



KPMG ABOGADOS, S.L.P.

**Informe de verificación independiente
del Estado de Información No Financiera
del ejercicio finalizado
el 30 de septiembre de 2022**

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA

A los socios de KPMG ABOGADOS, S.L.P.

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 30 de septiembre de 2022, de KPMG ABOGADOS, S.L.P. (en adelante la Sociedad), que forma parte del Informe de Gestión de la Sociedad.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión de la Sociedad, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de la Sociedad. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Índice de Respuesta a la Ley" incluida en el capítulo 9 del citado Estado.

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

Los Administradores de la Sociedad son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

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

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

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

Nuestra responsabilidad

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

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

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades de la Sociedad que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de la Sociedad, para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio finalizado el 30 de septiembre de 2022 en función del análisis de materialidad realizado por la Sociedad y descrito en el apartado 1.2, "Materialidad: qué es importante para KPMG", considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio finalizado el 30 de septiembre de 2022.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio finalizado el 30 de septiembre de 2022.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio finalizado el 30 de septiembre de 2022 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

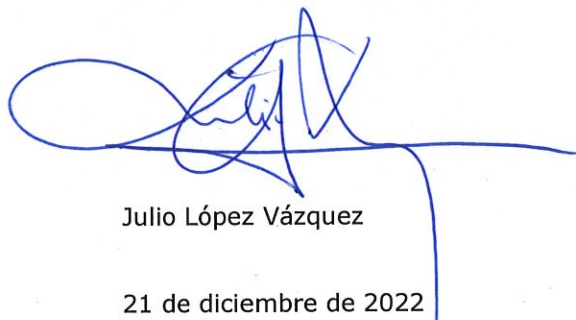
Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto adicional alguno que nos haga creer que el EINF de la Sociedad KPMG ABOGADOS, S.L.P. correspondiente al ejercicio anual finalizado el 30 de septiembre de 2022 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Índice de respuesta a la Ley" incluida en el capítulo 9 del citado Estado.

Uso y distribución

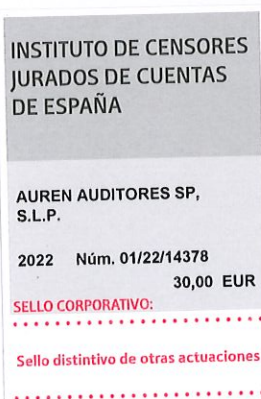
Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

AUREN AUDITORES SP, S.L.P.



Julio López Vázquez

21 de diciembre de 2022





Estado de Información No Financiera

KPMG Abogados, S.L.P.

**Ejercicio terminado el
30 de septiembre de 2022**

Índice de contenidos

1	Elaboración del Estado de Información No Financiera	2
1.1	Acerca de este informe	2
1.2	Materialidad: qué es importante para KPMG	2
2	KPMG en España	3
2.1	Contexto	3
2.2	Órganos de gobierno	3
2.3	Modelo de negocio de KPMG de un vistazo	4
2.4	Propósito, visión y valores	5
2.5	Objetivos y estrategia	8
2.6	Principales factores y tendencias globales	8
2.7	Políticas corporativas	9
2.8	Riesgos corporativos	9
3	Integridad e independencia	11
3.1	Cultura de ética e independencia	11
3.2	Medidas anticorrupción y soborno	11
3.3	Medidas contra el blanqueo de capitales	12
3.4	Respeto de los derechos humanos	13
4	Profesionales	14
4.1	Distribución del equipo	14
4.2	Inclusión, diversidad y equidad (IDE)	16
4.3	Formación y plan de carrera	19
4.4	Remuneración y beneficios sociales	20
4.5	Organización del trabajo y conciliación	22
4.6	Relaciones laborales	23
4.7	Seguridad, salud y bienestar laboral	24
5	Apuesta por el desarrollo del entorno	25
5.1	El impacto de la actividad de la entidad en la sociedad	25
5.2	Aportaciones sociales y acciones de asociación o patrocinio	25
5.3	Relación y diálogo con los grupos de interés	25
5.4	Beneficios e impuestos	26
6	Clientes	27
6.1	Satisfacción y protección del cliente	27
6.2	Sistemas de reclamación y quejas de clientes	27
7	Contratación de proveedores	28
8	Medio ambiente y cambio climático	30
8.1	Gestión ambiental	30
8.2	Uso eficiente de los recursos	30
8.3	Indicadores ambientales	31
9	Índice de respuesta a la Ley	35

1 Elaboración del Estado de Información No Financiera

1.1 Acerca de este informe

El presente Estado de Información No Financiera (EINF) del ejercicio terminado a 30 de septiembre de 2022 de KPMG Abogados, S.L.P., contenido en el presente documento y que forma parte del Informe de Gestión de KPMG Abogados, S.L.P., ha sido formulado por el Consejo de Administración de KPMG Abogados, S.L.P., en sesión del 21 de diciembre de 2022 y de conformidad por todos los Administradores, en cumplimiento del artículo 253 de la Ley de Sociedades de Capital.

La información recogida en este informe corresponde a KPMG Abogados, S.L.P. (en adelante la Sociedad). Determinados aspectos cubiertos en el EINF se refieren a elementos corporativos comunes a todas las sociedades de KPMG en España, en cuyo caso se hará referencia a KPMG. En los casos en los que existan variaciones con respecto a este alcance, se indicará junto con la información correspondiente.

Para la elaboración de este EINF, la Sociedad ha cumplido con los requisitos de información de la mencionada ley, aportando los indicadores clave de resultados no financieros requeridos por la misma, que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y cumpliendo con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad.

Para ello, la Sociedad ha utilizado como referencia los estándares de reporte de Global Reporting Initiative (GRI) -GRI Standards- y ha elaborado un análisis de materialidad, para conocer cuáles son los asuntos no financieros más relevantes para el negocio y los grupos de interés de la Sociedad.

1.2 Materialidad: qué es importante para KPMG

Para abordar este trabajo, KPMG se ha apoyado en canales de escucha y diálogo con los grupos de interés de KPMG, en los requerimientos de la Ley 11/2018 sobre información no financiera y en los requerimientos publicados por Global Reporting Initiative (GRI) en su última actualización: GRI Standards.

Para el ejercicio terminado a 30 de septiembre de 2022, se ha partido del último estudio de identificación y evaluación de los asuntos más relevantes y prioritarios en materia ambiental, social y de gobernanza para el establecimiento del Impact Plan de KPMG España, que determinará los objetivos estratégicos y líneas de acción en estas materias para el periodo 2023-2025.

Asuntos por orden de relevancia	
1. Seguridad y salud de los profesionales y terceros	11. Inclusión, diversidad e igualdad de oportunidades
2. Innovación y transformación digital	12. Responsabilidad fiscal
3. Transparencia e integridad	13. Adaptación y respuesta al cambio climático
4. Flexibilidad y conciliación	14. Impulso del desarrollo profesional
5. Empleo de calidad y atracción del mejor talento	15. Ecoeficiencia operacional
6. Independencia	16. Contribución social vinculada a las necesidades del entorno
7. Calidad y excelencia en la prestación de servicios	17. Relación con los grupos de interés
8. Seguridad de la información y ciberseguridad	18. Desarrollo del tercer sector y divulgación de conocimiento
9. Resiliencia del modelo de negocio	19. Voluntariado corporativo
10. Buen gobierno	20. Lobby e influencia política

2 KPMG en España

2.1 Contexto

KPMG en España presta servicios de auditoría, fiscales, legales y de asesoramiento en fusiones y adquisiciones, reestructuraciones, consultoría de riesgos y de negocio con un amplio conocimiento sectorial y un enfoque multidisciplinar para ofrecer soluciones innovadoras que aporten resultados reales.

En España más de 5.000 profesionales trabajan cerca de los clientes a través de 16 oficinas situadas en las principales ciudades, apoyados por su red internacional, presente en 145 países, para ayudar a sus clientes a reducir sus riesgos, mejorar su cumplimiento normativo y fiscal, transformar y digitalizar sus modelos de negocio, identificar e interpretar los cambios regulatorios, impulsar sus estrategias de crecimiento y aprovechar las oportunidades que surgen en un contexto en permanente cambio

Las Firmas de la red de KPMG están afiliadas a KPMG International Limited ("KPMG International"), sociedad inglesa limitada por garantía. Cada Firma es una entidad jurídica separada e independiente y cada una de ellas se describe como tal.

KPMG Abogados, S.L.P. dispone de oficinas en A Coruña, Alicante, Barcelona, Bilbao, Girona, Las Palmas de Gran Canaria, Madrid, Málaga, Palma de Mallorca, Pamplona, Sevilla, Valencia, Vigo y Zaragoza.

2.2 Órganos de gobierno

La Sociedad dispone de la siguiente organización de gobierno a 30 de septiembre de 2022:

Miembros del Consejo de Administración de KPMG Auditores, S.L.	
D. Francisco Uría Fernández	Consejero – Presidente
D. Alberto Estrelles Domingo	Consejero
Dña. Natalia Pastor Caballero	Consejera

Modificaciones de miembros del Consejo de Administración de KPMG Abogados, S.L.P., en el último ejercicio:

- Con fecha 23 de marzo de 2022 y efectos ese mismo día, la junta general aceptó la dimisión de D. Miguel Arias Menchén y D. Celso García Granda como consejeros y nombró a Dña. Natalia Pastor Caballero como consejera del consejo de administración.

Por su parte, los miembros del Comité de Auditoría y Riesgos de KPMG fueron los siguientes:

Miembros del Comité de Auditoría y Riesgos de KPMG
D. Fernando Cuñado García-Bernalt - Presidente
D. Ángel Crespo Rodrigo
Dña. Natalia Pastor Caballero

2. KPMG en España

2.3 Modelo de negocio de KPMG de un vistazo

Un contexto complejo

Entender el contexto y dar una respuesta ágil a los retos a los que se enfrentan tanto KPMG como sus clientes es clave para la supervivencia de los negocios

Incertidumbre económica y geopolítica	Personas	ESG	Disrupción tecnológica	Regulación y transparencia
Derivará en diferentes escenarios que marcarán las relaciones globales a todos los niveles	Retos sociales y de talento a los que habrá que responder como empresa empleadora y ciudadano corporativo	Riesgos y oportunidades relacionados con las cuestiones ambientales, sociales y de buen gobierno	Impactará en el modo de entender la realidad y de hacer negocios	Definirá el terreno de juego de los diferentes sectores. Los muros de las compañías son de cristal

Soluciones para crear un impacto positivo

KPMG quiere ser la opción de clara preferencia para el mercado y sus clientes.

La firma utiliza el conocimiento sectorial y la innovación como palancas de su enfoque multidisciplinar para ofrecer soluciones diferenciales y transformadoras que aporten resultados reales, apalancados sobre sus valores.



La contribución de KPMG

KPMG busca la excelencia, acompañando a las empresas en la búsqueda de oportunidades y en la respuesta a los nuevos desafíos de su entorno.

Auditores	Abogados	Asesores
Contribución a la confianza en los mercados y servimos al interés público desde la transparencia	Acompañamiento a nuestros clientes en su adaptación al entorno normativo y legal	Aportación de conocimiento e innovación para una transformación efectiva

2. KPMG en España

2.4 Propósito, visión y valores

Propósito

El propósito de KPMG es “aportar confianza e impulsar el cambio” y es precisamente esto lo que hace que su actividad sea relevante para la sociedad. A lo largo de su trayectoria, desde sus fundadores hasta la fecha, la Sociedad ha sido plenamente consciente de la responsabilidad de aplicar unos juicios de valor sólidos para impulsar un cambio positivo y sostenible.

La Sociedad analiza los hechos para aportar juicio profesional con transparencia y honestidad, con el fin de contribuir a mantener el equilibrio entre individuos, instituciones y Gobiernos, para conseguir una sociedad justa y próspera.

Los Principios para una Práctica Fiscal Responsable de KPMG International dan vida a los valores de KPMG y a su Código de Conducta Global. Estos garantizan el comportamiento íntegro, profesional y de calidad de la Sociedad, así como el cumplimiento pleno de los requisitos legales, reglamentarios y profesionales pertinentes.

Ante la constante transformación de los mercados y las sociedades, y con el fin de anticiparse a los nuevos retos y aprovechar las oportunidades, desde la Sociedad se ha puesto el foco en impulsar la innovación, aplicar la tecnología y ser proactivos para conocer las preocupaciones y los problemas de los clientes, con el fin de ofrecer los productos y servicios que den solución a sus demandas. Así, se pretende ayudar en la anticipación de sus necesidades futuras y gestionar sus riesgos, generar valor en sus operaciones y facilitar el cumplimiento de las normativas vigentes. Asimismo, se está acompañando a los clientes en la transformación digital de la función legal y fiscal.

Cabe señalar que la Sociedad es uno de los principales bufetes españoles en asesoramiento fiscal y legal. Es un referente por su especialización técnica y sectorial, así como por la experiencia y calidad de su equipo, abogados y economistas de gran prestigio, a los que se suman profesionales en otras disciplinas, como técnicos o ingenieros, para prestar un servicio de alto valor añadido. Además, la perspectiva global de la red de firmas KPMG, permite compartir el talento de sus expertos para prestar servicios allí donde los clientes lo requieran con una profunda especialización sectorial y funcional.

Desde la Sociedad se ayuda a los clientes mediante el asesoramiento en todos los asuntos legales o fiscales que les afecten. La filosofía de trabajo se basa en la prestación de servicios de alta calidad, con la agilidad y el enfoque proactivo y multidisciplinar que exige la dinámica actual de las relaciones empresariales.

Con el trabajo de la Sociedad se persigue:

- Aportar seguridad y confianza jurídica a los clientes prestando un servicio de calidad.
- Acompañar a los clientes en sus procesos de transformación y digitalización.
- Asegurar la sostenibilidad y viabilidad en las operaciones.
- Asesorar más allá del estricto cumplimiento de la ley, valorando la sustancia y fondo de las operaciones.
- Transmitir el espíritu y finalidad de las normas.
- Ayudar a los clientes en su relación con las autoridades fiscales, administrativas o judiciales.
- Crear valor añadido en las actividades de los clientes.

2. KPMG en España

Visión

La visión de KPMG es ser la opción de clara preferencia, basándose en los siguientes preceptos:

- Nuestros profesionales son extraordinarios: a través de nuestra pasión y compromiso, nuestro conocimiento, experiencia y capacidad de innovación, nuestra cultura inclusiva y nuestro objetivo de desarrollar a los líderes del futuro.
- Nuestros clientes ven una diferencia en nosotros: ofreciendo una calidad sin precedentes, aportando la solidez y envergadura de nuestra firma a todos y cada uno de los encargos y demostrando nuestro criterio, innovación y conocimientos especializados en todo lo que hacemos.
- La opinión pública confía en nosotros: aplicamos un enfoque marcado por nuestro propósito y valores al trabajo que hacemos y las decisiones que tomamos.

2. KPMG en España

Valores

Los valores representan aquello en lo que creen los profesionales de KPMG y es importante para ellos. Guían su comportamiento en el día a día y están en la base de su manera de actuar, las decisiones que toman y cómo trabajan con los demás, con sus clientes y sus grupos de interés.

Todos tienen un papel en el éxito de KPMG. Actuando de acuerdo con estos valores se hacen merecedores de confianza y definen cómo les ve el resto del mundo:



Integrity

Hacemos lo correcto

Liderando siempre con el ejemplo y con unos rigurosos estándares éticos.
Siendo honestos y sinceros en lo que decimos y en lo que hacemos.
Gestionando presiones con honestidad en un entorno complejo y exigente.



Excellence

Nunca dejamos de aprender y mejorar.

Marcando los estándares de calidad y actuando en consecuencia.
Mejorando continuamente nuestra cultura y desempeño.
Asumiendo con responsabilidad nuestros actos.



Courage

Pensamos y actuamos con valentía.

Comunicando de forma abierta y directa.
Buscando la innovación y nuevas maneras de pensar.
Persiguiendo constantemente la diferenciación en el mercado.



Together

Respetamos a la persona y convertimos nuestras diferencias en fortalezas.

Mostrando aprecio y consideración por los demás.
Abrazando la diversidad y actuando de manera inclusiva.
Colaborando en equipo y entre equipos.



For better

Hacemos lo que realmente importa

Sirviendo y fortaleciendo los mercados y las comunidades donde estamos presentes.
Generando un impacto positivo en la sociedad.
Haciendo una firma mejor para las próximas generaciones.

2. KPMG en España

2.5 Objetivos y estrategia

De cara a lograr su visión de convertirse en la opción de clara preferencia, KPMG ha desarrollado una estrategia que ayuda a los clientes y a la organización a aprovechar las oportunidades que surgen en un mundo de constante disrupción, cambio acelerado, innovación tecnológica y mayor escrutinio de la sociedad. Su estrategia gira en torno a una serie de prioridades en las que todos los profesionales se centran a diario.

Entre ellas se incluyen:

- **Calidad e integridad**, manteniendo los más altos estándares.
- **Profesionales motivados**, creando una firma de personas con talento extraordinario.
- **Plataforma digital**, apalancándose en tecnología en gran parte de lo que hacemos.
- **Capacidades**, desarrollando capacidades líderes en el mercado.
- **Cobertura**, formando equipos y creando soluciones para servir a los clientes y mercados del futuro.
- **Prestación de servicios**, optimizando cómo llegamos al mercado.

2.6 Principales factores y tendencias globales

Las empresas tienen la enorme responsabilidad de velar por el progreso y de ejercer un liderazgo responsable en un contexto cada vez más incierto donde las palabras que mejor definen el entorno son inestabilidad, volatilidad y disrupción.

1 – Riesgos ambientales y sanitarios

Los riesgos ambientales continúan apareciendo como los más relevantes en el Global Risks Report 2022 elaborado por el Foro Económico Mundial. Los fenómenos climáticos extremos, el fracaso en la acción climática, y la pérdida de biodiversidad condicionan la sostenibilidad de los modelos de producción y consumo por su impacto sobre el resto de los riesgos. Adicionalmente, su impacto es más crítico al aumentar el horizonte temporal del análisis.

Las enfermedades infecciosas han perdido relevancia con relación a los riesgos ambientales. No obstante, la crisis ocasionada por la COVID-19 es un fenómeno disruptivo que ha reforzado la importancia de poner en marcha medidas estratégicas para la adaptación de las empresas a la nueva situación. Asegurar la resiliencia de las organizaciones y el cuidado del capital humano son retos que las compañías están afrontando como consecuencia de la pandemia.

2 – Transparencia y buen gobierno

La transparencia en temas de responsabilidad corporativa y buen gobierno es una tendencia transversal a todos los sectores, que plantea desafíos para las compañías relacionados con los asuntos sobre los que informar, la calidad de la información reportada y el rigor de los sistemas que la soportan. Las organizaciones que no respeten los más altos estándares éticos y que no demuestren un comportamiento íntegro pueden ver dañada su reputación, por lo que es necesario asegurar los medios necesarios para combatir la corrupción, el fraude y el soborno y garantizar la independencia.

3 – Gestión del talento

El sector se enfrenta a grandes retos relacionados con el capital humano. La diversidad en todas sus formas es asumida como una necesidad en las organizaciones, afectando a las políticas de atracción y gestión del talento. Los perfiles tecnológicos son un elemento clave para adaptar las organizaciones a los nuevos retos de transformación digital. La retención del talento requiere centrar la atención en la formación, la adaptación a las nuevas modalidades de trabajo, la búsqueda de una marca y valores con los que identificarse y la creación de un entorno de trabajo seguro y saludable, incluyendo el bienestar mental.

2. KPMG en España

4 – Transformación digital e innovación

La transformación digital es una de las prioridades estratégicas para las empresas españolas. Cada aspecto de la organización, desde la experiencia del cliente y las ventas hasta la cadena de suministro y las oficinas, pasando por las formas de trabajo o la captación y retención del talento tendrá que integrarse para abordar las expectativas del cliente en el futuro, en el que la tecnología tiene como misión habilitar todos estos cambios.

5 – Seguridad de la información

La pérdida de datos sensibles, los daños en activos físicos, el deterioro de la calidad del producto o servicio y la suspensión de actividades son riesgos que se derivan de los ataques cibernéticos. Para las empresas de servicios profesionales, la materialización de cualquiera de ellos puede ocasionar pérdidas considerables, por lo que la implicación del gobierno de la compañía y la implantación de las mejores prácticas disponibles son temas capitales.

2.7 Políticas corporativas

KPMG cuenta con un Código de Conducta y políticas globales que van más allá del cumplimiento de las leyes y las normas profesionales. Estas políticas establecen y dictan la forma de trabajar de todos los profesionales de la Sociedad y regulan la necesidad de informar sobre presuntas irregularidades llevadas a cabo por la Sociedad o por profesionales, clientes o terceros.

Las principales políticas con las que cuenta KPMG son las siguientes:

- Políticas de Riesgo y Cumplimiento
- Política de Calidad y Medio Ambiente
- Políticas de Prevención de Riesgos Laborales
- Políticas de Gestión del Desempeño y de Compensación y Beneficios
- Políticas de Formación y Desarrollo
- Políticas de Contratación

2.8 Riesgos corporativos

Una de las máximas prioridades de KPMG es gestionar los riesgos de forma adecuada. En este sentido, ha definido e implementado un proceso de gestión de riesgos (*Enterprise Risk Management* o ERM) cuyo propósito es identificar, evaluar y mitigar los riesgos, con el fin de proporcionar seguridad razonable con respecto a la consecución de los objetivos estratégicos establecidos.

El Comité Ejecutivo de KPMG revisa y aprueba, al menos una vez al año, el estado de los riesgos identificados, incluida la adecuación de la respuesta a dichos riesgos y el estado de las acciones identificadas para reducir los riesgos a un nivel aceptable conforme al apetito de riesgo de la firma.

En relación con la información requerida por la Ley 11/2018 sobre información no financiera y a las áreas de riesgo especificadas por la misma para su desglose, se destacan los siguientes riesgos y medidas de mitigación implantadas:

- Para la gestión de los riesgos de incumplimiento de las exigencias legales y normativas que son de aplicación a KPMG, se han establecido procesos y controles de carácter transversal y para ámbitos normativos concretos. Dentro del primer grupo se destaca el continuo refuerzo del "tone at top" por parte de liderazgo en todas de sus comunicaciones, apoyado por iniciativas como el Código de Conducta, una política de infracciones, formación obligatoria de "Integrity at KPMG", el establecimiento de una línea ética etc. El segundo grupo de procesos y controles cubre ámbitos concretos como la protección de datos personales, prevención del blanqueo de capitales, prevención penal, competencia, etc.

2. KPMG en España

- Relacionado con lo anterior, y en materia de lucha contra la corrupción y el soborno, se han identificado riesgos de daños severos a la reputación y la marca en caso de fallo en los sistemas y controles de prevención de prácticas no éticas o comportamientos delictivos o inadecuados por parte de los profesionales. Las medidas de mitigación, además de las mencionadas para la gestión de riesgos de incumplimientos, emanan del Código de Conducta e incluyen, por ejemplo, las políticas de calidad y gestión de riesgos, procesos de aceptación y contratación con clientes, terceras partes y proveedores, la línea ética y procesos de formación y concienciación. La firma también ha implementado un sistema de control interno sobre la información financiera cuyo objetivo, además de la fiabilidad de la información financiera, es la salvaguarda de los activos y la prevención/detección del fraude.
- Los riesgos de incumplimiento de los estándares de calidad requeridos por KPMG en la prestación de los servicios de la firma se gestionan principalmente por medio del sistema de gestión de control de calidad, soportado por diversos programas de monitorización para evaluar la efectividad de las políticas y procesos tales como el Quality Performance Review (QPR), KPMG Quality and Compliance Evaluation (KQCE), Global Compliance Review (GCR), etc.
- En materia de gestión del talento, se ha identificado la dificultad en atraer y mantener a los mejores profesionales para impulsar la estrategia de KPMG. Para su gestión se cuenta con programas específicos de atracción con foco en identificación temprana de talento y en determinados perfiles así como con procesos de gestión del desempeño y retribución, la encuesta de clima anual y sus planes de acción de mejora, programas para acelerar el desarrollo de capacidades, comunidades de aprendizaje, sistema de retribución personalizado, programas de flexibilidad horaria, un modelo de trabajo híbrido y otras medidas de bienestar corporativo tales como servicio médico físico/online y talleres de salud.
- El riesgo de no lograr el nivel deseado de inclusión, diversidad y equidad se aborda de forma transversal por medio del Código de Conducta, la existencia de un área corporativa específica para estos asuntos y acciones de formación y concienciación. Estas medidas transversales están complementadas con las políticas, procesos y medidas concretas que se detallan en el apartado 4.2, Inclusión, Diversidad y Equidad.
- En el marco de la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, y partiendo de un modelo estandarizado bajo la ISO 45001, la organización realiza evaluaciones de riesgos de todos sus puestos y centros de trabajo, lo que le permite identificar los factores de riesgo, y gestionarlos de manera adecuada para eliminar o mitigar el peligro o minimizar la materialización del mismo en riesgos para los profesionales.
- En materia medioambiental, los principales riesgos están relacionados con el cumplimiento de nuestros objetivos y la forma en que no lograrlo podría afectar a nuestra capacidad para cumplir con las expectativas de los clientes y otros grupos de interés e impactar en nuestros servicios. En el marco del sistema de gestión ambiental de KPMG, se realiza la identificación y evaluación de los riesgos y oportunidades de esta naturaleza, cuya gestión se integra en los diferentes elementos de planificación, control operativo y seguimiento del sistema.

3 Integridad e independencia

3.1 Cultura de ética e independencia

Los órganos de gobierno de la Sociedad velan por el rigor, la ética y la independencia en la gestión para crear valor a largo plazo, mejorar la eficiencia económica y reforzar la confianza de los clientes y la sociedad.

KPMG dispone de un modelo robusto de ética y gobierno corporativo que vela por el rigor en la gestión de los aspectos del negocio, fomentando la transparencia, la ética, la integridad, la calidad o la independencia.

El Código de Conducta de KPMG, actualizado en 2022, estipula cómo deben actuar en su condición de personas y líderes. Establece de manera expresa las responsabilidades de comportamiento ético para que todos estén alineados con los valores y compromisos de KPMG. El código constituye uno de sus documentos más importantes de KPMG. Recoge con claridad cómo debe ser el trato entre los profesionales y hacia los clientes y marca el deber de actuar siempre en aras del interés público.

Asimismo, establece los mecanismos para la comunicación de posibles conductas inapropiadas o contrarias al Código de Conducta o las políticas y procedimientos derivados del mismo. Los profesionales pueden recurrir a las Líneas Éticas de KPMG en España y de KPMG Internacional cuando los canales normales de comunicación resulten ineficaces o complicados.

El Código de Conducta establece el compromiso de mantener nuestra independencia como auditores y de identificar y resolver conflictos de intereses antes de aceptar un encargo que pudiera suponer un posible conflicto. Para ello se han adoptado, además de la normativa en vigor en España, las políticas de independencia globales de KPMG basadas en el Código de Ética de IESBA y, según sea de aplicación, cualquier otro marco regulatorio, como las normas de la SEC. Estas políticas se recogen en el Quality and Risk Management Manual y cubren la independencia personal, las relaciones de empleo, relaciones de negocio, comerciales y con proveedores, prestación de servicios distintos a la auditoría y los procesos de formación y confirmaciones de independencia.

Adicionalmente, KPMG cuenta con una socia de Ética e Independencia, responsable de la comunicación e implementación de las políticas y procedimientos globales y locales y cuenta con su propia unidad de Auditoría Interna.

3.2 Medidas anticorrupción y soborno

La posición de KPMG es que el soborno y la corrupción son comportamientos no éticos e inaceptables y, por tanto, son inconsistentes con sus valores y su Código de Conducta. Por ello, KPMG tiene un amplio programa de anticorrupción y soborno, el cual, incluye políticas detalladas, formación y procedimientos de cumplimiento, incluyendo las Líneas Éticas anteriormente indicadas, que desarrollan el Código de Conducta en lo relativo a estas cuestiones.

La política de antisoborno de KPMG define claramente la prohibición de cualquier tipo de involucración en el soborno, incluso si esa práctica se considera legal o permisible en las leyes locales, de aplicación en el sector público como en el privado. KPMG y su personal no deben ofrecer, prometer, pedir o aceptar sobornos, de forma directa o a través de un intermediario, incluso si esa conducta es legal o está permitida en las leyes locales aplicables. KPMG y sus profesionales deben también tomar las medidas necesarias y valorar y mitigar el riesgo de que cualquier tercera parte relacionada con KPMG, o que actúe en representación de KPMG, ofrezca, prometa, solicite o acepte sobornos.

En relación con los clientes, en el proceso de aceptación se revisan aspectos como cualquier investigación o proceso judicial relacionado con el blanqueo de capitales, fraude y otras cuestiones poco éticas. De la misma manera, KPMG revisa periódicamente a los proveedores con un enfoque basado en riesgo. Esto incluye la adhesión a las políticas de KPMG, la revisión de su nivel de madurez respecto a las políticas antisoborno y, si fuese necesario, la suspensión de las relaciones en el caso de que se haya detectado alguna conducta irregular.

3. Integridad e independencia

Adicionalmente, KPMG proporciona formación relacionada con la prevención del soborno y la corrupción destinada a todos los profesionales. La formación debe ser realizada al menos una vez cada año. Los nuevos profesionales contratados deben completarla durante los tres primeros meses a partir de su incorporación a KPMG.

Para alcanzar los compromisos establecidos en materia de ética e integridad, KPMG cuenta con un programa de revisión de cumplimiento de los controles y procedimientos aplicados, que revisa periódicamente para medir su efectividad y realizar mejoras si fuera necesario.

A nivel internacional, KPMG es firmante del Pacto Mundial de la ONU desde 2002, así como del Partnering Against Corruption Initiative (PACI) del Foro Económico Mundial.

3.3 Medidas contra el blanqueo de capitales

KPMG dispone de un programa de prevención de blanqueo de capitales que incluye una Unidad Técnica de Prevención de Blanqueo de Capitales, un Órgano de Control interno y Comunicación (OCIC), procedimientos de identificación y evaluación de los clientes con un enfoque basado en el riesgo, así como un procedimiento de reevaluación periódica de los expedientes de los clientes, planes de formación anual a los empleados, Auditoría interna anual, Auditoría externa anual (Informe del Experto Externo) y Manual de prevención de blanqueo de capitales.

En materia de prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo, se dispone un Manual de Políticas y Procedimientos, que forma parte del Modelo de Cumplimiento Penal.

La estructura organizativa interna incluye el Consejo de Administración, el Órgano de Control Interno y Comunicación (OCIC), el representante ante el Servicio Ejecutivo de la Comisión de Prevención del Blanqueo de Capitales e Infracciones Monetarias (SEPBLAC) y la Unidad Técnica de Prevención de Blanqueo de Capitales (UTPBC).

El programa de prevención se basa en el Manual de Políticas y Procedimientos, que forma parte del Modelo de Cumplimiento Penal y se complementa con la política de identificación y conocimiento de clientes para el cumplimiento de la Ley 10/2010 y el Real Decreto 304/2014 que la desarrolla.

Los principales contenidos del Manual de Políticas y Procedimientos de Prevención del Blanqueo de Capitales y la Financiación del Terrorismo de KPMG Abogados, S.L.P. como sujeto obligado son:

- Legislación aplicable.
- Estructura organizativa y descripción detallada del funcionamiento de los órganos de control interno.
- Procedimiento de alta de clientes, incluyendo su identificación, conocimiento y evaluación del riesgo.
- Seguimiento continuado de la relación de negocio, incluyendo la actualización de la información y de la documentación.
- Protección de datos de carácter personal.
- Política de conservación de la documentación.
- Identificación de operaciones susceptibles de estar vinculadas con el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo.
- Estándares éticos en la contratación de empleados, directivos y colaboradores externos.
- Procedimientos de verificación periódica de adecuación y eficacia de las medidas de control interno
- Infracciones, sanciones y canal de denuncias.

3. Integridad e independencia

3.4 Respeto de los derechos humanos

KPMG International es socio firmante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas desde 2002, por lo que se compromete a integrar en su estrategia el cumplimiento de los 10 Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, relacionados con los derechos humanos, las normas laborales, el respeto al medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

Políticas o mecanismos disponibles para el cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

Disposición de la OIT	Política o mecanismo disponible
Lucha contra la discriminación	Código de Conducta Plan de Igualdad Políticas LGBTI y de Discapacidad
Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	Código de Conducta Política de Cumplimiento Penal
Abolición efectiva del trabajo infantil	Política de contratación de KPMG Política de Cumplimiento Penal
Libertad de asociación y negociación colectiva	Todos los empleados están cubiertos por convenio colectivo

A lo largo del último ejercicio no ha sido identificada ninguna conducta constitutiva de acoso y discriminación, y por tanto no ha sido necesario poner en marcha ninguna medida correctiva. Asimismo, tampoco se han recibido denuncias de casos de vulneración de derechos recogidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

4 Profesionales

4.1 Distribución del equipo

La Sociedad cuenta con sólidos procesos de identificación, atracción, selección, desarrollo, promoción y fidelización del talento, que permiten asegurar que los profesionales cuentan con los conocimientos y la experiencia adecuada, y pueden así crear valor en los clientes y la sociedad en su conjunto.

Aunque la Sociedad sigue apostando por dar oportunidades al talento joven, incorpora también profesionales con experiencia, especializados en distintos sectores, conocimientos o tecnologías que permiten abordar nuevos servicios e incrementar sus capacidades.

A continuación, se incluyen los indicadores principales de distribución del equipo:

Personas empleadas desglosadas por sexo

	2022			2021			2020		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Total empleados	390	341	731	366	313	679	394	317	711
Promedio de personas	375	329	704	371	307	678	401	315	717

Personas empleadas desglosadas por grupos de edad

	2022			2021			2020		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
< 30 años	164	119	283	138	97	235	157	101	258
Entre 30 – 50 años	192	195	387	198	196	394	206	197	403
> 50 años	34	27	61	30	20	50	31	19	50
Total	390	341	731	366	313	679	394	317	711

Personas empleadas desglosadas por categoría profesional

	2022			2021			2020		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Soporte	46	8	54	44	7	51	53	7	60
Equipo técnico	218	179	397	197	151	348	225	143	368
Predirección	99	97	196	98	98	196	89	111	200
Equipo directivo	27	57	84	27	57	84	27	56	83
Total	390	341	731	366	313	679	394	317	711

4. Profesionales

Modalidades de contrato de trabajo

	2022			2021			2020		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Contrato indefinido	387	338	725	340	298	638	330	292	622
Contrato temporal	3	3	6	26	15	41	64	25	89
Total	390	341	731	366	313	679	394	317	711
Jornada a tiempo completo	359	340	699	330	310	640	348	313	661
Jornada a tiempo parcial	31	1	32	36	3	39	46	4	50
Total	390	341	731	366	313	679	394	317	711

Modalidades de contrato por edad

	2022			2021			2020		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Contrato indefinido	277	387	61	197	392	49	173	400	49
Contrato temporal	6	0	0	38	2	1	85	3	1
Total	283	387	61	235	394	50	258	403	50
Jornada a tiempo completo	282	362	55	234	362	44	256	363	42
Jornada a tiempo parcial	1	25	6	1	32	6	2	40	8
Total	283	387	61	235	394	50	258	403	50

Modalidades de contrato por categoría profesional

	2022				2021				2020			
	Soporte	Equipo Técnico	Pre-dirección	Equipo directivo	Soporte	Equipo Técnico	Pre-dirección	Equipo directivo	Soporte	Equipo Técnico	Pre-dirección	Equipo directivo
Contrato indefinido	54	391	196	84	49	309	196	84	57	282	200	83
Contrato temporal	0	6	0	0	2	39	0	0	3	86	0	0
Total	54	397	196	84	51	348	196	84	60	368	200	83
Jornada a tiempo completo	43	391	184	81	40	339	181	80	46	355	180	80
Jornada a tiempo parcial	11	6	12	3	11	9	15	4	14	13	20	3
Total	54	397	196	84	51	348	196	84	60	368	200	83

Despidos por grupos de edad

	2022			2021			2020		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
< 30 años	0	1	1	0	1	1	3	3	6
Entre 30 – 50 años	15	12	27	3	7	10	16	4	20
> 50 años	1	1	2	4	1	5	2	2	4
Total	16	14	30	7	9	16	21	9	30

Despidos por categoría profesional

	2022			2021			2020		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Soporte	0	0	0	6	0	6	2	3	5
Equipo técnico	10	8	18	1	5	6	10	4	14
Predirección	4	4	8	0	3	3	9	2	11
Equipo directivo	2	2	4	0	1	1	0	0	0
Total	16	14	30	7	9	16	21	9	30

4. Profesionales

4.2 Inclusión, diversidad y equidad (IDE)

KPMG cree que una cultura inclusiva que valora la diversidad atrae al mejor talento, motiva a las personas, impulsa la creatividad y la innovación y aporta un valor diferencial a todos nuestros clientes.

KPMG cuenta con una Política Global de Igualdad de Oportunidades, Inclusión y Diversidad, cuyo objetivo es asegurar que todos los profesionales se sientan seguros y empoderados, de forma que puedan desarrollar lo mejor de sus habilidades en un ambiente adecuado. Se refuerza así el compromiso de conseguir un equipo humano altamente cualificado y comprometido con los objetivos de la Sociedad, con total independencia de los rasgos específicos de cada individuo: edad, identidad de género, orientación sexual, raza, nacionalidad, origen étnico, contexto socioeconómico, lengua, religión, ideas políticas, estado civil o discapacidad. Adicionalmente y en línea con las políticas globales, KPMG en España cuenta con políticas locales de LGBTI y Discapacidad.

Desde el área de Inclusión, Diversidad y Equidad se trabaja para definir la estrategia y plan de IDE de la firma, así como para liderar y coordinar las distintas iniciativas. Adicionalmente, el comité de IDE participa activamente en la implantación de todas las iniciativas, con la participación de los Sponsors de cada función y de los Servicios Corporativos.

El Plan de Acción Colectiva de IDE marca los pasos que KPMG está dando en esta materia:

- **Inclusión:** crear un entorno de trabajo seguro basado en la confianza, en el que los profesionales puedan mostrarse como son, con autenticidad y sintiéndose valorados por sus contribuciones y perspectivas únicas.
- **Diversidad:** acoger y respetar la variedad de experiencias únicas, culturas, identidades y perspectivas que se aportan de manera colectiva a la firma.
- **Equidad:** eliminar las barreras y los prejuicios sistémicos, ayudar a nivelar el campo de juego y garantizar que todas las personas puedan tener éxito y prosperar en la firma.

De forma adicional a los planes y políticas en materia de IDE, KPMG pone a disposición de sus profesionales materiales de formación y recursos para fomentar la reflexión y la implicación en crear un entorno más inclusivo, incluyendo la igualdad de género, LGBTI, discapacidad y multiculturalidad, destacando la nueva guía del lenguaje inclusivo.

El nuevo Plan de Igualdad de KPMG, aprobado en la reunión de la comisión negociadora celebrada el día 15 de julio de 2022, ha sido objeto de registro el 30 de septiembre de 2022 en el Registro y Depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (REGCON). El Plan de Igualdad incorpora el compromiso (recogido en su Código de Conducta y Política de Igualdad) con el establecimiento y desarrollo de políticas que desarrollen la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo o cualquier otro motivo.

El Plan de Igualdad de KPMG es el resultado de las conclusiones extraídas de los diagnósticos de situación, incluyendo la auditoría retributiva, y refleja el compromiso de la dirección con la igualdad, dando continuidad al trabajo realizado en los últimos años.

Los objetivos del Plan de Igualdad son:

- 1 Garantizar el principio de igualdad de trato, así como las mismas oportunidades de ingresos, desempeño de la actividad laboral y desarrollo profesional a todos los niveles y en todas las etapas de la carrera profesional.
- 2 Consolidar un entorno favorable al ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y evitar cualquier tipo de discriminación o trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad y la lactancia.
- 3 Integrar progresivamente la perspectiva de género en la empresa, especialmente en los procesos de gestión de personas.
- 4 Promover dentro de la empresa una cultura igualitaria a través de la difusión de los valores de la igualdad de género y de la no discriminación de ninguna persona.

4. Profesionales

- 5 Consolidar los métodos y usos de una comunicación interna y externa inclusiva, no sexista y no discriminatoria, difundiendo una imagen de la empresa en la que existe un respeto a mujeres y hombres y a la igualdad de oportunidades.
- 6 Prevenir y penalizar el acoso sexual o por razón de sexo.

Para cumplir los objetivos establecidos incluye medidas en los siguientes ejes:

- Proceso de selección. Incorporación de mujeres
- Promoción y desarrollo profesional
- Infrarrepresentación
- Formación
- Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Retribución
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Salud laboral
- Violencia contra las mujeres
- Sensibilización y comunicación

El Código de Conducta de KPMG recoge de manera explícita el compromiso de proporcionar un entorno de trabajo libre de acoso, incluido el acoso sexual. Durante el ejercicio, KPMG ha revisado su Protocolo de Prevención y Actuación Frente al Acoso, con el fin de adaptarlo al modelo de protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral publicado en octubre de 2021 por el Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad.

KPMG International es firmante del *Women's Empowerment Principles*, iniciativa de la ONU Mujeres y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas que impulsa a las empresas a tomar medidas decisivas hacia la igualdad de género.

La red KNOW en España es la red de mujeres de la firma, espacio de reflexión, intercambio y empoderamiento, con el compromiso de promover una cultura de igualdad y libre de sesgos y estereotipos de género. KNOW es el espacio de encuentro donde mujeres y hombres de KPMG colaboran y se apoyan para avanzar en igualdad efectiva.

La política LGBTI de KPMG España tiene como objeto establecer el posicionamiento de la firma respecto a la inclusión de las personas del colectivo LGBTI, impulsando el respeto y la construcción de equipos en los que las personas actúen haciendo siempre lo correcto y conforme a nuestros valores.

KPMG International está adherida a los Principios de Conducta para las Empresas de Naciones Unidas contra la discriminación, que promueve la cultura de respeto e igualdad de las personas LGBTI y en 2022 publicó una declaración de inclusión con el colectivo LGBTI que describe el posicionamiento unánime y sólido para toda la firma KPMG globalmente.

La Red PRIDE KPMG en España es la red de orgullo y pertenencia de personas LGBTI y personas aliadas, para trabajar en el respeto, la no discriminación y la eliminación de los estereotipos y prejuicios hacia las personas LGBTI, ofreciendo un entorno seguro, de respeto y de apoyo.

La Política de Discapacidad tiene como objeto establecer el posicionamiento de la firma respecto a la inclusión laboral y social de las personas con discapacidad, impulsando el respeto y la construcción de equipos en los que las personas actúen haciendo siempre lo correcto y conforme a nuestros valores.

El Programa Sin Límites incluye servicios de gestoría o asesoría en temas de salud y ocio, entre otros, para profesionales y familiares con discapacidad.

4. Profesionales

A continuación, se exponen las principales acciones e iniciativas de este último ejercicio en relación con la igualdad, la diversidad y la inclusión dentro de la organización:

- El 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, desde la red de mujeres de la firma KNOW se realizó un **encuentro sobre la violencia contra las mujeres**, qué supone y cómo contribuir a erradicarla.
- El 1 de diciembre, y en el marco del Día Internacional de las Personas con Discapacidad se realizó el evento **Discapacidad sin Miedos**, un encuentro participativo dinamizado por la Fundación Prevent en la que participaron más de 200 profesionales de la firma.
- Desde el 8 de marzo, con motivo de la celebración del **Día Internacional de la Mujer**, se realizaron eventos orientados a todas las funciones de la firma, en los que se dio a conocer el compromiso de KPMG por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, logros, retos y acciones en marcha en materia de igualdad.
- El 16 de febrero se realizó el evento del **Segundo Aniversario de la Red PRIDE KPMG España**, en el que se trató sobre los prejuicios y sesgos inconscientes que viven las personas LGBTI y el impacto que tiene en el día a día, así como, la importancia de espacios seguros en el entorno laboral. En este evento, el presidente de KPMG explicó la importancia de la Inclusión, Diversidad y Equidad en nuestro Impact Plan y en la mesa redonda titulada "La vida en la heteronormalidad" se reflexionó sobre la importancia de trabajar en una empresa que apuesta, impulsa y está comprometida con la inclusión de las personas LGBTI.
- El 11 de marzo, la revista digital especializada en temas legales Iberian Lawyer reconoció, en el marco de su iniciativa InspiraLaw, a Ana Fernández Poderós, socia responsable de Inclusión, Diversidad y Equidad, con la **mejor práctica en Inclusión y Diversidad**.
- A lo largo del mes de mayo y en el marco del **Mes Europeo de la Diversidad** se llevaron a cabo formaciones, actividades, divulgaciones de recursos en la materia como las formaciones para personas aliadas de Red PRIDE y Red KNOW, afterworks de la Red PRIDE, taller presencial dinamizado por Asperger Madrid dirigido a los equipos de KPMG que cuentan con alguna persona con Trastorno del Espectro Autista (TEA) o el vídeo Desmontando la Heteronormatividad, realizado por personas pertenecientes a la Red PRIDE.
- Durante el mes de julio, con motivo del **Día Internacional del Orgullo LGBTI**, se realizaron diferentes actividades con el objetivo de contribuir a la concienciación sobre la inclusión de las personas de la comunidad LGBTI y la defensa de sus derechos.

Personas empleadas con discapacidad

La Sociedad mantiene un compromiso claro con la integración y la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Mediante la contratación directa, la colaboración con Centros Especiales de Empleo y la realización de donaciones a entidades dedicadas a la formación e inserción laboral de personas con discapacidad, da cumplimiento a lo establecido por ley en los RD Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social y Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.

	2022			2021			2020		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Personas empleadas con discapacidad	2	4	6	1	4	5	2	4	6
Porcentaje de personas empleadas con discapacidad	0,5%	1,2%	0,8%	0,3%	1,3%	0,7%	0,5%	1,3%	0,8%

En materia de accesibilidad universal, KPMG cuenta con un procedimiento de gestión de empleados sensibles y atiende todo requerimiento que pueda realizar cualquier empleado con discapacidad y que tenga la necesidad de adaptación de su puesto de trabajo.

4. Profesionales

4.3 Formación y plan de carrera

El objetivo de KPMG es generar oportunidades de desarrollo y aprendizaje a nivel individual para todos los profesionales, que potencien el desempeño en el puesto actual y la preparación para posiciones alternativas, ya sean movimientos horizontales o de progresión.

El modelo de gestión del desempeño KPMG (ONEHR- Performance and Goals), se basa en la cultura de *feedback*: permite a los empleados tener un seguimiento de su desarrollo profesional a través de un diálogo fluido. El 100% de los profesionales de KPMG participan en la evaluación periódica de su desempeño y la evolución de su carrera.

KPMG en España se adhiere a las normas de 'Formación Profesional Continua' - *Continuing Professional Development* (en adelante 'CPD'), que garantizan que todos los profesionales poseen los conocimientos y las aptitudes necesarias para estar en condiciones de ofrecer sus servicios a los clientes con total calidad y responsabilidad. Para lograr el cumplimiento de nuestras normas, la política de formación en España establece que todas las personas que forman parte de KPMG y prestan servicios de cara al cliente deben realizar y justificar una formación profesional continua con un mínimo de 120 horas en un periodo trianual y un mínimo anual de 20 horas en el caso de KPMG Asesores, S.L.

De manera general, las funciones, áreas o departamentos establecen su Plan de Formación Anual, que cubre la detección de necesidades de formación, el establecimiento y desarrollo del Plan propiamente y su seguimiento.

La plataforma Degreed es un entorno de formación y desarrollo con apartados comunes a todos los profesionales, pero con contenidos personalizados, como las actividades formativas asignadas y pendientes de acuerdo con el Plan de Formación Anual, el resumen de actividad mensual, enlaces de utilidad o sugerencias para potenciar las habilidades que los profesionales escojan o la consulta del estado de cumplimiento de las horas obligatorias de formación.

Degreed se complementa con la plataforma de aprendizaje online LinkedIn Learning da acceso a más de 16.000 cursos a partir de itinerarios formativos recomendados (habilidades transversales, habilidades comerciales y habilidades digitales) que pueden ampliarse gracias al sistema de inteligencia de la plataforma.

Adicionalmente, el equipo de Formación y Desarrollo ha impulsado un programa muy ambicioso para actualizar, dotar y reforzar las competencias digitales de sus profesionales. KPMG Digital Transformation Academy promueve el *upskilling* y *reskilling* digital, con itinerarios formativos en Analítica de Datos, Tecnologías Emergentes y Metodologías de Trabajo.

Asimismo, KPMG ha establecido los denominados Programas de Talento, para impulsar el desarrollo de sus profesionales con mayor potencial:

- **Emerging Leaders:** tiene el objetivo de identificar, mantener y acelerar el desarrollo de los profesionales con un potencial real para llegar a desempeñar en KPMG posiciones de liderazgo.
- **Take the Lead:** que busca específicamente detectar, empoderar y potenciar el acceso a posiciones de alta responsabilidad de mujeres directivas en la firma.
- **Proceso de Admisión a Dirección (PAS):** en el que las personas candidatas potencian sus capacidades de cara a desempeñar con éxito roles de alta responsabilidad en la Sociedad.

Trainers Club es una iniciativa que pretende formar, desarrollar y reconocer la labor de los formadores internos. La formación es un elemento diferenciador para los profesionales y los clientes de KPMG. Es la forma de lograr que los servicios sean la referencia en el mercado, y el rol del formador es crítico para ello.

El programa de OnBoarding está dirigido a las nuevas incorporaciones, con el fin de facilitar su llegada e integración desde el primer momento. El programa incluye la Welcome App como principal herramienta de comunicación, una guía de bienvenida y enlaces de interés para continuar la formación y el desarrollo profesional.

Finalmente, todos los profesionales tienen a su disposición Key, un *chatbot* creado para resolver consultas y dudas que puedan surgir en el día a día.

4. Profesionales

Horas de formación

	2022			2021			2020		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Soporte	902	147	1.049	476	55	532	638	82	720
Equipo técnico	11.283	7.564	18.847	12.413	7.361	19.774	8.725	5.538	14.263
Predirección	4.575	5.117	9.693	4.206	4.907	9.112	4.466	5.342	9.808
Equipo directivo	1.817	4.015	5.832	1.724	3.770	5.494	1.767	3.432	5.199
Total	18.578	16.843	35.421	18.819	16.093	34.911	15.596	14.394	29.990

4.4 Remuneración y beneficios sociales

KPMG ofrece a los profesionales una retribución competitiva a través de un programa completo de compensación y beneficios equitativo, flexible y basado en el desempeño. Este programa, incentiva y responde a las contribuciones de los equipos. Todas las personas que trabajan en KPMG son reconocidas y remuneradas en función de su nivel de responsabilidad, del desempeño de su actividad y de su trayectoria profesional.

De forma regular, la Sociedad revisa la retribución para determinar los incrementos y las cuantías de los mismos, en base a las funciones y las responsabilidades de cada persona. La mayoría de los profesionales cuentan, además de su retribución fija, con su derecho a participar en la política de retribución variable aplicable a su categoría y departamento en el que prestan sus servicios, que depende, además del cumplimiento de los objetivos a nivel de KPMG y departamento, del cumplimiento de objetivos cuantitativos y cualitativos que le hayan sido fijados a nivel individual al profesional al inicio del ejercicio a través de la herramienta de evaluación de desempeño utilizada por la Sociedad.

Además, KPMG pone a disposición de los profesionales determinados beneficios sociales que se revisan de forma anual. Con ello se pretende aumentar la protección en diferentes áreas, promover un entorno de trabajo que les facilite una mejor conciliación, contar con permisos adicionales a los que establece la ley y ofrecerles la posibilidad de mejorar su retribución a través de un programa de compensación flexible. Entre otros, los profesionales cuentan con seguro de vida o un amplio programa de apoyo al empleado, con asesoría personal y familiar en materia legal, fiscal y financiera. Además, todas las personas tienen oportunidad de contar con seguro médico privado, que está sufragado al 100% para todas las categorías a partir de manager (predirección) y al 50% por debajo de estas categorías.

De forma adicional a estos beneficios sociales, las políticas y medidas relativas a flexibilidad horaria y disfrute de la conciliación y su relación con el modelo híbrido de trabajo se describen en el apartado 4.5, Organización del Trabajo y Conciliación.

Remuneraciones medias por grupos de edad, categoría y sexo

Menos de 30 años

	2022			2021			2020		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Soporte	26.250	15.900	22.800	22.000	15.900	18.950	22.000	15.900	18.950
Equipo técnico	32.180	31.009	31.685	28.971	29.155	29.046	27.853	28.746	28.191
Predirección	52.893	55.530	53.882	44.500	50.517	48.110	50.667	51.771	51.440
Equipo directivo	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Total edad	32.739	31.500	32.218	29.145	29.679	29.366	28.252	30.215	29.020

4. Profesionales

Entre 30 y 50 años

	2022			2021			2020		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Soporte	31.325	22.097	29.836	31.859	23.102	30.491	30.436	22.902	29.444
Equipo técnico	40.328	40.986	40.668	35.990	35.867	35.930	36.101	35.292	35.772
Predirección	64.487	65.432	64.973	61.390	64.904	63.194	63.466	64.101	63.823
Equipo directivo	119.979	124.476	122.819	115.593	124.744	121.497	113.604	125.897	121.535
Total edad	58.768	67.449	63.142	55.817	67.753	61.755	54.231	68.583	61.247

Más de 50 años

	2022			2021			2020		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Soporte	38.454	32.250	37.834	38.986	27.000	38.280	36.420	27.000	35.949
Equipo técnico	51.954	29.250	42.872	47.918	27.900	39.911	59.377	27.900	43.639
Predirección	74.431	84.500	76.669	74.044	n.a.	74.044	75.391	n.a.	75.391
Equipo directivo	140.750	143.171	142.633	159.700	147.076	149.945	159.000	144.791	148.174
Total edad	65.104	122.170	90.363	67.010	129.155	91.868	63.958	126.287	87.643

Total grupos de edad

	2022	2021	2020
Soporte	32.407	32.635	31.263
Equipo técnico	34.541	31.477	30.789
Predirección	65.057	63.142	63.493
Equipo directivo	129.188	128.948	128.275
Total	53.441	52.762	51.409

Los datos de remuneración media por cada uno de los colectivos de profesionales que se han desglosado en las tablas anteriores están sujetos a circunstancias que hacen que crezcan de forma poco significativa o incluso disminuyan de un año a otro, aunque las remuneraciones individuales de cada uno de los profesionales no han decrecido de un año a otro.

Durante el ejercicio se ha realizado un importante esfuerzo de inversión en los niveles retributivos de los profesionales con el propósito de compensar la tendencia a una mayor rotación en el mercado de profesionales.

No obstante, con el objeto de simplificar el reporte, las categorías profesionales mostradas en las tablas agrupan una estructura más compleja, con diferentes niveles profesionales a los que corresponden diferentes bandas salariales, por lo que puede observarse en alguna de las categorías que el esfuerzo de mejora retributiva de nuestros profesionales no se ve reflejado en los datos promedios.

El motivo es que se ha producido una importante contratación en todas las categorías, realizándose la incorporación de profesionales mayoritariamente en los niveles con las bandas salariales más bajas dentro de su categoría profesional, lo que puede derivar en una bajada del promedio salarial. El mismo efecto se puede producir con las promociones realizadas a comienzos del ejercicio, que se traducen en que la mayoría de los profesionales promocionados pasan de una categoría, en la que se encontraban en la banda salarial superior, a una categoría superior en la que se encuadran inicialmente en la banda salarial más baja.

4. Profesionales

Desigualdad salarial por categoría

	2022	2021	2020
Soporte	-42,05%	- 51%	-44%
Equipo técnico	-0,51%	1%	1%
Predirección	1,40%	4%	-1%
Equipo directivo	5,15%	6%	7%

El dato de desigualdad salarial compara, en cada uno de los colectivos reflejados en la tabla de remuneraciones, la diferencia salarial entre el colectivo de hombres y mujeres calculado mediante la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Remuneración media de hombres} - \text{Remuneración media de mujeres}}{\text{Remuneración media de hombres}}$$

La Sociedad está especialmente comprometida con el análisis de cualquier circunstancia que pueda influir en la existencia de brecha salarial entre hombres y mujeres.

Los planes implementados durante los últimos años han estado especialmente centrados en eliminar los sesgos, objetivar los procesos de fijación y seguimiento del cumplimiento de objetivos, velar por el mantenimiento de niveles equitativos de hombres y mujeres en las nuevas contrataciones o igualar las políticas de flexibilidad. El propósito de todas estas acciones es garantizar que las mujeres accedan en igualdad de oportunidades a todos los puestos que les correspondan por la evolución de su carrera, con especial atención a los puestos directivos y predirectivos. KPMG Auditores. S.L., además, presta especial atención a que las bandas retributivas de cada nivel de carrera se apliquen de manera consistente a hombres y mujeres.

Aunque la presencia femenina está equilibrada en los niveles iniciales de carrera, es menor en los niveles directivos. Esto afecta especialmente a la desigualdad salarial en el Equipo Directivo, en el que hay una mayor presencia masculina en las posiciones de mayor nivel de remuneración, debido fundamentalmente a que los individuos con una mayor antigüedad en la Sociedad son todavía mayoritariamente varones. Adicionalmente, gracias a los planes de acción desarrollados por la Sociedad para mejorar el acceso de la mujer a los niveles profesionales más altos de la pirámide organizacional, el dato de la desigualdad salarial, tal como se mide a los efectos de este EINF, se va reduciendo a lo largo de los últimos ejercicios al irse incorporando sucesivamente más mujeres a los puestos directivos.

Finalmente, en lo que atañe a este apartado, confirmar que los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad no perciben remuneración alguna en virtud de su cargo, si bien mantienen una relación mercantil con la misma por la que perciben honorarios por los servicios profesionales prestados.

4.5 Organización del trabajo y conciliación

Organización del tiempo de trabajo

En KPMG el tiempo de trabajo, en cómputo anual, es de 1.750 horas, distribuidas de forma irregular a lo largo del año de la siguiente forma:

- Entre el 1 de octubre y el 31 de mayo, de lunes a jueves de 9:00 a 19:00, con una hora para comer, y los viernes de 9:00 a 15:00.
- Entre el 1 de junio y el 15 de julio, y entre el 16 y el 30 de septiembre, de lunes a jueves de 9:00 a 18:00, con una hora para comer, y los viernes de 9:00 a 15:00.
- Entre el 16 de julio y el 15 de septiembre, de lunes a viernes de 9:00 a 15:00.

Adicionalmente, las personas trabajadoras de la plantilla la Sociedad disponen de 31 días laborables de vacaciones.

4. Profesionales

El Programa de Flexibilidad Horaria, dirigido a facilitar la conciliación de la vida personal y profesional, permite variar los horarios de entrada y salida, así como la duración del descanso para la comida.

Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y desconexión laboral

La evolución de la pandemia ha llevado a la Sociedad a desarrollar las herramientas y medidas necesarias para garantizar una reincorporación al trabajo en la oficina progresiva y segura, entre las que se cuenta la combinación del trabajo presencial y el teletrabajo.

Durante el ejercicio se ha consolidado el modelo de trabajo híbrido KPMG Feeling, que se basa en la universalidad del acceso al trabajo en remoto siempre que concurran todos y cada uno de los requisitos estipulados en las Buenas Prácticas y Pautas de Trabajo, la flexibilidad del modelo para adaptarse a las circunstancias, el crecimiento basado en el aprendizaje y el desarrollo continuos, el uso eficiente de los recursos manteniendo un trabajo de calidad, el uso de la tecnología en todas las esferas posibles y el cumplimiento de los valores y la cultura de KPMG independientemente del lugar en el que se desarrolle la actividad.

El Modelo cuenta con herramientas que complementan a las Prácticas y Pautas de Trabajo, como la Guía de Bienestar para equilibrio digital, preguntas frecuentes o *tips* para las reuniones en remoto y para la comunicación con los equipos.

Durante el ejercicio se ha implantado la Política 4 Semanas de Trabajo en Remoto, una iniciativa distinta e independiente del modelo de trabajo híbrido, que permite trabajar en remoto durante un periodo máximo de cuatro semanas al año desde una localidad de España diferente a aquella en la que se tiene la residencia habitual.

KPMG cree que una vida laboral satisfactoria requiere contar también con espacio para la formación, el deporte o la vida familiar o cultural. KPMG pone en marcha programas a lo largo de la jornada laboral que favorecen el equilibrio entre la vida laboral y personal. En el ejercicio terminado a 30 de septiembre de 2022, el 90% de empleados que disfrutaron del permiso por maternidad o paternidad se reincorporaron y continúan trabajando en la Sociedad.

En materia de desconexión laboral, desde hace varios años KPMG promueve el uso de la tecnología y toma acciones de sensibilización para su uso razonable y responsable. Además, lleva a cabo acciones que permiten facilitar la optimización del tiempo de trabajo y limitar en lo posible el uso del correo electrónico fuera del horario laboral, entre otros. No obstante, tras la publicación del Ley Orgánica 3/2018, del 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD), que introduce importantes novedades en la normativa laboral, KPMG ha comenzado un análisis sobre iniciativas y campañas para trabajar en el correcto uso de las tecnologías al servicio de la prestación laboral y ha publicado su Política de Desconexión Digital.

Todos los profesionales de KPMG pueden utilizar la plataforma multiservicios denominada Kteam Servicios, que incluye, con carácter gratuito, gestiones ante la Seguridad Social y Ayuntamientos, servicios de asesoramiento personal en diversas áreas, búsqueda de personal doméstico, trámites de educación, búsqueda de campamentos, renovación del carné de conducir y solicitud de certificados del Registro Civil, entre otros.

Adicionalmente, KPMG Solution Point es un servicio ubicado en las oficinas de Madrid que complementa Kteam Servicios, destinado a hacer más fácil el día a día de los profesionales. Cubre servicios de recados, tintorería y compras, entre otros.

4.6 Relaciones laborales

A la plantilla la Sociedad le es de aplicación el XVII Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública. El convenio se encuentra actualmente prorrogado, negociándose por los agentes sociales el nuevo convenio colectivo. La Sociedad no cuenta con representación legal de las personas trabajadoras.

El convenio contiene como única especialidad en materia de seguridad y salud, el artículo 39 relativo al trabajo en pantallas. Adicionalmente, realiza una remisión a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en concreto a su artículo 26, que hace referencia a las prestaciones por enfermedad y accidente de trabajo.

4. Profesionales

4.7 Seguridad, salud y bienestar laboral

KPMG dispone de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que parte de la identificación de peligros y evaluación de riesgos para obtener unas óptimas condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Así, las condiciones de salud y seguridad en las que los profesionales de KPMG desarrollan sus actividades profesionales son evaluadas de manera periódica y sistemática. Los resultados de las evaluaciones indican que los peligros identificados para los perfiles profesionales son aceptables y los riesgos son tolerables.

Los procesos permiten que sus empleados reciban la formación e información necesarias sobre los riesgos laborales que les afectan, además de garantizar la vigilancia de la salud de todos los empleados. A través de los procesos de evaluación de riesgos del centro y de los puestos de trabajo, KPMG realiza las evaluaciones de riesgos de sus centros y trabajadores, consiguiendo con los resultados planificar la actividad preventiva y realizar un seguimiento de la misma.

El proceso de gestión de emergencias proporciona en todos los centros de trabajo una respuesta organizada y efectiva ante cualquier emergencia, coordinando todos los voluntarios de los equipos de emergencia y adaptando los protocolos a los de los centros de trabajo en los que se ubican las oficinas.

Los profesionales de KPMG desarrollan de manera indistinta su labor en centros de trabajo propios (controlados por KPMG) y centros de trabajo de los clientes, donde KPMG no tiene posibilidad de control. No obstante, el análisis de estos casos se articula con el proceso de coordinación de actividades empresariales.

KPMG dispone de la certificación ISO 45001 para su modelo de gestión de la prevención de riesgos laborales.

Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

	2022			2021			2020		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Accidentes de trabajo con baja	2	1	3	0	0	0	1	0	1
Índice de frecuencia de accidentes ¹	3,11	1,74	2,46	0	0	0	1,47	0	0,83
Índice de gravedad de accidentes ²	0,07	0,00	0,04	0	0	0	0,05	0	0,03
Índice de incidencia de enfermedades ³	0	0	0	0	0	0	0	0	0

(1) Índice de frecuencia de accidentes: (Nº de accidentes con baja/Nº de horas trabajadas)*1.000.000

(2) Índice de gravedad de accidentes: (Nº de días perdidos por accidente de trabajo/Nº de horas trabajadas)*1000

(3) Índice de incidencia de enfermedades: (Nº de enfermedades profesionales con baja/ Nº empleados)*1000

Absentismo

	2022	2021	2020
Tasa de absentismo	0,013	0,010	0,011
Horas de absentismo ¹	26.648	19.432	21.960

¹ Los datos incluyen exclusivamente las ausencias laborales comunicadas por la Mutua de Accidentes, que integran las ausencias asociadas con accidentes de trabajo, enfermedades comunes y riesgo para el embarazo y la lactancia.

5 Apuesta por el desarrollo del entorno

5.1 El impacto de la actividad de la entidad en la sociedad

KPMG ayuda a las empresas y a la sociedad a responder y superar los desafíos de la época y aporta conocimiento para que la sociedad crezca y se desarrolle. Para ejecutar el programa de compromiso con la comunidad, KPMG cuenta con una política de voluntariado corporativo y procesos *pro bono* para el apoyo a proyectos en los que han participado profesionales de la Sociedad, relacionados con:

- La transformación del tercer sector para apoyar la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible
- Apoyar el empleo para construir una sociedad más próspera
- Impulsar la educación y formación continua
- Otras colaboraciones que trascienden a la sociedad

5.2 Aportaciones sociales y acciones de asociación o patrocinio

Las aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro, las cuotas de asociación y los patrocinios con carácter social realizados por la Sociedad en el ejercicio se recogen en la siguiente tabla.

Aportaciones sociales, cuotas de asociación y patrocinios

	2022	2021	2020
Donativos a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	36.200	30.500	20.500
Convenios de colaboración con fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	0	12.000	0
Cuotas de asociación	28.858	27.398	73.162
Total	65.058	69.898	93.662

5.3 Relación y diálogo con los grupos de interés

En cuanto a los grupos de interés de KPMG, el objetivo es mantener una comunicación que responda a los intereses de todas las partes y dé respuesta a sus expectativas. Por ello, se han establecido los mecanismos de diálogo adecuados que permiten fomentar y mantener un diálogo constante para conocer sus inquietudes, y la promoción de su participación activa a través de estudios de satisfacción de clientes, encuestas a los profesionales, consultas con la Administración, diálogos con la comunidad y sesiones de trabajo con proveedores, entre otros.

Gracias a esta escucha, KPMG incorpora las expectativas de los grupos de interés en su gestión y procesos, desarrollando su negocio de forma responsable, desde la ética, la calidad y la independencia. El compromiso de KPMG es contribuir a maximizar la creación de valor compartido para sus clientes, profesionales y la sociedad en general para aportar confianza e impulsar el cambio.

5. Apuesta por el desarrollo del entorno

Los canales de diálogo con los grupos de interés con los que cuenta KPMG son los siguientes:

Comunicación con grupos de interés externos:

- Web corporativa de KPMG
- Portal de contenidos KPMG Tendencias
- *Newsletter* personalizable
- Redes sociales de KPMG - LinkedIn, Twitter, Facebook, Instagram y YouTube.
- Canal de *podcast*: Podbean, Apple, Google, Spotify, iVoox

Comunicación con grupos de interés internos

- One, la intranet
- Comunicados y *Newsletters* internas
- Encuesta de Clima
- Comités temáticos
- APP de OnBoarding
- Eventos internos
- Salvapantallas en ordenadores y pantallas en las oficinas

5.4 Beneficios e impuestos

	2022	2021	2020
Beneficios (Euros) ²	24.892	22.815	26.490
Impuesto sobre Sociedades ³	42.969	0	0

KPMG Abogados, S.L.P. colabora con la sociedad a través de la realización de donativos a entidades beneficiarias del mecenazgo y mediante la creación de empleo para discapacitados. Dichas circunstancias, junto a la realización de actividades formativas a su personal, le han permitido generar deducciones fiscales. También soporta retenciones en los pagos desde el extranjero que le generan deducciones por doble imposición. Dichas circunstancias reducen de forma relevante el impuesto a pagar de cada ejercicio, todo ello de conformidad con lo establecido en la normativa fiscal aplicable. La Sociedad no ha recibido subvenciones públicas en el último ejercicio.

² Se incluye el resultado contable antes de impuestos del cierre del ejercicio correspondiente. Los beneficios se han obtenido íntegramente en España.

³ Se incluye la cuota líquida a pagar en concepto de Impuesto sobre Sociedades, estimada para el ejercicio terminado a 30 de septiembre de 2022, que se presentará en abril de 2023.

6 Clientes

6.1 Satisfacción y protección del cliente

Para KPMG, el cliente es lo primero y por ello cuenta con procesos robustos que regulan su relación. El proceso de gestión de calidad garantiza que los servicios que prestan a sus clientes, independientemente de su naturaleza, se realizan de acuerdo con un proceso definido, conocido por toda la organización y sujeto a revisión continua. Así se garantiza que sea ágil y que se adapte a las necesidades de los clientes. De igual manera, los procesos internos que prestan soporte a la actividad se gestionan siguiendo los mismos controles.

Para proteger a los clientes, KPMG exige a todos los profesionales cumplir con el Código de Conducta de KPMG. Para garantizar una conducta ética, íntegra e independiente, KPMG y sus profesionales no pueden tener intereses financieros prohibidos en los clientes de auditoría de la red, ni relaciones prohibidas con su dirección, sus consejeros, propietarios e inversores con influencia significativa.

En materia de seguridad de la información, KPMG cuenta con la certificación UNE-ISO/ IEC 27001:2013, norma Internacional auditable que define los requisitos para un Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información (SGSI). Este certificado ratifica el cumplimiento de KPMG de todos los procedimientos y controles establecidos por esa norma, reforzando la seguridad, la integridad y la confidencialidad en la gestión de los sistemas de Tecnologías de la Información.

6.2 Sistemas de reclamación y quejas de clientes

KPMG tiene el compromiso de aplicar los estándares profesionales más exigentes, objetivo que se concreta en prestar servicios de alta calidad, obrar con objetividad, demostrar competencia profesional, actuar con debida diligencia o proteger la confidencialidad de los clientes.

La opinión de los clientes es un aspecto prioritario para KPMG. En línea con las mejores prácticas a nivel internacional, se ha desarrollado un programa de medición de la satisfacción llamado Client Insights. Este programa mide la satisfacción de los clientes y, por lo tanto, permite recabar quejas en caso de que se produjeran. Su objetivo es conocer de forma independiente y confidencial la visión de los clientes sobre los servicios que los profesionales de KPMG prestan, sobre los propios profesionales, así como la relación que mantienen con la Sociedad. La medición se realiza mediante encuestas online siguiendo una metodología estandarizada. Posteriormente, esta información es analizada de forma individual para identificar las mejores prácticas, detectar posibles áreas de mejora y brindar mejores respuestas a sus necesidades.

Dentro de la metodología, la recomendación de los servicios de KPMG con una nota inferior a 7, en escala de 0 a 10, no es considerada positiva. Para KPMG es primordial hacer seguimiento de estos casos puntuales y dar una respuesta a cualquier queja que pueda estar relacionada con esta valoración.

Resultados del programa Client Insights

	2022	2021
Número de respuestas a las encuestas enviadas	217	269
Porcentaje de los clientes que sitúan a KPMG "por delante" o "muy por delante" de sus competidores	84%	81%
Valoración media de la relación profesional (escala de 0 a 10)	9,30	9,20
Porcentaje de seguimiento de los clientes que asignaron una recomendación de los servicios inferior a 7	100%	98% ⁴

La gestión de cualquier reclamación que se recibe implica la involucración de los departamentos de Asesoría Jurídica y Calidad y Gestión de Riesgos y la revisión de los aspectos técnicos del trabajo por un directivo no vinculado con los servicios, pero con *expertise* en los mismos.

⁴ Resultado total para KPMG España, sin datos desagregados para ese ejercicio.

7

Contratación de proveedores

KPMG dispone de un procedimiento de compras o contratación de proveedores en el que se tienen en cuenta criterios éticos, ambientales y sociales. En el mismo se especifica que, para la contratación de cualquier proveedor por parte de KPMG, es imprescindible que el proveedor esté homologado. Para ello, se deben realizar los procesos para la comprobación del riesgo con proveedores de conformidad con las políticas de calidad y gestión de riesgos, entre otras. En este sentido, se tienen en cuenta criterios como la independencia, la anticorrupción y el antisoborno.

Como parte del proceso de homologación, el proveedor debe aceptar las Condiciones Generales de Contratación para Proveedores. Éstas recogen las políticas de KPMG y cumplen la función de proteger adecuadamente los intereses de KPMG. Entre los aspectos incluidos en estas condiciones, se incluyen los siguientes aspectos en materia de información no financiera:

- Responsabilidad corporativa (el proveedor garantiza que tanto él como sus subcontratistas respetarán los 10 Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas relacionados con los Derechos Humanos Fundamentales, la defensa de los trabajadores, igualdad y no discriminación en el empleo, el respeto y conservación del medioambiente y la lucha contra la corrupción)
- Seguridad de la información y datos de carácter personal
- Materia de prevención de riesgos laborales
- Política contra el Soborno de KPMG
- Línea Ética de KPMG

Una vez el proveedor está homologado y presenta una propuesta económico-técnica es necesario formalizar una Hoja de Contratación. En esta hoja de contratación o contrato se describe el producto o servicio, cualquier particularidad específica del mismo, el precio y el calendario.

El cumplimiento de todos los procesos mencionados anteriormente está garantizado en la Plataforma de Compras de la Firma.

Los objetivos de esta nueva Plataforma son:

1. Control de procesos y de la información para la gestión de los riesgos:

- Cumplimiento de las políticas y procedimientos internos.
- Cumplimiento normativo.
- Cumplimiento efectivo de las condiciones y términos de contratación de KPMG.
- Minimización y control de riesgos: independencia, soborno, solvencia y otros (económicos, reputacionales, etc.).
- Prevención multas y sanciones (ej. por incumplir con la normativa de RGPD)

2. Mejora de los procesos de compra en términos de eficiencia operativa:

- Automatización de las tareas de bajo valor y reducción de los tiempos de procesos operativos como emisión de pedidos, procesamiento de facturas, comprobaciones del estado de homologación de proveedores, etc.
- Prevención de errores y reprocesos.
- Mejora del servicio / *time-to-market* y generación de sinergias.

3. Eficacia en la gestión del gasto:

- Canalización de las compras hacia proveedores preferentes con mejores condiciones vía compras de catálogos y bajo contratos negociados.
- Incremento del volumen de compras que se realiza de forma efectiva bajo procedimientos y prácticas marcadas por Procurement, asegurando los flujos de aprobación adecuados aplicados a tiempo y procedimientos de solicitud y comparativa de ofertas.
- Generación de ahorros

7. Contratación de proveedores

4. Información y análisis de datos, cuyo conocimiento ayuda a tomar mejores decisiones:

- Trazabilidad integral del proceso de compra: solicitud – negociación – contrato – pedido – entrega – facturación.
- Disposición de información básica relacionada con el proceso de gestión de compras y proveedores.
- Capacidad de realizar un análisis básico del gasto (por categorías, proveedores, contratos, etc.) para tomar mejores decisiones.
- Entre los beneficios que aporta la Plataforma de Compras destacan:
- Gestionar eficientemente los procesos transaccionales: solicitudes, negociaciones, pedidos, recepciones.
- Impulsar el control y la aprobación de los gastos mediante aprobaciones digitales.
- Ganar visibilidad del gasto: lo que se gasta con cada proveedor y en qué, para mejorar la toma de decisiones.
- Gestionar la información y el riesgo de los proveedores, asegurando el cumplimiento de las políticas y procedimientos de KPMG.
- Disponer de repositorio centralizado de todos los contratos con los proveedores, garantizando el cumplimiento y el control.
- Mejorar la comunicación con los proveedores a través del Portal de Proveedores.
- Asegurar el control del proceso de compra mediante el acceso a todas las transacciones y a los indicadores clave de rendimiento (KPI).

La Plataforma de Compras se ha enriquecido con un formulario para la homologación de los proveedores, en cuya construcción han participado varios departamentos de la Firma (Asesoría Jurídica, Risk Management, Riesgos Laborales, Medio Ambiente) para garantizar el cumplimiento de las políticas de calidad, gestión de riesgos en materia de RGPD, corrupción y blanqueo de capitales, prevención de riesgos laborales y medio ambiente.

Debido a la naturaleza de los proveedores y los productos y servicios contratados por KPMG, hasta el momento no se ha considerado realizar auditorías específicas a proveedores.

Cabe señalar que la certificación ISO 9001 de KPMG cubre los procesos de gestión de proveedores y adquisición de bienes y servicios.

8 Medio ambiente y cambio climático

8.1 Gestión ambiental

La prevención y mitigación del impacto ambiental de la actividad es uno de los pilares del compromiso de KPMG, siguiendo con su política de calidad y medio ambiente. Por ello, KPMG busca evitar o minimizar los daños ambientales antes de que estos ocurran, aplicando posteriormente medidas de corrección o, en su caso, de compensación, para los impactos que no han podido evitarse.

En este sentido, KPMG ha adoptado medidas que impulsan la reducción del consumo de recursos y materiales, y colabora en el cierre de sus ciclos de uso para contribuir a la economía circular. Adicionalmente, KPMG ha implantado medidas integradas para reducir su contribución a la emisión de gases de efecto invernadero y acometer de forma proactiva la transición hacia una economía baja en carbono.

Diferentes áreas están implicadas en la prevención de riesgos ambientales asociados a la actividad de KPMG, que se tratan con un enfoque transversal. Los recursos económicos dedicados a la gestión de riesgos ambientales no son significativos y están relacionados con el mantenimiento y certificación del sistema de gestión ambiental o la adaptación de los procesos de negocio a oportunidades de mejora de la ecoeficiencia.

KPMG no utiliza preparados cuyo impacto ambiental esté sujeto a incertidumbre científica ni desarrolla actividades que puedan dar lugar a liberación de este tipo de sustancias, por lo que no se han identificado necesidades de aplicación del principio de precaución o cautela ambiental. En el mismo sentido, no se han establecido provisiones o garantías para riesgos ambientales y la Sociedad no se encuentra dentro del ámbito de aplicación de la Ley 26/2007, de Responsabilidad Medioambiental y su normativa de desarrollo.

Con el fin de integrar los asuntos ambientales de forma efectiva en su modelo de gestión, KPMG cuenta con un Sistema de Gestión Ambiental, conforme con la Norma ISO 14001:2015 y certificado por una entidad externa acreditada desde julio de 2017.

El sistema está implantado en todas las oficinas de España, cubre la actividad de la Sociedad allí donde se desarrolla y tiene como objetivo demostrar el cumplimiento de los requisitos ambientales que son de aplicación, prevenir la contaminación asociada a las instalaciones y servicios, así como lograr la mejora continua del desempeño en materia ambiental.

En el marco del Sistema de Gestión Ambiental, KPMG ha definido y aprobado objetivos centrados en la contratación de electricidad de origen renovable, reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, medidas de eficiencia energética y reducción de impactos asociados al consumo de papel.

8.2 Uso eficiente de los recursos

Materiales

KPMG ha impulsado la reducción del uso de papel en procesos como la facturación de los teléfonos móviles o el reporte de gastos. El modelo de impresión centralizado de KPMG está orientado a la prevención del consumo de papel y tóner. Todas las impresoras están configuradas por defecto para impresión a doble cara y en papel reciclado, obtenido en un 100% a partir de residuos procesados y en cuyo proceso de reblanqueamiento no se ha utilizado cloro. Asimismo, el sistema de confirmación de trabajos de impresión mediante identificación personal presencial reduce el número de impresiones innecesarias, ayudando a disminuir el consumo de papel y tóner.

Para la impresión de determinados trabajos se utiliza papel de fibra virgen, cuyo proceso de fabricación está libre de uso de cloro elemental y que se ha obtenido a partir de materias primas con certificación PEFC.

KPMG dispone de un sistema de recogida de papel usado en todas sus oficinas que incluye la destrucción de información y el envío de los residuos a instalaciones de reciclaje.

8. Medio ambiente y cambio climático

Durante el ejercicio terminado a 30 de septiembre de 2020 se desarrolló un proyecto para reducir el consumo de plásticos de un solo uso. La implantación de este proyecto incluye la eliminación del consumo de vasos de plástico de un solo uso, la entrega de una botella de acero inoxidable a cada profesional y la eliminación del consumo directo de platos y cubiertos de plástico de un solo uso que se venía realizando en formaciones internas.

Energía

El modelo de impresión centralizado incluye equipos con funciones de autoapagado, lo que permite reducir el tiempo de funcionamiento de los fusores y su consumo energético asociado.

El modelo de computación en la nube implica la externalización de los servidores en grandes instalaciones especializadas de terceros, lo que permite incrementar la eficiencia energética de los procesos, debido a la optimización de la carga de trabajo de los servidores y las mejores condiciones de aislamiento y climatización de estas instalaciones.

Los sistemas de presencia remota persiguen reducir el número de viajes de negocios. KPMG dispone de servicios de videoconferencia en todas las oficinas, además de servicios de conferencia web desde los ordenadores personales que permiten compartir archivos, presentaciones y el escritorio.

El programa de teletrabajo permite reducir el número de desplazamientos de los empleados al trabajo.

Se dispone de medidas de fomento de la movilidad sostenible, como puntos de carga para vehículos eléctricos, descuentos para la adquisición de vehículos eléctricos o híbridos enchufables que se han negociado con concesionarios o una plataforma de *carsharing* que permite publicar el detalle sobre trayectos para encontrar compañeros de trabajo con los que compartir el viaje.

8.3 Indicadores ambientales

La recuperación de la actividad en las oficinas tras la remisión de la pandemia provocada por la COVID-19, ha tenido efectos diferenciados en la evolución de los indicadores ambientales durante el ejercicio.

Mientras que el consumo directo de energía y papel en las oficinas se ha mantenido, se recupera de forma progresiva la actividad de viajes de negocio, lo que se refleja en los consumos indirectos de energía y en las emisiones de gases de efecto invernadero. Racionalizar esta recuperación para no alcanzar los niveles de emisiones pre-Pandemia es uno de los objetivos ambientales estratégicos de KPMG.

Consumo directo e indirecto de energía

	kWh			GJ		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020
Consumo directo de energía (electricidad oficinas)	507.316	635.514	546.413	1.826	2.288	1.967
Consumo indirecto de energía (viajes de negocio)	516.319	317.428	527.962	1.859	1.143	1.901
Consumo total de energía	1.023.635	952.942	1.074.375	3.685	3.431	3.868

El consumo directo de energía incluye la electricidad comprada o adquirida para su consumo. Para su determinación se parte de las facturas emitidas por las compañías comercializadoras para cada oficina y, en el caso de la oficina de Madrid, de los datos contabilizados en los medidores existentes en cada planta. Durante este ejercicio se ha realizado una mejora en la asignación del consumo directo de energía, considerando el porcentaje de profesionales de la Sociedad en cada oficina. Este ajuste ha dado lugar a modificaciones en los datos de los ejercicios terminados a 30 de septiembre de 2021 y 2020, que se han recalculado para mantener la comparabilidad de los datos.

8. Medio ambiente y cambio climático

El consumo indirecto de energía incluye el asociado a los viajes de negocio en avión, tren y vehículos particulares. En este caso, la estimación se ha realizado partiendo del cálculo de emisiones de gases de efecto invernadero de la Sociedad y utilizando el factor de emisión por kWh asociado al tipo de fuente energética utilizado por cada medio de transporte (DEFRA, 2022).

Atendiendo a las fuentes energéticas descritas, la Sociedad no da lugar a emisiones directas de óxidos de azufre y nitrógeno.

Uso de energías renovables

Consumo de electricidad	kWh			GJ		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020
Renovable	492.768	359.218	292.216	1.774	1.293	1.052
No renovable	14.549	276.296	254.197	52	995	915
% de electricidad renovable	97,1%	56,5%	53,5%	97,1%	56,5%	53,5%

Durante el ejercicio terminado a 30 de septiembre de 2022, todas las oficinas cuentan con suministro de electricidad renovable, a excepción de la oficina de Sevilla.

Consumo total de energía	kWh			GJ		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020
Renovable	492.768	359.218	292.216	1.774	1.293	1.052
No renovable	530.868	593.724	782.159	1.911	2.137	2.816
% de energía renovable	48,1%	37,7%	27,2%	48,1%	37,7%	27,2%

El consumo de energía renovable indicado se refiere al suministro de electricidad en las oficinas. El porcentaje de consumo renovable se calcula sobre el total de consumo directo e indirecto indicado en el apartado anterior.

Consumo y suministro de agua

El consumo de agua no es un aspecto ambiental material en la Sociedad, dado que el consumo realizado es asimilable a doméstico. En la actualidad no se dispone de sistemas para la contabilización fiable del consumo y vertido de agua, ya que en la mayor parte de las oficinas el recurso es suministrado por los propietarios de los inmuebles. El suministro de agua potable proviene, en todo caso, de la red pública, sin afección directa significativa a ninguna masa natural.

Aunque no se han implantado medidas para la reutilización de agua, se han elaborado recomendaciones sobre buenas prácticas ambientales en esta materia.

Consumo de materias primas

Los principales materiales utilizados para la prestación de los servicios son el papel y, en menor medida, el tóner de impresión. Ambos son considerados artículos semifabricados. No se consumen de forma significativa materiales del resto de categorías en las que habitualmente se clasifican estos (materias primas, materiales relacionados con el proceso y envases).

8. Medio ambiente y cambio climático

Consumo de papel	2022		2021		2020	
	kg	%	kg	%	kg	%
Reciclado	1.826	47%	2.154	49%	3.283	55%
Fibra virgen	2.075	53%	2.265	51%	2.727	45%
Total	3.901	100%	4.419	100%	6.010	100%

Los datos de consumo de papel se obtienen directamente a partir de la facturación de la empresa proveedora por oficina. Los datos de los ejercicios terminados a 30 de septiembre de 2021 y 2020 se han recalculado considerando el porcentaje de profesionales de la Sociedad en cada oficina. Todo el suministro de papel se considera de origen renovable.

Debido a la naturaleza de la actividad desarrollada, no se realiza ninguna recuperación de productos o envases para su reutilización.

Gestión de residuos y economía circular

Las principales oficinas de la Sociedad disponen de sistemas para la recogida selectiva de los residuos domésticos generados. Adicionalmente, se dispone de sistemas para el reciclaje de los residuos de papel y se fomenta la reutilización de los equipos de computación que quedan fuera de inventario. Actualmente no se dispone de sistemas que permitan la contabilización fiable de la cantidad del resto de residuos.

	2022	2021	2020
Generación de residuos de papel (kg)	7.069	9.005	15.117

Otros asuntos: contaminación lumínica y acústica y biodiversidad

Las actividades de oficina se desarrollan íntegramente en ubicaciones urbanas, por lo que no se considera relevante su contribución a la contaminación acústica o lumínica y no se producen impactos significativos sobre la biodiversidad. La Sociedad no cuenta con centros de trabajo ubicados dentro o cerca de espacios naturales protegidos o de alto valor para la biodiversidad y en la actualidad no se desarrollan medidas directas para preservar o restaurar la biodiversidad.

Emisiones de gases de efecto invernadero (t CO₂e)

	2022	2021	2020
Emisiones indirectas (alcance 2), enfoque geográfico	133	160	171
Emisiones indirectas (alcance 2), enfoque de mercado	3	42	51
Otras emisiones indirectas (alcance 3)	197	96	298
Emisiones totales (enfoque de mercado)	201	138	349

El inventario de emisiones de gases de efecto invernadero de KPMG se basa en las directrices establecidas en el Estándar Corporativo de Contabilidad y Reporte de emisiones (GHG Protocol), desarrollado por el World Resources Institute (WRI) y el World Business Council for Sustainable Development (WBCSD).

El alcance organizativo del inventario lo constituyen todas las Sociedades de KPMG en España, aplicando el enfoque de consolidación por control operativo. El dato de emisiones de alcance 2 se ha determinado considerando el porcentaje de profesionales de la Sociedad en cada oficina respecto del total. Los datos de emisiones asociadas a viajes de negocio se han calculado a partir de los kilómetros recorridos por los profesionales de la Sociedad. El alcance operativo incluye las fuentes de emisión que se detallan más adelante para cada uno de los alcances definidos por GHG Protocol.

En relación con los gases de efecto invernadero, se cubren las emisiones de dióxido de carbono, metano y óxido nítrico, expresados como CO₂ equivalente.

8. Medio ambiente y cambio climático

A continuación se resumen las fuentes de emisión por alcances y los detalles sobre su estimación que, en todos los casos, está basada en la multiplicación de un dato de actividad por un factor de emisión (obtenido de DEFRA 2022, salvo indicación específica). No se han incluido las emisiones directas (alcance 1) debido a su escasa importancia, estando estas asociadas al uso marginal de un único vehículo en propiedad y a las posibles fugas de gases fluorados en un número reducido de equipos de aire acondicionado doméstico sobre los que existe control operativo.

Emisiones indirectas (alcance 2)

- Emisiones asociadas a la electricidad adquirida por KPMG para consumo, aplicando los enfoques geográfico y de mercado. Se parte del consumo real facturado y el factor de emisión medio del sistema eléctrico peninsular (enfoque geográfico) y de las comercializadoras concretas que suministran el recurso (enfoque de mercado), calculado a partir de los datos publicados por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. La diferencia existente entre ambos enfoques representa el esfuerzo realizado en la contratación de un suministro eléctrico más sostenible en comparación con el factor de emisión medio del sistema eléctrico español.

Otras emisiones indirectas (alcance 3)

- Emisiones por viajes de negocio en vehículo particular, determinadas a partir del número de kilómetros reportados por los profesionales.
- Emisiones por viajes de negocio en tren y avión, determinadas a partir de las distancias recorridas notificadas por las agencias de viajes.

Como parte de su compromiso de alcanzar la neutralidad en carbono en el año 2030, KPMG International ha establecido objetivos de reducción de emisiones alineados con la Iniciativa de Objetivos con Base Científica (SBTi en su acrónimo en inglés). Guiada por estos objetivos, KPMG ha desarrollado durante el ejercicio un plan de descarbonización centrado en:

- La reducción del 50% de las emisiones de gases de efecto invernadero entre 2019 y 2030, incluyendo las emisiones de la cadena de suministro.
- La adquisición de electricidad renovable en el 100% de las oficinas bajo control antes de 2023.
- La compensación de las emisiones no evitadas a través de proyectos de reducción de emisiones o de incremento de la captura de carbono.

Como evolución de su análisis de riesgos y oportunidades climáticos, KPMG prevé la aplicación completa de las recomendaciones del *Task Force on Climate-Related Financial Disclosures* (TCFD) del *Financial Stability Board* (FSB).

9 Índice de respuesta a la Ley

Código	Requerimientos de la Ley de Información No Financiera	Vinculación GRI	Respuesta a los requerimientos
0. Información general			
0.A	Una breve descripción del modelo de negocio de la Sociedad	GRI 2-1 Detalles de la organización 2-1 a. Denominación legal. 2-1 c. Ubicación de las sedes. 2-1 d. Países de operación.	p. 2-3
		GRI 2-2 Entidades incluidas en el Informe. 2-2 a. Entidades incluidas en el Informe	p. 2
		GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones de negocio 2-6 a. Sector de actividad 2-6 b i. Actividades, productos y servicios de la organización y mercados servidos.	p. 5
		N/A	p. 4
0.B	Una descripción de las políticas que aplica la Sociedad respecto a dichas cuestiones	N/A	p. 9 Las políticas y los resultados de su aplicación se detallan en los capítulos del EINF relativos a Integridad e Independencia (p. 11), Profesionales (p. 14), Apuesta por el desarrollo del entorno (p. 25), Clientes (p. 27) y Medio Ambiente y Cambio Climático (p. 30)
0.C	Los resultados de esas políticas		
0.D	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones	N/A	p. 9
0.E	Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad.	GRI 3-3 Gestión de asuntos materiales 3-3 a. Impactos reales o potenciales en la economía, el medio ambiente y las personas. 3-3 c. Políticas y compromisos. 3-3 d. Acciones para la gestión de los asuntos	Los indicadores clave de resultados no financieros se detallan en los capítulos del EINF relativos a Integridad e Independencia (p. 11), Profesionales (p. 14), Apuesta por el desarrollo del entorno (p. 25), Clientes (p. 27) y Medio Ambiente y Cambio Climático (p. 30)
1. Cuestiones medioambientales			
1.1 Información general detallada			

Estado de Información No Financiera

Código	Requerimientos de la Ley de Información No Financiera	Vinculación GRI	Respuesta a los requerimientos
1.1.1	Sobre efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	GRI 2-25 Procesos para mitigar impactos negativos 2-25 a. Compromisos para la mitigación de impactos negativos.	p. 30
1.1.2	Sobre los procedimientos de evaluación o certificación ambiental	N/A	p. 30
1.1.3	Sobre los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	N/A	p. 30
1.1.4	Sobre la aplicación del principio de precaución	N/A	p. 30
1.1.5	Sobre la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	N/A	p. 30
1.2 Contaminación			
1.2.1	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	GRI 305-7 Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	p. 31, 32
1.3 Economía circular y prevención y gestión de residuos			
1.3.1	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 301-2 Insumos reciclados	p. 30-33
1.4 Uso sostenible de los recursos			
1.4.1	Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-5 Consumo de agua	p. 32

Estado de Información No Financiera

Código	Requerimientos de la Ley de Información No Financiera	Vinculación GRI	Respuesta a los requerimientos
1.4.2	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	p. 30, 32
1.4.3	Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización GRI 302-2 Consumo energético fuera de la organización	p. 31
1.4.4	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	N/A	p. 31
1.4.5	Uso de energías renovables	GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización	p. 32
1.5 Cambio climático			
1.5.1	Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) GRI 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	p. 33
1.5.2	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	N/A	p. 31, 34
1.5.3	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	N/A	p. 34
1.6 Protección de la biodiversidad			
1.6.1	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 304-3 Hábitats protegidos o restaurados	No es de aplicación. Detalles en p. 33
1.6.2	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 304-1 Centros de trabajo ubicados en o adyacentes a espacios protegidos o de alto valor para la biodiversidad	No es de aplicación. Detalles en p. 33
2. Cuestiones sociales y relativas al personal			

Estado de Información No Financiera

Código	Requerimientos de la Ley de Información No Financiera	Vinculación GRI	Respuesta a los requerimientos
2.1 Empleo			
2.1.1	Número total y distribución de empleados atendiendo a criterios representativos de la diversidad (sexo, edad, país, etc.)	GRI 2-7 Empleados 2-7 a. Número de empleados por género y región.	p. 14, 15
2.1.2	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2-7 Empleados 2-7 b i. Empleados fijos. 2-7 b ii. Empleados temporales. 2-7 b iii. Empleados a tiempo completo. 2-7 b iv. Empleados a tiempo parcial.	p. 14, 15
2.1.3	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	N/A	p. 15
2.1.4	Las remuneraciones medias y su evolución desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	N/A	p. 20, 21
2.1.5	Brecha salarial, la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	p. 22
2.1.6	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	N/A	p. 22
2.1.7	Implantación de políticas de desconexión laboral	N/A	p. 23
2.1.8	Empleados con discapacidad	N/A	p. 18
2.2 Organización del trabajo			
2.2.1	Organización del tiempo de trabajo	N/A	p. 22

Estado de Información No Financiera

Código	Requerimientos de la Ley de Información No Financiera	Vinculación GRI	Respuesta a los requerimientos
2.2.2	Número de horas de absentismo	GRI 403-2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	p. 24
2.2.3	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 401-3 Cantidad total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo del informe después de terminar el permiso parental, por género	p. 23
2.3 Salud y seguridad			
2.3.1	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-3 Servicio de salud en el trabajo	p. 24
2.3.2	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregados por sexo.	GRI 403-9 a Lesiones por accidente laboral para todos los empleados El índice de frecuencia se ha calculado sobre la base de 1 000 000 horas trabajadas	p. 24
2.4 Relaciones sociales			
2.4.1	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés GRI 403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	p. 25, 26 p. 23
2.4.2	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30 Acuerdos de negociación colectiva	p. 23
2.4.3	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 403-4 Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos	p. 23
2.5 Formación			
2.5.1	Las políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	p. 19, 20
2.5.2	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1 Media de horas de formación al año por empleado	p. 19, 20
2.6 Accesibilidad universal de las personas con discapacidad			

Estado de Información No Financiera

Código	Requerimientos de la Ley de Información No Financiera	Vinculación GRI	Respuesta a los requerimientos
2.6.1	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	N/A	p. 18
2.7 Igualdad			
2.7.1	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	N/A	p. 17, 18
2.7.2	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	N/A	p. 17, 18
2.7.3	La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	p. 13, 17, 18
3. Respeto a los derechos humanos			
3.1 Derechos humanos			
3.1.1	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 2-23 b Compromisos y políticas sobre derechos humanos	p. 13
3.1.2	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	GRI 419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	p. 13

Estado de Información No Financiera

Código	Requerimientos de la Ley de Información No Financiera	Vinculación GRI	Respuesta a los requerimientos
3.1.3	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.	GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	p. 13
4. Lucha contra la corrupción y el soborno			
4.1 Corrupción y soborno			
4.1.1	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 2-23 a Compromisos y políticas sobre conducta empresarial GRI 2-26 Mecanismos para consulta y comunicación de casos de incumplimiento sobre conducta empresarial	p. 11, 12
4.1.2	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 2-23 a Compromisos y políticas sobre conducta empresarial GRI 2-26 Mecanismos para consulta y comunicación de casos de incumplimiento sobre conducta empresarial	p. 11, 12
4.1.3	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	N/A	p. 25
5. Información sobre la sociedad			
5.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			
5.1.1	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo	p. 25, 26
5.1.2	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo	p. 25, 26
5.1.3	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y	GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo	p. 25, 26

Estado de Información No Financiera

Código	Requerimientos de la Ley de Información No Financiera	Vinculación GRI	Respuesta a los requerimientos
	las modalidades del diálogo con estos	GRI 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	
5.1.4	Las acciones de asociación o patrocinio	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo	p. 25
5.2 Subcontratación y proveedores			
5.2.1	La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	N/A	p. 28, 29
5.2.2	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	N/A	p. 28, 29
5.2.3	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	N/A	p. 28, 29
5.3 Consumidores			
5.3.1	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	N/A	N/A
5.3.2	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	p. 27
5.4 Información fiscal			
5.4.1	Beneficios obtenidos país por país	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	p. 26
5.4.2	Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	p. 26
5.4.3	Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	p. 26

kpmg.es



© 2022 KPMG Abogados, S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes afiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

KPMG y el logotipo de KPMG son marcas registradas de KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía.

La información aquí contenida es de carácter general y no va dirigida a facilitar los datos o circunstancias concretas de personas o entidades. Si bien procuramos que la información que ofrecemos sea exacta y actual, no podemos garantizar que siga siéndolo en el futuro o en el momento en que se tenga acceso a la misma. Por tal motivo, cualquier iniciativa que pueda tomarse utilizando tal información como referencia, debe ir precedida de una exhaustiva verificación de su realidad y exactitud, así como del pertinente asesoramiento profesional.