

Naturaleza y composición

Está compuesto por tres socios. Cualquier modificación en su composición debe ser acordada por el Consejo de Administración. El cargo tiene una duración de cuatro años.

Nombramiento y funcionamiento

Los miembros son designados por el Consejo de Administración y se reúnen a petición de cualquier socio que requiera ayuda en las materias de su competencia.

Competencias

- Analizar, emitir dictamen y elevar a la junta cualquier situación relacionada con el ejercicio de la actividad desde el punto de vista deontológico, así como sobre cualquier conflicto entre socios.
- Analizar, emitir dictamen y elevar a la junta cualquier situación derivada de la actuación de los organismos reguladores de la actividad.

- Gestionar el canal de informaciones a través del cual los empleados o cualquier tercero ajeno a la Firma puede comunicar cualquier incumplimiento del que sea conocedor. Dicho canal asegura, de manera confidencial, la gestión oportuna de todas las informaciones reportadas a través del mismo, cumpliendo con lo establecido en la normativa vigente de protección del informante.

Comité de Retribuciones y Admisiones

Naturaleza y composición

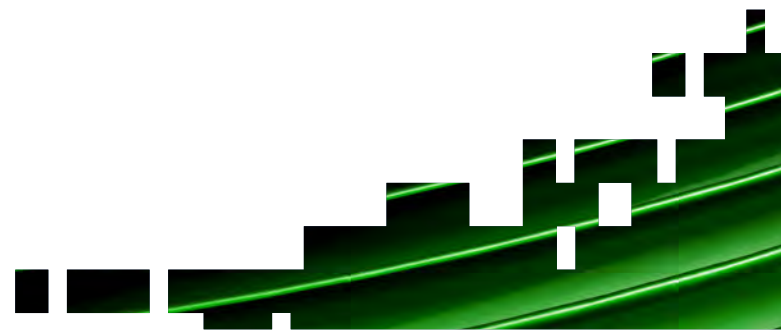
Integrado por cinco socios, incluyendo obligatoriamente al presidente y al vicepresidente del Consejo de Administración. Cualquier cambio en su composición debe ser aprobado por el consejo. El cargo tiene una duración de cuatro años.

Nombramiento y funcionamiento

Los miembros son designados por el Consejo de Administración. El comité se reúne al menos una vez cada tres meses y siempre que el Consejo de Administración lo solicite.

Competencias

- Analizar, emitir dictamen y elevar al consejo cualquier las propuestas de incorporación o cese de socios de la compañía o de sus filiales.
- Vigilar el cumplimiento de los requisitos para mantener la condición de socio.
- Elevar a la junta las decisiones relativas al sistema de retribución de socios.
- Revisar cada cinco años los porcentajes de participación de cada socio, proponiendo los ajustes oportunos, respetando siempre el equilibrio entre áreas de negocio, sin contravenir la Ley de Auditoría de Cuentas ni su reglamento.
- Emitir dictamen sobre cualquier discrepancia interpretativa respecto al sistema de retribución de socios.



6.2 Principales normativas de buen gobierno y gestión del riesgo

En **RSM** contamos con un marco normativo que asegura la aplicación de las mejores prácticas de buen gobierno y la correcta gestión de riesgos en todas nuestras actividades. Estas directrices garantizan la integridad de nuestros procesos y refuerzan la confianza de los grupos de interés.

Entre las principales políticas, reglamentos y procedimientos destacan:

Reglamento interno

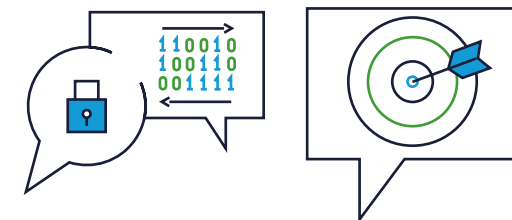
Regula las condiciones de trabajo, los derechos y deberes del personal, las normas de seguridad y salud y las medidas disciplinarias aplicables en caso de incumplimiento. Este reglamento promueve un clima laboral basado en el respeto, la confianza y la colaboración entre todos los miembros de la organización.

Risk Assessment and Delivery Assurance Registry (RADAR)

Es la herramienta desarrollada por **RSM** que garantiza el cumplimiento con la ISQM1, que regula la calidad en las firmas de servicios multidisciplinares que incluyen servicios de auditoría de cuentas. RADAR identifica, evalúa y monitoriza los riesgos asociados a la aceptación y reevaluación de servicios, la ejecución del trabajo y los entregables al cliente, reforzando la trazabilidad y la eficiencia interna de nuestros procesos de Auditoría & Assurance.

Política de privacidad

Establece las directrices sobre el tratamiento de los datos personales que **RSM** recoge y utiliza en el ejercicio de su actividad. Esta política se ajusta a la normativa vigente en materia de protección de datos y tiene como finalidad garantizar el derecho a la intimidad, la seguridad y el control de los datos de las personas interesadas.



Política de seguridad de la información

Define el marco para la protección de datos y seguridad de la información en todos los sistemas de la firma que dan soporte a los servicios de auditoría, Tax& Legal y consultoría.

Gestión de calidad y sistemas de gestión interna

La creciente presión regulatoria, la demanda de buen gobierno y la rápida evolución tecnológica han incrementado la complejidad y los riesgos en el entorno empresarial. Para afrontar estos desafíos, en **RSM** hemos desarrollado procedimientos claros que nos permiten cumplir con las obligaciones emergentes y asegurar la excelencia en nuestros servicios, protegiendo tanto el valor de la marca como la eficiencia de los procesos de negocio.

Sistema de gestión de calidad

Con el fin de asegurar la consistencia de nuestros procesos y la satisfacción de los grupos de interés, hemos adoptado un sistema de gestión de calidad que abarca desde la planificación de los servicios hasta su ejecución y revisión final. Este enfoque integral nos permite detectar y subsanar posibles ineficiencias, contribuyendo a la mejora continua de la firma.

Herramientas de control interno

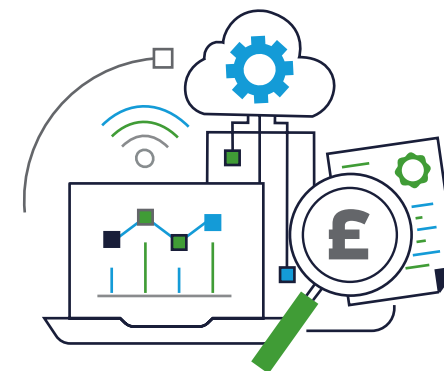
Como parte esencial de este sistema destaca la solución tecnológica RADAR, que cubre todo el ciclo de vida de un proyecto: desde la aceptación y reevaluación de los compromisos con el cliente hasta la entrega final. RADAR refuerza la trazabilidad y la seguridad en los procesos contribuyendo a una gestión de riesgos eficaz.

Auditorías internas y externas

Para verificar la eficacia de nuestro sistema de calidad y la correcta aplicación de los protocolos, sometemos periódicamente nuestros procesos y servicios a auditorías internas y externas. Estas revisiones permiten evaluar la eficiencia y la coherencia de los controles, especialmente en servicios de Auditoría & Assurance, y facilitan la detección temprana de áreas de mejora.

Fomento de la cultura de cumplimiento

Más allá de las herramientas y auditorías, contamos con protocolos y procedimientos que refuerzan la cultura de cumplimiento en [RSM](#). El reglamento interno, las políticas de seguridad de la información y el resto de normativas recogidas en este apartado se integran en un mismo enfoque de calidad, promoviendo un entorno laboral basado en el respeto, la confianza y la colaboración.



6.3 Comportamiento ético y transparente

Un gobierno corporativo sólido, fundamentado en la ética, la independencia, la transparencia y la integridad, es un elemento clave para garantizar una gestión responsable y sostenible de la organización. Este modelo de gobierno nos permite atender de forma equilibrada las expectativas de nuestros grupos de interés y construir relaciones de confianza duraderas con accionistas, profesionales, clientes y las comunidades en las que operamos, contribuyendo así a la creación de valor a largo plazo.

Manual de Ética e Independencia

Para mantener un alto estándar ético, asegurar la independencia y proteger la reputación de la firma, RSM International cuenta con un Manual de Ética e Independencia que establece las políticas y procedimientos que deben seguir los miembros de la red [RSM](#) en su actividad profesional, así como en las relaciones con clientes, profesionales, reguladores y el público en general.

Este documento se basa en el Código Internacional de Ética para Contadores Profesionales emitido por el Consejo de Normas de Ética para Contadores (IESBA), en las Normas Internacionales de Independencia y en la normativa local de cada país donde opera [RSM](#), garantizando que nuestras prácticas superen los estándares mínimos requeridos.



Profesionalidad

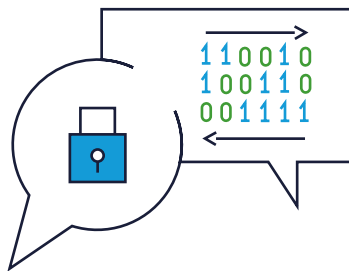
Confidencialidad

Competencia

Objetividad

Integridad





RSM InTrust

RSM International dispone de un sistema de registro para la evaluación de la independencia: el RSM InTrust, una herramienta que permite tomar decisiones informadas basadas en datos y cumplir con los requisitos normativos que se encuentran en constante evolución.

Se trata de un sistema integrado de independencia global, aceptación de entidades y autorización de servicios, diseñado para evaluar y salvaguardar la independencia de sus firmas y evitar conflictos de intereses.

De este modo, RSM InTrust protege la independencia de las firmas miembro en todos sus compromisos con los clientes, fortaleciendo la confianza y asegurando la integridad en las operaciones.

Política antisoborno y anticorrupción

RSM International mantiene y establece para sus firmas asociadas un enfoque de tolerancia cero frente al soborno y otras formas de corrupción, al que en [RSM Spain](#) nos adherimos plenamente.

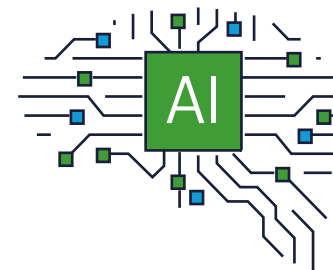
Esta política se extiende a todas las transacciones comerciales, incluidas las entidades relacionadas, subsidiarias, agentes y terceros. En ella se definen con precisión estas conductas, la visión general de la red frente a estas conductas, las medidas de prevención y los procedimientos internos para la comunicación de inquietudes, denuncias y la adopción de acciones disciplinarias. De esta forma, garantizamos la integridad y la transparencia en todos los tratos y relaciones comerciales.

Código ético

En 2024 dimos un paso importante hacia nuestro compromiso con la transparencia y el cumplimiento normativo a través de la aprobación de un Código Ético.

Canal de comunicación

En consonancia con estos valores, se habilitó un canal de comunicación en nuestra página web corporativa, para reportar comportamientos o acciones que vulneren nuestros principios y para resolver dudas sobre la interpretación del Código Ético. Este canal, gestionado mediante una plataforma externa y sujeto a un proceso



reglado de actuación interna, garantiza tanto la confidencialidad como la protección de las personas informantes, al permitir el envío de comunicaciones de forma anónima.

A través de esta herramienta facilitamos la detección temprana de conductas indebidas que puedan repercutir negativamente en la Firma, nuestros clientes, la sociedad o el bienestar de las personas. Mediante este mecanismo, cualquier sospecha puede ser reportada de forma sencilla, rápida y segura, fortaleciendo así nuestra capacidad de actuar de manera proactiva y efectiva ante posibles irregularidades.

Todas las comunicaciones recibidas a través del Canal Ético se tratan con la máxima confidencialidad por el Comité de Ética y Deontología de [RSM Spain](#), garantizando un análisis riguroso y una respuesta adecuada a cada caso.

Protocolo interno del uso de Inteligencia Artificial (AI)

En línea con nuestro compromiso con la innovación y la transparencia, el área

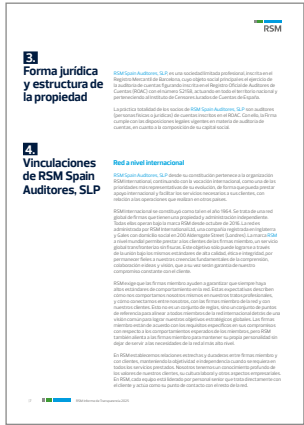
de *Innovation & Tech* ha desarrollado un Protocolo Interno de IA, que establece directrices, advertencias, y precauciones para el uso responsable de la inteligencia artificial, asegurando que su aplicación se realice de manera ética.

Informe de Transparencia

Conscientes de la importancia de la credibilidad y transparencia en los trabajos de auditoría, desde **RSM** elaboramos anualmente un Informe de Transparencia. A través de este documento buscamos fortalecer la confianza con el fin de crear un clima óptimo para los negocios, fomentar la generación de riqueza y promover las relaciones colaborativas y constructivas,

con objetivos de retorno e impacto positivos compartidos.

Asimismo, cumplimos con la obligación de informar acerca de los aspectos esenciales de la estructura y de las actividades de auditoría de nuestra firma, aspectos que son relevantes para comprender nuestra organización, nuestro nivel de actividad y los procesos de control que implementamos. De este modo, evidenciamos nuestro compromiso con el interés público, de acuerdo con el Reglamento (UE) nº 537/2014 de 16 de junio, sobre requisitos específicos para la auditoría legal de entidades de interés público, con la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas y con su Reglamento de desarrollo, mediante el Real Decreto 2/2021, de 12 de enero.



6.4 Prevención y gestión de riesgos

En **RSM**, la gestión de riesgos es un proceso integral que busca proteger a la firma de posibles pérdidas o amenazas, evitar incumplimientos normativos y reforzar nuestra capacidad de adaptación ante un entorno cambiante. De este modo, nos aseguramos de estar preparados para afrontar cualquier situación.

Una buena gestión de riesgos nos permite:

- Cumplir con las normativas legales y regulatorias.
- Mejorar la toma de decisiones y la planificación estratégica.
- Aumentar la confianza y la satisfacción de clientes, empleados y accionistas.
- Reducir costes y optimizar recursos.
- Fomentar la innovación y aprovechar las oportunidades de mercado.

Seguridad de la información y ciberseguridad

En el contexto de la gestión de riesgos, la ciberseguridad desempeña un papel esencial para proteger la información y los sistemas de **RSM** frente a amenazas digitales que puedan afectar la continuidad, integridad y reputación de nuestro negocio. La ciberseguridad no es solo una cuestión técnica, sino también un factor estratégico y cultural que debe integrarse en *todos los procesos de la firma*.

Medidas y procedimientos internos

Para hacer frente a ataques de malware o intentos de suplantación de identidad, hemos establecido procedimientos que, hasta la fecha, han impedido que se produzcan incidencias graves. Al cierre de este informe, no se han registrado denuncias relativas a la privacidad o la seguridad de datos.

Todos nuestros sistemas se alojan en la nube y contamos con la seguridad de Microsoft. Utilizamos Microsoft Defender para prevenir y gestionar ataques de ciberseguridad. Además, realizamos campañas de concienciación para que todo el personal sea capaz de identificar enlaces sospechosos y conozca el procedimiento de actuación adecuado.

Para gestionar la seguridad y privacidad de datos, resguardamos la información en SharePoint, lo que garantiza la trazabilidad y la protección de los documentos.

Durante 2025 incorporamos un sistema DLP o Data Lost Prevention, mejorando la posible fuga de información.



Cumplimiento de estándares internacionales

A través de RSM International, contamos con la certificación ISO/IEC 27001, que establece los requisitos para implantar, mantener y mejorar el sistema de gestión de la seguridad de la información según el Ciclo de Deming.

Durante 2025, se incorporó el Esquema Nacional de Seguridad en su nivel Alto (ENS Alto). Esta norma da seguridad e integridad a los datos que manejamos.

Además en [RSM](#), buscamos reforzar continuamente nuestros sistemas de ciberseguridad. Para ello, disponemos de un equipo especializado en un SOC 24/7/365, dedicado a monitorizar y garantizar la seguridad de nuestros sistemas.

Incorporación de CrowdStrike

Siguiendo las recomendaciones de RSM International, desde 2024 incorporamos CrowdStrike, una plataforma de ciberseguridad ubicada en la nube que protege *endpoints*, cargas de trabajo e identidades.

Su solución principal, Falcon, combina inteligencia artificial y análisis de comportamiento para detectar y prevenir amenazas en tiempo real, ofreciendo protección avanzada frente a *malware* y *ransomware*.



7.

Cuidamos de nuestros
empleados



En **RSM** estamos convencidos de que nuestro éxito se fundamenta en el talento y bienestar de nuestro equipo. Sin un buen equipo de profesionales no es posible dar un buen servicio a nuestros clientes. Por ello, nuestro modelo *Human Centric* pone a las personas en el centro de todas las decisiones y acciones. Escuchamos sus expectativas y necesidades, y trabajamos para crear un entorno laboral basado en la cercanía, la transparencia y el desarrollo profesional. Porque ellos son nuestro mejor activo.

Como prueba de este compromiso con nuestros profesionales, el Departamento de People & Culture realiza encuestas de satisfacción con el objetivo de escucharlos y establecer las acciones necesarias para reforzar su vínculo y sentimiento de pertenencia a la firma. Además, en 2024 se llevó a cabo un proceso adicional de escucha activa, mediante encuestas y *focus groups* dentro del marco del Estudio de Materialidad para identificar sus preocupaciones y expectativas.



7.1 Empleo de calidad y con propósito

En **RSM** buscamos la creación de valor social a largo plazo, fomentando el trabajo justo, digno y de calidad. Por ello, cuidamos a nuestros empleados, prestando especial atención a su bienestar, su seguridad y su salud. De esta manera, queremos mantener un entorno de trabajo y un clima laboral agradables, donde se compartan nuestros principios y valores.

Talento como elemento diferencial

Desde **RSM** nos esforzamos por contar con el mejor equipo de profesionales, comprometidos y alineados con los valores de la firma. Para lograrlo, combinamos un proceso de selección riguroso con una formación continua y diversos beneficios, lo que nos permite contar con un equipo altamente cualificado y motivado.

Identificación del talento

Sabemos que el mercado evoluciona de forma constante. Por ello, además de las habilidades y competencias, en el proceso de identificación del talento es clave encontrar a quienes compartan nuestros valores y nuestra cultura de impacto. En nuestros procesos de selección respetamos los principios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades, publicando las ofertas en portales de empleo para llegar a un mayor número de candidatos.

Con el objetivo de mantener altos estándares de calidad y excelencia, colaboramos con diversas universidades y escuelas de negocios, como la Universitat Pompeu Fabra (UPF), BSM, la Universitat Internacional de Catalunya (UIC), ESADE, el Instituto de Estudios Bursátiles (IEB), el Centro Garrigues, la Universidad Carlos III, ICADE, IE, la Universitat de València (UV), la Universidad de Las Palmas, la Universitat de les Illes Balears y la Universitat Rovira i Virgili, entre otras, para atraer nuevo talento.



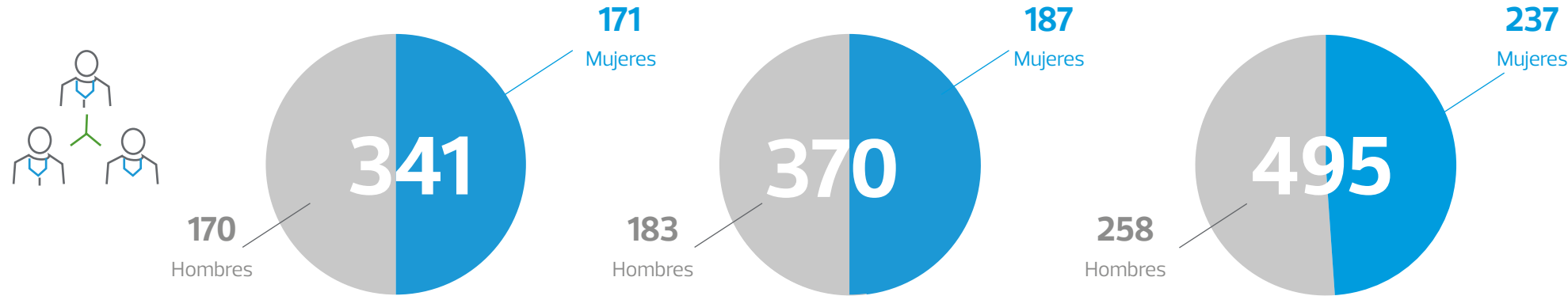
Evolución de la plantilla de RSM³

FY23

FY24

FY25

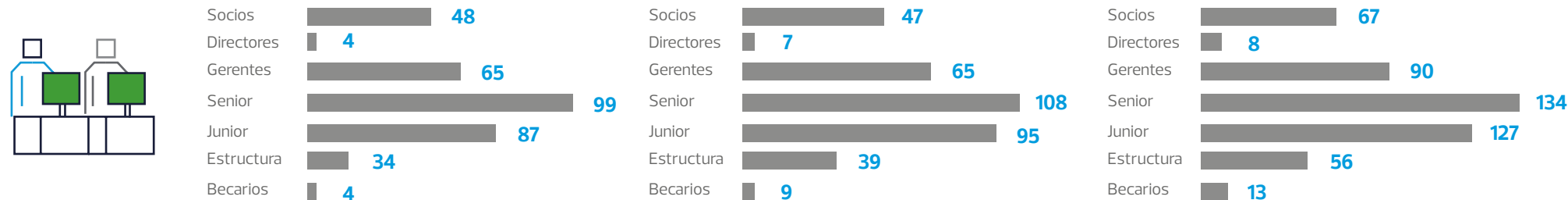
Total de empleados



Distribución por grupos de edad



Distribución por categoría profesional



3 Datos de personal, incluidos socios y becarios, a fecha de cierre del ejercicio fiscal (31 de agosto del año correspondiente).

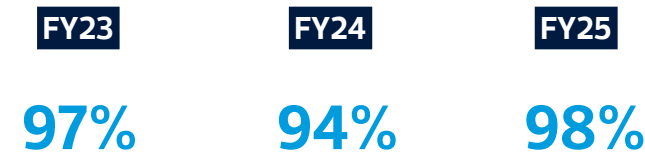
Evaluaciones de desempeño

Para atender las necesidades y expectativas de nuestros profesionales, fomentamos una comunicación directa y constructiva entre cada empleado y su supervisor directo, interacción que les permite recibir un *feedback* continuo y crecer en su desarrollo profesional. Este acompañamiento continuo se refuerza con evaluaciones anuales del desempeño siguiendo las directrices de nuestra Política de Revisión del Desempeño.

En este proceso, que incluye una entrevista detallada con la persona evaluada, se valoran tanto sus competencias técnicas como las relaciones con compañeros y otros factores asociados a su desempeño. La revisión se lleva a cabo entre el supervisor o los supervisores del área del profesional y un miembro del Departamento de People & Culture, de modo que, mediante una extensa entrevista, puedan abordarse de forma adecuada y productiva aspectos como las habilidades, aptitudes y la interacción con los compañeros, entre otras variables vinculadas a su rendimiento.

En 2025, la valoración media obtenida por los empleados en sus evaluaciones de desempeño fue de 85,65 sobre 100.

PORCENTAJE DE EMPLEADOS QUE HA REALIZADO LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO



Cercanía y transparencia

Dado que pasamos un tercio del día trabajando, consideramos esencial cuidar el clima laboral para prevenir el desgaste emocional, el agotamiento y la sobrecarga, y fomentar la motivación de nuestros empleados.

La combinación de un buen ambiente de trabajo y una comunicación cercana basada en la empatía, el respeto y la confianza, es fundamental para el bienestar de los empleados y, por tanto, para la sostenibilidad de un negocio. Por ello, en [RSM](#) optamos por un modelo *Human Centric*, que sitúa a las personas en el centro, e impulsa una comunicación bidireccional, promueve la escucha activa y la retroalimentación constructiva.

En [RSM](#) nos gusta la cercanía y la fomentamos de distintas maneras. Además de la relación directa con los supervisores y de las evaluaciones de

desempeño, organizamos distintas iniciativas de comunicación interna y transparencia. Entre ellas destacan las sesiones *RSM Live*, que se realizan entre dos y tres veces al año para informar sobre resultados financieros, novedades y retos, y una breve revista interna semanal que mantiene a la plantilla al tanto de las últimas incorporaciones y noticias. Para reforzar el sentido de pertenencia, organizamos cenas de Navidad y de verano en cada oficina, reconociendo el esfuerzo de nuestros profesionales y promoviendo la interacción fuera del ámbito estrictamente laboral.

En esta misma línea, hemos diseñado nuestras oficinas para facilitar la colaboración e interacción entre personas y áreas, reduciendo barreras arquitectónicas y fomentando espacios abiertos que propicien la comunicación y el trabajo en equipo.

Asimismo, contamos con un programa de Mentoring interno para fomentar el desarrollo profesional y personal de nuestra plantilla. A cada participante le asignamos un mentor que no sea su jefe directo, garantizando una relación de confianza y aprendizaje. Se realizan reuniones de seguimiento periódicas entre mentores y *mentees* para evaluar el progreso y fortalecer la iniciativa. Con este programa, buscamos seguir promoviendo un entorno colaborativo y de crecimiento continuo.

Formación

Todos nuestros empleados pueden solicitar formaciones relevantes para su crecimiento profesional y personal, que incluyen cursos de inglés, formación específica del área y apoyo en la realización de formación superior relacionada con la actividad que desarrolla. Este proceso se gestiona a través de un Plan de Compensación Flexible que posibilita formaciones superiores relacionadas con su actividad.

Asimismo, contamos con iniciativas como *RSM Learning*, donde profesionales de distintas áreas comparten su experiencia con el resto de la plantilla. De esta forma, garantizamos la actualización continua de conocimientos, la mejora de habilidades y el intercambio de buenas prácticas.

		FY23	FY24	FY25
Categoría profesional	Tipología de curso	Horas	Horas	Horas
Senior	Habilidades	123	146	189
Junior	Habilidades	76	79	95
Estructura	Inglés	196	175	174
Senior	Inglés	245	263	352
Junior	Inglés	91	85	95
Estructura	PRL	18	28	26
Gerente	PRL	580	356	230
Senior	PRL	34	125	84
Junior	PRL	68	65	96
Gerente	Excel	46	85	120
Senior	Excel	172	162	185
Junior	Excel	145	132	156
Gerente	Formaciones internas	342	365	420
Senior	Formaciones internas	803	832	915
Junior	Formaciones internas	545	582	543
Gerente	Onboarding	8	12	32
Senior	Onboarding	143	168	208
Junior	Onboarding	195	265	344
Estructura	Onboarding	25	35	56

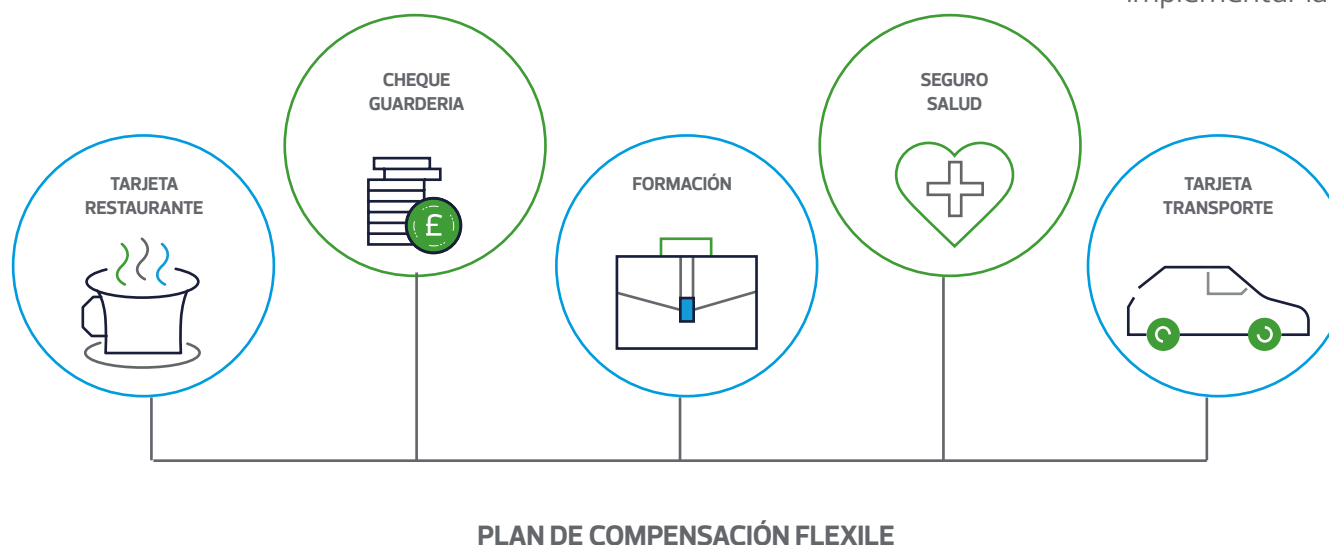
Compensación

En **RSM** queremos ofrecer una compensación justa y equilibrada a nuestros empleados. Nuestro sistema retributivo combina una parte fija y otra variable, asociada al cumplimiento de objetivos, que se definen en función de las bandas internas establecidas para cada nivel profesional. Las promociones, subidas salariales y la retribución variable se determinan a partir de las evaluaciones de desempeño y del rendimiento del día a día.

Para retener y atraer al mejor talento, ofrecemos un Plan de Compensación Flexible que incluye seguro de salud, formación, cheques guardería y tarjeta transporte o restaurante, permitiendo a cada empleado personalizar su retribución de acuerdo con sus intereses y necesidades.

Aprendizajes al finalizar el ciclo de vida en RSM

En aras de la mejora continua, cada vez que se produce una baja voluntaria se realiza una entrevista de salida para conocer los motivos de la marcha e identificar posibles áreas de mejora en nuestra gestión. Las métricas obtenidas nos permiten identificar tendencias y, cuando detectamos causas significativas, se comparten con los socios correspondientes para modificar e implementar las medidas oportunas.



7.2 Diversidad e igualdad

En **RSM** entendemos la diversidad como un valioso medio para lograr la mejor calidad en nuestro trabajo. La variedad de perfiles profesionales de **RSM** enriquece nuestros procesos de toma de decisiones, aportando puntos de vista plurales.

Para nosotros, la diversidad e inclusión cultural significa el desarrollo de una comunicación y un comportamiento adecuado y eficaz entre profesionales de distintas culturas, basados en competencias interculturales para lograr un entendimiento mutuo. Para lograrlo, resulta esencial incorporar la igualdad en los principios y valores de la firma: ofrecer acceso equitativo a la formación y al desarrollo profesional, garantizar la igualdad salarial, fomentar la conciliación de la vida personal y laboral e implicar a la dirección y al liderazgo en este compromiso.

Compromiso con la igualdad y los Principios WEP

En línea con este compromiso, en **RSM** nos hemos adherido a los Principios de las Naciones Unidas para el Empoderamiento de las Mujeres (WEP) con el objetivo de seguir promoviendo la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en nuestro lugar de trabajo, los mercados y en la sociedad.



Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel.



Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.



Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.



Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.



Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing a favor del empoderamiento de las mujeres.



Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo.



Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.

Además de comprometernos a seguir estas siete directrices, estamos actualizando el Plan de Igualdad para formalizar las medidas y objetivos en pro del bienestar de nuestros empleados, dando respuesta a los nuevos requerimientos normativos.

Diversidad cultural e internacional

Esta diversidad va más allá del género; en **RSM** creemos que cada nacionalidad representa una economía, cultura y visión del mundo distintas. Para fomentar la armonía y crear un entorno de trabajo saludable, promovemos un ambiente basado en el respeto, la empatía, la humildad y la receptividad. Actualmente, en **RSM** trabajan conjuntamente profesionales de 20 nacionalidades diferentes.

Accesibilidad y relación con personas con discapacidad

En **RSM** queremos aprovechar las habilidades únicas y valiosas que pueden tener todas las personas. Para ello, adaptamos los espacios y herramientas de trabajo, garantizando la accesibilidad y salvaguardando la integridad de aquellos empleados con alguna discapacidad, cumpliendo con la normativa de contratación de personas con discapacidad.

Además, llevamos la inclusión social y laboral un paso más allá, colaborando con diversos centros especiales de empleo. En este ejercicio fiscal hemos firmado, entre otros, un contrato de servicios por +43k € con la Fundación FEMAREC, reforzando así nuestro compromiso con la integración de colectivos vulnerables en el ámbito laboral.



7.3 Flexibilidad y conciliación laboral

En **RSM** mantenemos una firme apuesta por el cuidado de la salud mental de nuestros empleados, promoviendo iniciativas y estrategias que generen un entorno de trabajo flexible y acogedor. Esta flexibilidad, junto con un modelo de conciliación laboral adaptado a las necesidades de cada persona, contribuye a reducir el estrés y fomentar la motivación y el bienestar de nuestro equipo.

Para ello, fomentamos el trabajo por objetivos, centrado en metas específicas y medibles, alineadas con los objetivos generales de la firma. Este enfoque permite mejorar la productividad, la motivación y la satisfacción laboral, siempre que dichos objetivos sean claros, realistas y se comuniquen adecuadamente. Asimismo, para fomentar la conciliación ofrecemos un modelo de trabajo híbrido, adaptado a las necesidades de cada departamento y proyecto.

El Departamento de People & Culture supervisa el cumplimiento de las horas trabajadas, tanto semanales como anuales, de acuerdo con lo estipulado en el convenio. A su vez, los empleados cuentan con cuatro días laborables adicionales de fiesta a los marcados por convenio.



7.4 Seguridad y bienestar de nuestros empleados

En RSM hemos implementado diversas estrategias de gestión y prevención de riesgos laborales para promover un entorno de trabajo seguro, favoreciendo el bienestar físico y mental de nuestro equipo.

Cerca del 89% de nuestros empleados se rigen por convenios colectivos, principalmente el estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de opinión pública, que incluye la prevención de riesgos en el trabajo asociados al uso de pantallas y hace mención específica a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. El resto del personal se acoge a los convenios provinciales de oficinas y despachos, que también contemplan disposiciones en materia de salud laboral y protección medioambiental. El 11% restante de la plantilla, son abogados y no están amparados por un convenio colectivo en sentido estricto, sino por el Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, por el que se regula la relación

	% de empleados cubiertos por convenio colectivo ⁴		
	FY23	FY24	FY25
Total	71 %	72%	89%

laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos. Esto, no obstante, no afecta a la aplicación de las medidas de prevención y bienestar implementadas para garantizar un entorno de trabajo seguro para todo el equipo de RSM, puesto que están amparados por el Estatuto de los Trabajadores.

La Ley 31/1995 exige a las empresas vigilar y mejorar las condiciones de trabajo de sus empleados, eliminando los riesgos o minimizando aquellos que no se puedan eliminar. La ley hace referencia tanto a los riesgos de carácter físico como a aquellos que puedan causar un deterioro psíquico en la salud de los empleados. Para ello, en RSM ponemos en marcha procedimientos que nos permiten prevenir, detectar y erradicar los posibles riesgos psicosociales, en especial aquellos relacionados con conductas de acoso laboral.

En este sentido, contamos con un Protocolo de Actuación ante el Acoso, que incluye en su anexo un modelo de denuncia, y es un reflejo de nuestro

compromiso por alcanzar espacios de trabajo seguros, unas relaciones laborales basadas en la libertad y el respeto entre las personas y, por consiguiente, libres de situaciones de acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo. RSM mantiene un compromiso de tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso y rechaza de forma clara y rotunda las conductas ofensivas, discriminatorias o abusivas. Para ello, trabajamos en dos ámbitos fundamentales: la prevención y la actuación frente a situaciones de acoso.

Además de estas medidas, todos los empleados de RSM pueden beneficiarse, como ya se ha mencionado, de un Plan de Compensación Flexible que incluye un seguro de salud, ofreciendo una cobertura adaptada a sus necesidades. Asimismo, disponemos de un servicio de prevención externo que gestiona los reconocimientos médicos anuales y proporciona formaciones específicas en prevención de riesgos laborales para el entorno de oficina. Con ello, reforzamos la seguridad, minimizamos los riesgos y fomentamos el bienestar de toda nuestra plantilla.

4 Los empleados que no están sujetos a convenio colectivo se rigen por el Real Decreto 1331/2006, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos. También están incluidos en este grupo los socios y los becarios.

Indicadores de accidentabilidad y absentismo

	Horas totales reales trabajadas					
	FY23		FY24		FY25	
Hombres	297.565		321.319		383.796	
Mujeres	299.462		328.481		352.557	

Accidentes	FY23		FY24		FY25	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Nº de accidentes con baja (sin <i>in itinere</i>)	0	1	1	0	0	0

Aunque se han registrado algunos accidentes, los índices de frecuencia y gravedad⁵ se han mantenido en cero durante todo el período, ya que el número de incidentes ha sido muy reducido y el resultado, por tanto, prácticamente nulo. Además, no se han detectado enfermedades profesionales ni se han producido fallecimientos derivados de accidentes laborales o enfermedades profesionales.

Bajas por nacimiento y cuidado de un menor

	FY23	FY24	FY25
Nº de bajas maternales	5	2	4
Nº de bajas paternales	9	2	9
Total	14	4	13

5 * Índice de frecuencia de mujeres = (número de accidentes con baja sin contar *in itinere*/número de horas efectivas trabajadas por mujeres) x 10⁶
Índice de gravedad de mujeres = (número de días perdidos por accidente con baja/número de horas efectivas trabajadas por mujeres) x 10³
** Índice de frecuencia de hombres = (número de accidentes con baja sin contar *in itinere*/número de horas efectivas trabajadas por hombres) x 10⁶
*** Índice de gravedad de hombres = (número de días perdidos por accidente con baja/número de horas efectivas trabajadas por hombres) x 10³



8.

Innovación y digitalización: Enfoque *Human Centric*



En **RSM** apostamos por la innovación y la digitalización como ejes estratégicos, que nos permiten utilizar herramientas tecnológicas que facilitan el trabajo colaborativo, la eficiencia y la calidad. Con la tecnología como aliada y con un enfoque *Human Centric*, abordamos la transformación digital como una herramienta facilitadora.

En **RSM** abordamos esta transformación situando siempre a las personas en el centro, con un enfoque humanista en el que la tecnología actúa como una herramienta facilitadora, no como un fin en sí misma.

8.1 Eficiencia interna, transformación y optimización

Durante este ejercicio, hemos trabajado para acelerar la transformación digital en nuestros procesos internos a través de un estudio previo para identificar nuestras necesidades, que nos permitió elaborar un plan estratégico y un plan director de sistemas en los que se priorizan los proyectos. Entre las actuaciones más destacadas destacan:

- Transformación de nuestros procesos mediante IA.
- Reforzar nuestra protección de Cyberataques con herramientas punteras de mercado.
- Crear un CRM para la unidad de negocio de BD.
- Uso e implantación en la organización de Gestores de Proyectos con IA.
- Migración a una nueva herramienta de *Conflict Check* más avanzada..
- Creación de multitud de herramientas propias atendiendo a necesidades específicas del negocio y a nuestros empleados.
- Sistema E-Learning propio para la conservación del know-how y facilitar el *onboarding*.
- Adquisición e instalación de herramientas DLP.



Hemos reforzado la integración de soluciones de inteligencia artificial en nuestra operativa. Incorporamos IA generativa, IA multiagente y People Analytics para que nuestros procesos sean mucho más rápidos y de calidad.

Además, avanzamos en la implantación de orquestadores de IA que nos permiten integrar estas capacidades en el conjunto del flujo de negocio, optimizando procesos de principio a fin y garantizando un uso responsable y alineado con nuestros estándares de calidad y gobernanza.



8.2 Soluciones innovadoras y digitales, alianzas estratégicas

En **RSM** siempre hemos apostado por el universo digital y las startups. De esta apuesta surgió la creación de un área de consultoría para ampliar nuestro porfolio de servicios en este ecosistema. Con el objetivo de ofrecer soluciones punteras a nuestros clientes durante este año, hemos consolidado las siguientes alianzas estratégicas.

En 2025 mantenemos nuestra colaboración con Embat, empresa líder en soluciones de tesorería automatizada integrada con Netsuite. Esta colaboración nos permite centralizar la conectividad bancaria global, generar informes de cash flow en segundos y automatizar la contabilidad y conciliación bancaria. De este modo, podemos ofrecer a nuestros clientes una gestión de tesorería más ágil e integral.

Alianzas como esta refuerzan nuestro compromiso con la innovación y la digitalización, permitiéndonos ofrecer un abanico de servicios adaptados a las necesidades de un mercado en continua evolución.



8.3 Mejora de procesos con enfoque

Human Centric

En un entorno caracterizado por la acelerada evolución tecnológica, nuestro compromiso con la mejora continua adquiere una relevancia ineludible. Por ello, seguimos avanzando en un gran proyecto orientado a la optimización de procesos, con el propósito de garantizar que nuestras operaciones sean ágiles, eficientes y estén alineadas con la dinámica del mercado.

El enfoque de nuestro proyecto va más allá de la simple “transformación digital”. Nuestro objetivo es mapear e identificar todos nuestros procesos, desde la captación del *lead* hasta la prestación del servicio y el cierre del proyecto, para determinar cuáles no aportan valor, cuáles pueden automatizarse, y cuáles requieren rediseñarse para optimizarlos y mejorar su eficiencia. Este análisis nos está permitiendo adaptarnos de forma continua y progresiva al cambio, mediante el rediseño de flujos de procesos flexibles, lo que permite identificar dónde poner foco para introducir automatizaciones y una adaptación rápida evitando ajustes puntuales que quedan rápidamente obsoletos.

Este análisis se ha realizado contando con el equipo y con la visión del cliente, habiendo ampliado a una segunda fase durante el ejercicio 2025–26 el análisis de los procesos de las áreas de gestión, lo que nos permitirá cerrar el círculo y tener una visión global de nuestros procesos y mejorar el flujo de trabajo y la conexión de los servicios de las áreas centrales a las áreas de negocio.

Este enfoque, basado en la mejora continua y en una tecnología centrada en las personas, libera tiempo y recursos para que nuestros profesionales se dediquen a lo que realmente genera valor: la definición de estrategias, la proximidad con el cliente y un acompañamiento eficaz en cada fase de su actividad.

Además, la optimización de procesos conlleva beneficios ambientales y sociales, ya que fomenta el uso responsable de recursos, reduce el consumo de energía, y promueve entornos de trabajo más equilibrados y sostenibles, reforzando así nuestro compromiso con los principios ESG.

Nuestro objetivo es evolucionar de la mano de la innovación continua, asegurándonos de que la tecnología actúe como un facilitador y no como un fin en sí misma. Avanzamos en nuestra misión de generar valor sostenible para nuestros clientes, colaboradores y el entorno en el que operamos, un compromiso que abordamos en el próximo capítulo.



8.4 Estrategia de Inteligencia Artificial y Sostenibilidad Financiera

La estrategia integral de Inteligencia Artificial (IA) en **RSM** se concibe como un motor de transformación sostenible, orientado a la eficiencia operativa, la mejora de la rentabilidad y la creación de nuevos modelos de valor para la firma y sus clientes. Este plan se estructura en tres fases complementarias, diseñadas para garantizar un crecimiento responsable y alineado con los principios de gobernanza corporativa y sostenibilidad financiera.

Fase 1. Gobernanza y marco normativo

El punto de partida es el establecimiento de una arquitectura sólida de gobernanza, políticas internas y marcos legales que aseguran el uso responsable de la IA.

Se han definido los siguientes pilares:

Diagnóstico y estrategia: mapeo de procesos, análisis interno y clasificación de casos de uso según su impacto económico y operativo.

Marco legal y contractual: Reglamento interno de IA, redacción de cláusulas, políticas de confidencialidad y checklists de cumplimiento.

Comité de IA: órgano responsable de la supervisión, gestión y evaluación continua del despliegue tecnológico.

Esta fase proporciona las garantías necesarias para mitigar riesgos financieros, reputacionales y regulatorios, y asegura la trazabilidad y transparencia del proceso de adopción tecnológica.

Fase 2. Formación, capacitación y sensibilización

El segundo eje del plan está centrado en las personas como activo estratégico. La capacitación progresiva en IA genera un retorno directo en productividad y reducción de costes derivados de ineficiencias operativas.

Se articula en tres niveles:

Formación y capacitación del equipo: itinerarios formativos para diferentes perfiles profesionales.

Capacitación en IA en tres niveles: (i) a toda la organización para la comprensión conceptual el impacto, beneficios y riesgos de esta tecnología (ii) formación avanzada para equipos estratégicos con proyectos de alto impacto o riesgo (iii) la visión estratégica de la IA para la dirección de la empresa.

Cultura de IA responsable: fomentar un uso ético y transparente, alineado con los valores de la firma.

Esta inversión en talento interno es clave para asegurar la adopción efectiva, segura y ética de esta tecnología en el día a día profesional.

Fase 3. Aplicación estratégica y modelo de valor

La tercera fase lleva la estrategia de la teoría a la práctica, traduciendo el conocimiento en impacto económico.

Se focaliza en dos grandes líneas:

Impacto económico y modelos de negocio: identificación de oportunidades de automatización, optimización de tareas de bajo valor añadido y creación de servicios innovadores que refuercen la competitividad.



Selección de tipos de IA aplicables:

IA Predictiva, utilizada en áreas como People & Culture para modelos de retención y desempeño.

IA Generativa, implementada en herramientas como Copilot o ChatGPT Enterprise para socios y equipos de innovación.

IA Multiagente, aplicada a procesos de auditoría avanzada, donde varios agentes colaboran para acelerar el análisis de datos y reducir tiempos de entrega.

Estas aplicaciones generan ahorros tangibles en horas productivas, incrementan la rentabilidad de los proyectos y posicionan a **RSM** como referente en innovación responsable dentro del sector de servicios profesionales.

La formación específica y de calidad de determinados perfiles dentro de los equipos (formar a formadores), contribuye a reducir la dependencia de consultores externos, aumentando así la sostenibilidad de estos proyectos a medio y largo plazo.

En conjunto, esta hoja de ruta permite a **RSM** avanzar hacia un modelo de innovación sostenible, en el que la tecnología se convierte en un aliado estratégico del propósito corporativo y de la sostenibilidad a largo plazo.



9.

Compromiso con
nuestro entorno



En **RSM** somos conscientes del impacto que tienen nuestras actividades y decisiones en el entorno. Asumimos nuestra responsabilidad y nos comprometemos a generar un impacto a nivel local positivo para mejorar el bienestar de las personas, reducir la pobreza y fomentar el crecimiento económico.

Por ello, en 2020 creamos el equipo de Responsabilidad Social Corporativa (RSC Team), formado por socios y empleados de distintas áreas de la firma, con el objetivo de diseñar e implementar acciones de RSC que contribuyan al desarrollo sostenible. Este equipo se reúne mensualmente para revisar las actividades y proponer nuevas ideas solidarias, impulsa iniciativas dirigidas especialmente a personas en situación de exclusión social, presta ayuda tanto a nivel local como nacional y participa de forma voluntaria en proyectos ambientales y sociales, todo ello con el firme compromiso de avanzar hacia una sociedad más justa.

OBJETIVOS **DE DESARROLLO SOSTENIBLE**



RSM Spain Foundational Goals



Las acciones que implementamos desde **RSM** buscan contribuir al desarrollo de las comunidades donde operamos y están alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que en 2015 definió la ONU. Nos centramos en los siguientes objetivos y escogemos las acciones a realizar en estos ámbitos. Aunque estos representan nuestras prioridades, nuestras iniciativas no se limitan exclusivamente a estos ámbitos, sino que también contribuimos en otras áreas relevantes.

- ODS 1. Fin de la pobreza
- ODS 2. Hambre cero
- ODS 3. Salud y bienestar
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico
- ODS 13. Acción por el clima



9.1 Iniciativas de voluntariado y acción social

A lo largo de este ejercicio, nuestro equipo de voluntariado ha participado en diversas actividades con un claro propósito: contribuir al desarrollo social y brindar oportunidades a quienes más lo necesitan. Estas son algunas de las iniciativas más destacadas:

STREET SOCCER BARCELONA

Lugar: Barcelona

Fechas: junio y noviembre

Colaboración con: Street Soccer Barcelona y Comedor Social de Santa Anna

Descripción de la acción: Se organizó un torneo de fútbol 5 con el objetivo de apoyar la misión de la ONG Street Soccer Barcelona. La misión de esta organización es mejorar la calidad de vida de personas en riesgo de exclusión social, usando el fútbol como herramienta integradora y emancipadora.



Impacto:

- 15 voluntarios de [RSM](#) se sumaron al evento, contribuyendo a la logística y la organización.
- En total participaron un total de 40 personas, incluyendo 20 refugiados, lo que favoreció la interacción entre colectivos vulnerables y nuestros profesionales.
- Desde [RSM](#) realizamos una donación de 1.500 € a Street Soccer Barcelona, que les permitirá financiar un stage específico para el equipo de mujeres refugiadas.



UNA SONRISA POR NAVIDAD

Lugar: Las Palmas, Valencia, Islas Baleares, Tarragona, Barcelona y Madrid

Fechas: Navidad 2024

Colaboración con: Cooperación Internacional

Descripción de la acción: Invitamos a todos los empleados de **RSM** a donar un regalo nuevo para niños y niñas en riesgo de exclusión social, para contribuir a que tuvieran una Navidad más alegre y llena de esperanza.

Impacto:

- 128 niños y niñas recibieron regalos, cubriendo varias provincias de España.
- Fomentamos el espíritu solidario y la participación activa de nuestro personal, que respondió con entusiasmo.



SALIDAS COLECTIVAS

Lugar: Barcelona

Fechas: febrero, marzo, mayo, octubre y diciembre

Colaboración con: AGAPE+

Descripción de la acción: El equipo de voluntarios de **RSM** colaboró con +AGAPE, una organización dedicada a la integración social y al apoyo a personas sin hogar, en su misión de ayudar a quienes se encuentran en riesgo de exclusión. Durante estas salidas, se entregaron donaciones en especie —como ropa, productos de higiene personal y alimentos—, y se difundieron los

servicios y recursos disponibles para facilitar el acceso a la ayuda integral. Además, estos encuentros sirvieron para crear espacios de convivencia y acercamiento entre los voluntarios y las personas en situación de vulnerabilidad.

Impacto:

- 30 personas voluntarias de **RSM** participaron en estas salidas, compartiendo tiempo y recursos con quienes más lo necesitan.
- Favoreció la concienciación de nuestros profesionales sobre la realidad de las personas sin hogar, reforzando la empatía y la responsabilidad social.

MENTORING PARA ENTREVISTAS DE TRABAJO

Lugar: Actividad online, abierta a todos los profesionales de **RSM**

Fechas: Las sesiones se llevan a cabo el primer martes de cada mes.

Colaboración con: Fundación Quiero Trabajo

Descripción de la acción: La Fundación Quiero Trabajo se dedica a impulsar la empleabilidad de personas en riesgo de exclusión social, proporcionando recursos y asesoramiento para mejorar sus oportunidades en el mercado laboral. En este contexto, los voluntarios de **RSM** dedicaron su tiempo a ofrecer sesiones de *mentoring* para entrevistas de trabajo, brindando orientación personalizada, compartiendo consejos prácticos y ayudando a los participantes a ganar confianza.

Impacto:

- Se realizaron 34 sesiones de *mentoring* personalizadas, de las cuales 10 culminaron en una incorporación exitosa al mercado laboral.
- Participaron 9 voluntarios de **RSM**, que aportaron su experiencia, conocimientos y tiempo para guiar a los participantes en el proceso de entrevista y en la búsqueda de empleo.

Además, durante este ejercicio, varios profesionales de **RSM** se sumaron a carreras solidarias con el objetivo de recaudar fondos para iniciativas sociales, como la Carrera de las empresas de Valencia y la de Madrid.



9.2 Donaciones y colaboraciones

Paralelamente a las actividades de voluntariado en las que participan nuestros empleados, en **RSM** contamos con programas de donaciones estratégicas y colaboraciones con organizaciones benéficas que trabajan en diversas áreas.

Durante el ejercicio fiscal 2025, hemos realizado donaciones por un total de 47.760 €, de entre las que destacan las siguientes:

Fundación Maria Canals:

Apoyamos el Concurso Internacional de Piano Maria Canals para jóvenes talentos que se celebra en Barcelona, aportando 6,5k€ anuales desde 2020. Esta fundación fomenta el talento de jóvenes pianistas de todo el mundo y acerca la música clásica a la sociedad a través de iniciativas como conciertos urbanos y programas educativos.

Fundación Soñar Despierto:

Desde 2020, colaboramos con 3,9k € anuales para la compra de regalos de Navidad destinados a niños y niñas en riesgo de exclusión social. La fundación promueve el acompañamiento y la formación de menores que viven en centros de acogida, ofreciéndoles oportunidades de integración y desarrollo personal.

Fundació Catalunya Cultura:

En 2025 realizamos una aportación de 6k€ a la Fundación Catalunya Cultura, entidad dedicada a impulsar la cultura desde el sector privado y a promover el compromiso empresarial con el desarrollo cultural sostenible.

Además, hemos creado en **RSM** el programa “*Nómina solidaria*”, mediante el cual los empleados de la firma pueden destinar un porcentaje de su salario mensual a una organización benéfica de su elección. Para maximizar el impacto de esta acción, **RSM** iguala el monto recaudado, duplicando así la donación final.

Con esto, este año hemos destinado 1,900 € a Mamás en Acción, una organización española sin ánimo de lucro dedicada a acompañar y ofrecer apoyo emocional a niños hospitalizados que se encuentran solos o en situación de vulnerabilidad, contribuyendo a que no pasen su estancia hospitalaria sin compañía y afecto.

A través de estas iniciativas, reforzamos nuestro compromiso con el entorno y con quienes más lo necesitan. No nos olvidamos de que la sostenibilidad también implica proteger el planeta y minimizar nuestra huella ambiental. En el siguiente capítulo, profundizaremos en el impacto medioambiental y las acciones que llevamos a cabo para reducirlo.

10.

Impacto
medioambiental



En RSM, la mayor parte de nuestras actividades se desarrollan en oficinas, lo que disminuye el impacto directo de nuestras operaciones sobre el medio ambiente. No obstante, somos conscientes de que, además de los recursos utilizados en nuestras instalaciones, aspectos como los desplazamientos y el uso de tecnología también generan huella ambiental. Por ello, estamos implementando todas las medidas posibles para minimizar el consumo de recursos y fomentar una mayor conciencia ambiental entre nuestros profesionales, contribuyendo a la protección del entorno y alineándonos con nuestras metas de sostenibilidad.

10.1 Colaboración global y medición de la huella de carbono

Dentro de nuestra estrategia global, trabajamos en estrecha colaboración con RSM International para implementar prácticas sostenibles y reducir el impacto ambiental de nuestras operaciones. La medición de la huella de carbono resulta esencial para identificar áreas de mejora y definir objetivos de reducción alineados con los retos climáticos actuales.

En 2022, RSM International publicó su primer informe de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), y en 2024 presentó el segundo, titulado *Measuring our Environmental Impact*. Este documento abarca los datos de más de 500 oficinas y los 47.000 empleados de la firma a nivel mundial, reflejando nuestro compromiso con la transparencia y la responsabilidad.

10.2 Medición de consumos y emisiones de GEI en RSM Spain

Además de colaborar a nivel global en la medición de la huella de carbono, realizamos un seguimiento detallado de nuestros consumos energéticos y las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) en España. En este apartado se presentan las tablas que recopilan los datos de consumo de electricidad y gas, así como las emisiones GEI directas e indirectas correspondientes a los ejercicios 2023, 2024 y 2025.



Medición de consumos			
Fuente	2023	2024	2025
Electricidad procedente de fuentes no renovable (kWh)	165.544	170.830	224.139
Electricidad procedente de fuentes renovables	-	-	12.013
Gas Natural (kWh)	7.478	8.089	5.662

	2023		2024		2025 ⁷	
Fuente	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero	Factor de emisión	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero	Factor de emisión	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero	Factor de emisión
Alcance 1						
Emisiones directas	1,36	0,182 kgCO2e/kWh	1,70	0,215 kgCO2e/kWh	1,03	0,182 kgCO2e/kWh
Alcance 2						
Emisiones indirectas procedentes de fuentes no renovables ⁶	41,13	0,24 kgCO2e/kWh	42,67	0,247 kgCO2e/kWh	68,69	0,249 kgCO2e/kWh
TOTAL	42,49		44,37		69,72	

6 El factor de emisión presentado corresponde a un promedio ponderado de los factores de emisión utilizados en el cálculo del total de emisiones, asociados a la comercializadora de electricidad correspondiente a cada oficina. Dichos factores de emisión proceden de la publicación oficial del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO).

7 En 2025 se adoptó el uso del año fiscal (del 1 de septiembre de 2024 al 31 de agosto de 2025) para el cálculo de las emisiones, con el fin de homogeneizar y mejorar la coherencia de los datos presentados en la memoria. En ejercicios anteriores, los cálculos se realizaron considerando años naturales.



Los datos de las oficinas de Madrid, Tarragona y Sevilla son datos reales recogidos en las facturas.

Para las oficinas de Barcelona⁸, Mallorca, Canarias y Valencia⁹, los consumos se han estimado en base a datos económicos permitiendo la comparabilidad. Gracias a estas medidas, hemos logrado una visión más fiable de nuestro perfil energético y podremos definir con mayor precisión los objetivos de reducción en ejercicios futuros.

Estos indicadores nos permiten analizar la evolución de nuestros consumos y emisiones, establecer objetivos de reducción y evaluar la eficacia de las medidas implementadas.

El aumento de las emisiones y los consumos observados responde al crecimiento del negocio y a la ampliación del alcance organizativo del análisis, incorporando un mayor número de oficinas respecto al ejercicio anterior.

Por otro lado, hemos reducido un 30% el consumo de gas natural para calefacción respecto al periodo anterior.



8 Para las oficinas de Barcelona, Valencia, Mallorca y Gran Canaria, el consumo energético se estimó aplicando el factor de emisión genérico definido por MITECO en aquellos supuestos en los que no se dispone de información específica del proveedor del servicio (mix eléctrico nacional). En el caso de Barcelona, adicionalmente, el consumo se estimó tomando como referencia el consumo promedio por metro cuadrado de otras oficinas comparables. Dicho factor de emisión se multiplicó por el precio promedio mensual de la energía en España, obteniéndose así una estimación del consumo energético más alineada con la realidad operativa de dichas oficinas.

9 Para la oficina de Valencia únicamente se disponía del precio total del alquiler, el cual incluye el coste de la energía eléctrica. No obstante, durante 2024 (enero–agosto) se contó con facturas de electricidad del edificio, lo que permitió calcular un promedio de consumo en kWh y un coste medio en euros. Adicionalmente, se estimó el incremento medio del coste de la electricidad en Valencia, el cual, aplicado al coste medio de la electricidad en España, permitió estimar los consumos y costes energéticos totales imputables a la oficina de Valencia.

10.3 Acciones clave para la reducción de emisiones

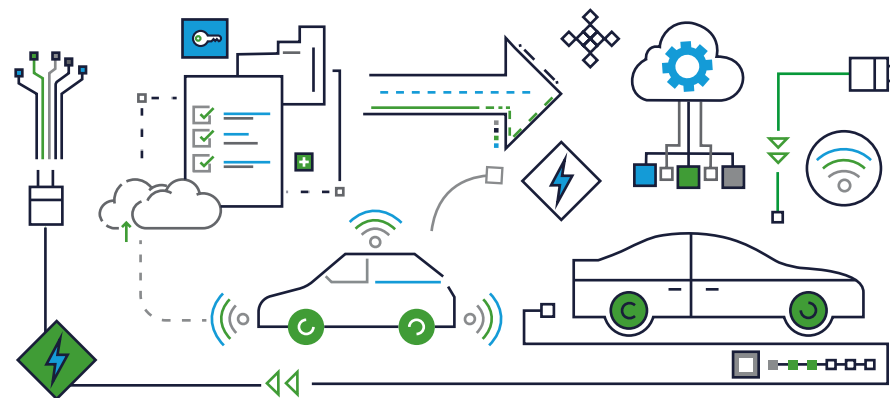
A partir del análisis de los datos aportados por las distintas firmas locales, [RSM Internacional](#) ha definido un conjunto de acciones clave para contribuir a la descarbonización, entre las que destacan:

- **Fomentar alternativas de transporte sostenible:** Incentivando el uso de opciones de transporte ecológico y reduciendo los desplazamientos innecesarios mediante la promoción de reuniones virtuales.
- **Transitar hacia fuentes de energía renovable:** Implantar fuentes de energía verde siempre que sea viable y promover un consumo responsable de la electricidad y el gas entre los empleados.
- **Viajes de negocios responsables:** Priorizar opciones de transporte más sostenibles, como las aerolíneas que respaldan proyectos de combustible sostenible (SAF).

- **Apoyo a la descarbonización:** Elaborar guías prácticas para ayudar a todas las firmas en su transición hacia la reducción de emisiones.
- **Mejora en la calidad de datos:** Trabajar en mejorar la precisión de los datos en la medición de nuestra huella de carbono, lo que permitirá definir con mayor precisión las metas de reducción y los planes de acción futuros.

Con estas medidas, RSM Internacional busca armonizar esfuerzos a nivel global para reducir su huella ambiental y avanzar hacia un modelo de negocio más sostenible.

Desde [RSM](#), entendemos que alcanzar nuestros objetivos medioambientales requiere una combinación de acciones locales, integradas a nivel global. Por ello, continuamos avanzando en nuestra hoja de ruta hacia la descarbonización, alineándonos con las metas internacionales para combatir el cambio climático.



11.

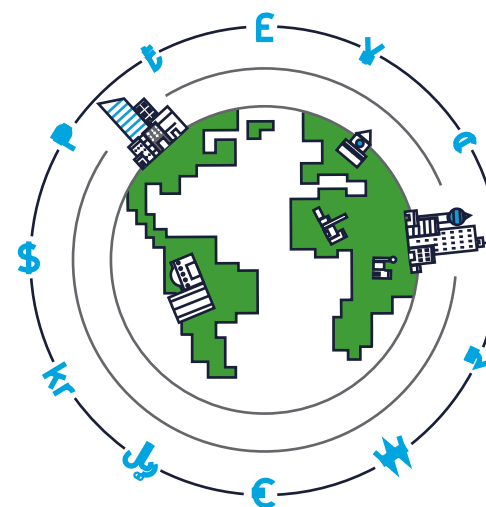
Escucha activa: la clave para la relación con nuestros grupos de interés



Como ya hemos mencionado, nuestro modelo de negocio se centra siempre en las personas, ya sean nuestros clientes, empleados o cualquier otro colectivo que tenga relación o interés con la firma. Este enfoque humanista nos lleva a mantener un diálogo constante con nuestros grupos de interés para fortalecer nuestras relaciones con ellos y reforzar la confianza que depositan en nosotros.

En nuestro proceso de análisis de materialidad, implementamos mecanismos de escucha activa —encuestas, reuniones periódicas y foros de diálogo— que nos permitieron recoger feedbackvalioso. Esta información nos ayuda a ajustar nuestras estrategias y mejorar nuestros servicios, garantizando una comunicación transparente y eficaz con todos nuestros grupos de interés. Además, identificamos, evaluamos, priorizamos y dialogamos con cada uno de ellos para conocer sus expectativas, necesidades y opiniones, integrándolos así en la estrategia y las operaciones de la firma.

Los resultados de esta escucha activa se reflejan, de forma más detallada, en nuestro análisis de materialidad, donde priorizamos los temas más relevantes para RSM y para nuestros grupos de interés, asegurando que cada comentario contribuya a la toma de decisiones estratégicas.



11.1 La voz de nuestros grupos de interés: transformando la escucha en un valor

STAKEHOLDERS INTERNOS	
EMPRESA	Socios Profesionales
STAKEHOLDERS EXTERNOS	
CLIENTES	Sociedades Limitadas y Anónimas Sociedades Reguladas Entidades de Inversión Fundaciones, ONG y Asociaciones Entidades Publicas
PROVEEDORES	Propiedad de oficinas Ofimática Servicios de limpieza Alimentación
ENTIDADES FINANCIERAS	Bancos
ESTADO	Administraciones públicas Organismos legislativos y reguladores
SOCIEDAD	Cámaras y asociaciones empresariales Sindicatos ONG Universidades y escuelas de negocios Medios de comunicación



Al conocer y atender las expectativas de nuestros grupos de interés, buscamos traducir esa escucha activa en objetivos y beneficios tangibles para la firma y la sociedad. De este modo, en [RSM](#) perseguimos:

- Consolidar la relación y el compromiso con los grupos de interés, basados en la confianza, lealtad y satisfacción.
- Alinear la estrategia con sus demandas y preocupaciones, respondiendo a intereses económicos, sociales y ambientales.
- Anticipar y gestionar riesgos o conflictos que puedan surgir con ellos, evitando posibles consecuencias legales, financieras o reputacionales.
- Fomentar la innovación y el desarrollo de nuevos productos, servicios o procesos, gracias a la información y el feedback recibido.
- Incrementar la transparencia y credibilidad, comunicando de forma clara y veraz nuestro desempeño y responsabilidad social.
- Potenciar la competitividad y el valor añadido, diferenciándonos de la competencia.

Al traducir la escucha activa en objetivos concretos, buscamos consolidar el compromiso y la relación con nuestros grupos de interés, alinear nuestra estrategia con sus demandas y prever riesgos potenciales. Además, este proceso fomenta la innovación, aumenta la transparencia y potencia la competitividad, generando un valor añadido tanto para la firma como para la sociedad. De esta forma, la escucha activa se convierte en una herramienta estratégica para afianzar relaciones, alinear objetivos y responder con eficacia a las necesidades de nuestros stakeholders.



11.2 De la escucha activa a la acción: *Sin Miedo*

En **RSM** sabemos que el miedo puede convertirse en un obstáculo que limite el crecimiento y la capacidad de adaptación tanto de nuestros clientes como de nuestros profesionales. Por ello, desde 2023 trabajamos en uno de nuestros proyectos más ambiciosos: *Sin Miedo*.

En el marco de una campaña de comunicación, con la notoriedad de la marca RSM y el posicionamiento de nuestros servicios al lado de las empresas, nace esta iniciativa con el propósito de empoderar a nuestro clientes y profesionales para que aborden el cambio de forma proactiva y superen la incertidumbre con confianza. Creemos que valiente no es aquel que no experimenta miedo, sino quien es capaz de superarlo. Por ello, en **RSM** nos comprometemos a proporcionar las herramientas y el acompañamiento necesario para transformar el temor en una oportunidad de crecimiento y resiliencia.

Sin Miedo

En colaboración con IO Investigación, realizamos más de 2.200 encuestas a personas de entre 18 y 65 años residentes en España, con el fin de descubrir sus temores más profundos. El estudio '[Los miedos de los españoles](#)' nos ha permitido identificar los temores más frecuentes y establecer acciones concretas para ayudar a nuestros clientes y profesionales a afrontar la incertidumbre, transformando los miedos paralizantes en oportunidades de crecimiento.



Sin Miedo: Parte II

En una segunda parte de esta campaña, llevada a cabo en el 2025, decidimos llevar nuestro proyecto con el miedo, desde la teoría y los datos, hasta la práctica con una experiencia inmersiva que nos ayudó a llegar a entender mejor la figura del empresario.

Tres de nuestros clientes más valientes aceptaron vivir una experiencia de realidad virtual diseñada para despertar sus miedos más profundos, reflexionando desde el punto de vista de la neurociencia sobre cómo esas emociones, tan reales, se parecen a las que enfrentan al dirigir sus empresas y tener que tomar decisiones cada día. Cada uno de ellos atravesó momentos donde el miedo estuvo presente.. Y **RSM** los acompañó durante ese proceso, porque acompañado el miedo es menos miedo.

Como parte este proyecto nacieron los **Referentes Sin Miedo**.

El último en visitarnos fue Lluç Crusellas, primer español en ganar el World Chocolate Masters, que nos demostró que los grandes logros no llegan de golpe ni por casualidad: se construyen paso a paso, con trabajo constante, decisiones conscientes y un equipo que suma. Lluç es un Referente Sin Miedo porque cuando no caminas solo, el miedo pesa menos y el camino se recorre mejor.



12.

Análisis de materialidad



En el marco del Proyecto Anura, y tras el proceso de escucha activa descrito en el capítulo anterior, hemos llevado a cabo un análisis de materialidad para identificar y priorizar los temas de sostenibilidad que tienen un mayor impacto tanto para **RSM** como para nuestros grupos de interés. La materialidad surge precisamente de escuchar y evaluar los aspectos más relevantes para cada stakeholder, de modo que podamos reforzar nuestra estrategia y centrar la toma de decisiones en aquellos asuntos que realmente importan.

En este análisis hemos identificado los temas de sostenibilidad que pueden tener un impacto significativo en la firma o en nuestros grupos de interés, tanto positivo como negativo. Para ello hemos analizado las principales tendencias en materia ESG.

Además, para conocer las expectativas y necesidades de nuestros grupos de interés y mantener una relación constante y fluida con ellos, hemos realizado las siguientes acciones:

- Análisis de nuevas tendencias regulatorias en reporte ESG.
- Identificación de tendencias ESG globales y sectoriales.
- Evaluación de requerimientos ESG de inversores y analistas.
- Análisis benchmark con nuestros *peers*.



12.1 Metodología y priorización de temas

Para llevar a cabo nuestro análisis de materialidad, adoptamos un enfoque integral que combina la revisión de tendencias globales en materia ESG, el análisis comparativo con nuestros *peers* y la consulta directa a nuestros grupos de interés. Utilizamos cuestionarios online, *focus groups* y entrevistas con empleados, clientes y otros *stakeholders* para identificar y evaluar los temas que tienen mayor relevancia y impacto potencial en RSM.

Con base en esta información, ordenamos los temas por prioridad en cuatro ámbitos clave: Medioambiente, Empleados, Sociedad y Gobernanza. Este proceso nos permite enfocar nuestras acciones y ajustar nuestra estrategia de sostenibilidad de forma precisa, generando valor tanto para la firma como para la sociedad.

En 2025 se llevó a cabo una revisión del análisis de materialidad para confirmar que los resultados obtenidos siguen reflejando de forma adecuada la realidad y prioridades actuales de la firma.

12.2 Resultados del análisis de materialidad

A continuación, presentamos una infografía que ilustra los temas de mayor interés identificados en nuestro análisis de materialidad. Estos resultados reflejan tanto la perspectiva interna de RSM como la retroalimentación recibida de nuestros grupos de interés, y sirven de base para orientar nuestra estrategia de sostenibilidad y priorizar acciones que generen un impacto positivo real.

Relevancia alta
Igualdad, flexibilidad y conciliación laboral
Empleo de calidad y con propósito
Seguridad y bienestar de nuestros profesionales
Cercanía y transparencia con nuestros profesionales
Promoción de la innovación y digitalización
Ética, independencia y transparencia

Relevancia media
Seguridad de la información y ciberseguridad
Generación de impacto positivo de nuestros servicios
Modelo de negocio sostenible y de crecimiento
Contribución al desarrollo de las comunidades donde operamos
Relevancia baja
Energía y cambio climático
Circularidad en consumo de materias primas y residuos
Cadena de suministro responsable

Los resultados ofrecen una visión clara de las prioridades y el desempeño de [RSM](#) en distintas áreas clave. Destaca el alto nivel alcanzado en temas como la cercanía y transparencia con los profesionales, la seguridad de la información y ciberseguridad y la generación de impacto positivo de los servicios, lo que refleja los esfuerzos y avances realizados en estos ámbitos. Asimismo, la seguridad y bienestar de los profesionales y la promoción de la innovación y digitalización muestran una alineación positiva entre su relevancia y su nivel de desempeño, evidenciando una gestión efectiva y un progreso significativo.

Por otro lado, el análisis revela oportunidades de crecimiento en áreas de gran importancia para los grupos de interés, como la igualdad, la flexibilidad y conciliación laboral y el empleo de calidad y con propósito. Aunque [RSM](#) lleva tiempo trabajando en la mejora de estos temas, debemos centrarnos aún más en ellos para potenciar su impacto. En conjunto, estos resultados representan un potencial estratégico que impulsa a [RSM](#) a seguir mejorando de forma continua.



13.

Tabla de indicadores GRI



GRI		Descripción del indicador	Apartado de la memoria o respuesta directa
GRI 2: Contenidos generales	2-1	Detalles organizacionales	4. RSM: Nuestra firma y nuestra propuesta de valor
	2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	4. RSM: Nuestra firma y nuestra propuesta de valor
	2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	1. Acerca de esta memoria
	2-4	Actualización de la información	No se han realizado actualizaciones de la información presentada en informes anteriores
	2-5	Verificación externa	No se ha llevado a cabo una verificación externa
	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	4.4 Servicios profesionales adaptados a un modelo ESG
	2-7	Empleados	7.1 Empleo de calidad y con propósito
	2-8	Trabajadores que no son empleados	7.1 Empleo de calidad y con propósito
	2-9	Estructura de gobernanza y composición	6.1 Estructura de órganos de gobierno
	2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	6.1 Estructura de órganos de gobierno
	2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	6.1 Estructura de órganos de gobierno
	2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	6.1 Estructura de órganos de gobierno
	2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	6.1 Estructura de órganos de gobierno
	2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	Miembros del Consejo de Administración y del Comité de Dirección, participan en la creación y revisión de la Memoria de Sostenibilidad
	2-15	Conflictos de interés	6.3 Comportamiento ético y transparente
	2-16	Comunicación de inquietudes críticas	6.3 Comportamiento ético y transparente
	2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	Se realizan presentaciones de forma periódica en materia de sostenibilidad
	2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	6.1 Estructura de órganos de gobierno

	2-19	Políticas de remuneración	La retribución de los socios se compone de una parte fija según su desempeño y una variable vinculada al logro de objetivos, destacando el desarrollo de su unidad de negocio y otros factores como calidad, participación, mejora de procesos y formación de equipos
	2-20	Proceso para determinar la remuneración	
	2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	2. Mensaje del equipo directivo: RSM impulsando la transformación sostenible
	2-23	Compromisos y políticas	6.2 Principales normativas de buen gobierno y gestión del riesgo
	2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	6.2 Principales normativas de buen gobierno y gestión del riesgo 6.3 Comportamiento ético y transparente
	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	6.3 Comportamiento ético y transparente 6.4 Prevención y gestión de riesgos
	2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	6.3 Comportamiento ético y transparente
	2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	6.4 Prevención y gestión de riesgos
	2-28	Afiliación a asociaciones	Hemos colaborado con diversas asociaciones, incluyendo: Asociación de Peritos colaboradores con la Administración de Justicia de la Comunidad de Madrid (APAJCM), Asociación Española de Asesores Fiscales, Asociación Española de Directivos y la Asociación Española de Franquiciadores
	2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	11.1 La voz de nuestros grupos de interés: Transformando la escucha en un valor
	2-30	Convenios de negociación colectiva	7.4 Seguridad y bienestar de nuestros empleados
GRI 3: Temas materiales	3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	12.1 Metodología y priorización de temas
	3-2	Lista de temas materiales	12.2 Resultados del análisis de materialidad
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	3-3	Gestión de temas materiales	9. Compromiso con nuestro entorno
	203-1	Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	9. Compromiso con nuestro entorno
GRI 205: Anticorrupción 2016	3-3	Gestión de temas materiales	6.3 Comportamiento ético y transparente
	205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	6.3 Comportamiento ético y transparente
	205-3	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	En el periodo reportado, no se ha recibido ninguna denuncia relacionada con casos de corrupción

GRI 302: Energía 2016	3-3	Gestión de temas materiales	10.3 Acciones clave para la reducción de emisiones
	302-1	Consumo de energía dentro de la organización	10.2 Medición de consumos y emisiones de GEI en RSM Spain
	302-4	Reducción del consumo energético	10.2 Medición de consumos y emisiones de GEI en RSM Spain
GRI 305: Emisiones 2016	3-3	Gestión de temas materiales	10.3 Acciones clave para la reducción de emisiones
	305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	10.2 Medición de consumos y emisiones de GEI en RSM Spain
	305-5	Reducción de las emisiones de GEI	10.2 Medición de consumos y emisiones de GEI en RSM Spain
GRI 401: Empleo 2016	3-3	Gestión de temas materiales	10. Cuidamos de nuestros empleados
	401-1	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	7.1 Empleo de calidad y con propósito
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo	3-3	Gestión de temas materiales	7.4 Seguridad y bienestar de nuestros empleados
	403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	7.4 Seguridad y bienestar de nuestros empleados
	403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	7.4 Seguridad y bienestar de nuestros empleados
	403-3	Servicios de salud en el trabajo	7.4 Seguridad y bienestar de nuestros empleados
	403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	7.1 Empleo de calidad y con propósito
	403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	7.1 Empleo de calidad y con propósito 7.2 Diversidad e igualdad
	403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	7.4 Seguridad y bienestar de nuestros empleados
	403-10	Las dolencias y enfermedades laborales	7.4 Seguridad y bienestar de nuestros empleados
GRI 404: Formación y educación 2016	3-3	Gestión de temas materiales	7.1 Empleo de calidad y con propósito
	404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado	7.1 Empleo de calidad y con propósito
	404-2	Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	7.1 Empleo de calidad y con propósito
	404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	7.1 Empleo de calidad y con propósito
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	3-3	Gestión de temas materiales	7.2 Diversidad e igualdad
	405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados	7.1 Empleo de calidad y con propósito

Asunto no GRI: Promoción de la innovación y digitalización	3-3	Gestión de temas materiales	8. Innovación y digitalización: Enfoque <i>Human Centric</i>
Asunto no GRI: Seguridad de la información y ciberseguridad	3-3	Gestión de temas materiales	6.4 Prevención y gestión de riesgos
Asunto no GRI: Generación de impacto positivo de nuestros servicios	3-3	Gestión de temas materiales	4.4 Servicios profesionales adaptados a un modelo ESG



RSM Spain

Barcelona

Entença 325-335, 08029 Barcelona

Madrid

José Ortega y Gasset 22-24, 28006 Madrid

Tarragona

Rambla Nova 123, 43001 Tarragona

Valencia

Avda. Cardenal Benlloch 67, 46021 Valencia

Palma

Avda. Comte de Sallent 23, 07003 Palma de Mallorca

Gran Canaria

Agustín Millares Carló 10, 35003 Las Palmas de Gran Canaria

Sevilla

Avda. de la Palmera 19D, 41013 Sevilla

contactorsmspan@rsm.es

www.rsm.es

RSM Spain Professional Corporation, S.L.P. y las compañías relacionadas son miembros de la red RSM y operan bajo la marca RSM.

RSM es una marca utilizada únicamente por los miembros de la red RSM. Cada miembro de la red RSM es una firma independiente de auditoría y/o consultoría que actúa en su propio nombre. La red RSM, como tal, no tiene personalidad jurídica propia en ninguna jurisdicción. La red RSM está administrada por RSM International Limited, compañía registrada en Inglaterra y Gales (Company number 4040598), cuyo domicilio social se encuentra en 50 Cannon Street, London, EC4N 6JJ. La marca y el nombre comercial RSM, así como otros derechos de propiedad intelectual utilizados por los miembros de la red, pertenecen a RSM International, una asociación regida por el artículo 60 y siguientes del Código Civil de Suiza, cuya sede se encuentra en Zug.

© RSM International Association, 2026

