Estado de Información No Financiera

KPMG Abogados, S.L.P.

Ejercicio terminado el
30 de septiembre de 2024

FIRMADO por: JOSE ALBERTO ESTRELLES DOMINGO (NIF: 02892207A)
FIRMADO por: NATALIA PASTOR CABALLERO (NIF: 16799012L)
FIRMADO por: FRANCISCO URIA FERNANDEZ (NIF: 21457445D)
Versión imprimible con información de firma generado desde VALIDe (http://valide.redsara.es)
Firma válida.

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**	**4**
2.1	Contexto	4
2.2	Organización y estructura	5
2.3	Modelo de negocio de KPMG	6
2.4	Riesgos corporativos	8
3	**Integridad e independencia**	**10**
3.1	Cultura de ética e independencia	10
3.2	Medidas anticorrupción y soborno	10
3.3	Medidas contra el blanqueo de capitales	11
3.4	Respeto de los derechos humanos	12
4	**Profesionales**	**13**
4.1	Distribución del equipo	13
4.2	Inclusión, diversidad y equidad (IDE)	15
4.3	Formación y plan de carrera	17
4.4	Remuneración y beneficios sociales	18
4.5	Organización del trabajo y conciliación	20
4.6	Relaciones laborales	21
4.7	Seguridad, salud y bienestar laboral	21
5	**Apuesta por el desarrollo del entorno**	**23**
5.1	El impacto de la actividad de la entidad en la sociedad	23
5.2	Aportaciones sociales y acciones de asociación o patrocinio	23
5.3	Relación y diálogo con los grupos de interés	23
5.4	Beneficios e impuestos	24
6	**Clientes**	**25**
6.1	Satisfacción y protección del cliente	25
6.2	Sistemas de reclamación y quejas de clientes	25
7	**Contratación de proveedores**	**26**
8	**Medio ambiente y cambio climático**	**27**
8.1	Gestión ambiental	27
8.2	Uso eficiente de los recursos	27
8.3	Indicadores ambientales	28
9	**Índice de respuesta a la Ley**	**32**

FIRMADO por: JOSE ALBERTO ESTRELLES DOMINGO (NIF: 02892207A)
FIRMADO por: NATALIA PASTOR CABALLERO (NIF: 16799012L)
FIRMADO por: FRANCISCO URIA FERNANDEZ (NIF: 21457445D)
Versión imprimible con información de firma generado desde VALIDe (http://valide.redsara.es)
Firma válida.

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 2024 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 19 de diciembre de 2024 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.

KPMG ha formulado, adicionalmente, los Estados de Información No Financiera de las otras dos sociedades españolas obligadas a su presentación (KPMG, S.A. y sociedades dependientes y KPMG Auditores, S.L.).

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*.

De manera periódica KPMG realiza un estudio para identificar los asuntos más relevantes para la firma en España y para sus grupos de interés en materia ambiental, social y de gobernanza (análisis de materialidad). Para la elaboración de este EINF se ha utilizado el análisis realizado en 2023, que comprende tres fases, incluyendo un análisis del contexto en el que opera la firma, consultas a grupos de interés interno y contraste de los resultados con los grupos de interés externo. Actualmente KPMG está realizando un nuevo análisis siguiendo el enfoque de doble importancia relativa derivado de las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad.

© 2024 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.

FIRMADO por: JOSE ALBERTO ESTRELLES DOMINGO (NIF: 02892207A)
FIRMADO por: NATALIA PASTOR CABALLERO (NIF: 16799012L)
FIRMADO por: FRANCISCO URIA FERNANDEZ (NIF: 21457445D)
Versión imprimible con información de firma generado desde VALIDe (http://valide.redsara.es)
Firma válida.

1. Elaboración del Estado de Información No Financiera

En la siguiente tabla se resumen los asuntos materiales.

Asuntos materiales	
Calidad y excelencia en la prestación de servicios	Impulso del desarrollo profesional
Transparencia e integridad	Innovación y transformación digital
Independencia	Seguridad, salud y bienestar
Buen gobierno	Relación con los grupos de interés
Creación de empleo de calidad	Relaciones e influencia
Seguridad de la información y ciberseguridad	Adaptación y respuesta al cambio climático
Responsabilidad fiscal	Ecoeficiencia operacional
Diversidad, equidad e inclusión	Contribución social vinculada a las necesidades del entorno
Resiliencia del modelo de negocio	Alianzas con el tercer sector y divulgación de conocimiento
Flexibilidad y conciliación	Voluntariado corporativo

© 2024 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.

FIRMADO por: JOSE ALBERTO ESTRELLES DOMINGO (NIF: 02892207A)
FIRMADO por: NATALIA PASTOR CABALLERO (NIF: 16799012L)
FIRMADO por: FRANCISCO URIA FERNANDEZ (NIF: 21457445D)
Versión imprimible con información de firma generado desde VALIDe (http://valide.redsara.es)
Firma válida.

2 KPMG en España

2.1 Contexto

KPMG en España forma parte de una red global de firmas profesionales independientes presente en más de 140 países y territorios, con más de 270.000 profesionales. Presta servicios de auditoría, fiscales, legales, asesoramiento en fusiones y adquisiciones, reestructuraciones y consultoría. Estos servicios cubren multitud de ámbitos, como la sostenibilidad, la digitalización de operaciones y procesos, la optimización del funcionamiento de departamentos (recursos humanos, finanzas, etc.), la gestión y control de riesgos, la prevención e investigación del fraude, la estrategia empresarial, la transformación digital, el análisis avanzado de datos, la inteligencia artificial y la ciberseguridad, entre otros.

La firma realiza una importante contribución a la economía del país, generando riqueza y empleando a más de 6.100 personas, profesionalizando el talento y siendo puerta de entrada al mundo laboral para miles de recién licenciados.

El objetivo de KPMG en España es, en primer lugar, generar un impacto positivo en la sociedad, siendo la firma que atrae y desarrolla el mejor talento; además de acompañar a sus clientes aportando confianza e impulsando el cambio; y generar un beneficio sostenible y sostenido.

KPMG en España cree firmemente en que el modelo multidisciplinar con el que opera es la mejor forma de satisfacer las necesidades de sus principales grupos de interés: clientes, empresas y sociedad en su conjunto. Ello le permite contar con las herramientas y las capacidades para afrontar los desafíos de un entorno cada vez más complejo en el que existe mayor incertidumbre y en el que los riesgos están más interconectados. A su vez, este modelo es el que facilita aprovechar las oportunidades del entorno, ser resiliente y ágil para adaptarse a las condiciones del mercado, además de facilitar el desarrollo de talento y contribuir a que la firma sea un lugar excelente para trabajar.

En todos los países en los que está presente, KPMG comparte los mismos valores, procesos, metodologías, políticas y mecanismos de control que hacen posible que pueda ofrecer un nivel consistente de profesionalidad, competencia técnica e integridad.

Contexto de la Sociedad

KPMG Abogados, S.L.P. es uno de los principales bufetes españoles, con áreas de especialización en todas las ramas del Derecho de la Empresa, con más de 860 abogados y profesionales altamente cualificados, especialistas en asesoramiento fiscal y legal.

La Sociedad apuesta por la innovación para el desarrollo de herramientas y soluciones que aporten mayor valor y seguridad a sus clientes en un entorno global y de transformación digital. Las herramientas tecnológicas aportan confianza, seguridad, eficiencia y valor estratégico a los datos, y ayudan a sus clientes a centrase en su actividad, creando valor añadido y simplificando las tareas rutinarias.

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, Sevilla, Valencia, Vigo y Zaragoza.

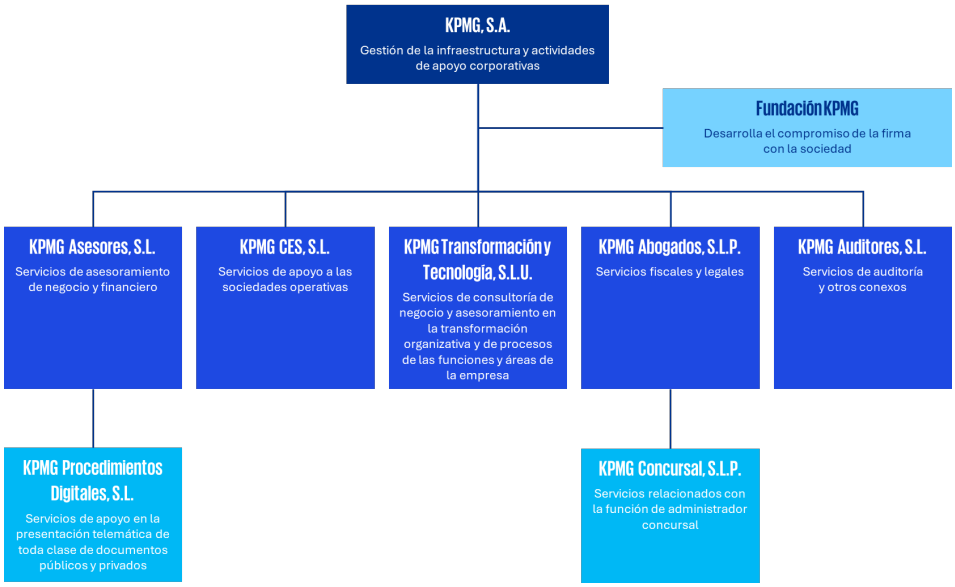
© 2024 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes afiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

FIRMADO por: JOSE ALBERTO ESTRELLES DOMINGO (NIF: 02892207A)
FIRMADO por: NATALIA PASTOR CABALLERO (NIF: 16799012L)
FIRMADO por: FRANCISCO URIA FERNANDEZ (NIF: 21457445D)
Versión imprimible con información de firma generado desde VALIDe (http://valide.redsara.es)
Firma válida.

2.2 Organización y estructura

Estructura legal de KPMG en España

KPMG es la marca registrada de KPMG International, una red global de firmas de servicios profesionales que, con carácter general, son de propiedad local y responsables de sus obligaciones en su ámbito de operación. Todas las entidades legales de KPMG en España coordinan su estrategia de forma conjunta. Existe un Comité Ejecutivo que coordina las actividades de las entidades españolas que forman parte de la red de KPMG. A continuación se muestra la estructura legal de KPMG en España.



La sociedad KPMG Transformación y Tecnología, S.L.U., constituida por KPMG, S.A. el 16 de julio de 2024, no ha comenzado su actividad ni cuenta con plantilla a 30 de septiembre de 2024.

Los Estados de Información No Financiera de KPMG, S.A. y sociedades dependientes y de KPMG Auditores, S.L. se han formulado en documentos separados que forman parte de los correspondientes Informes de Gestión.

Órganos de gobierno de la Sociedad

La Sociedad dispone de la siguiente organización de gobierno a 30 de septiembre de 2024:

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

No se han producido modificaciones de miembros del Consejo de Administración de KPMG Abogados, S.L.P. en el último ejercicio.

© 2024 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.

FIRMADO por: JOSE ALBERTO ESTRELLES DOMINGO (NIF: 02892207A)
FIRMADO por: NATALIA PASTOR CABALLERO (NIF: 16799012L)
FIRMADO por: FRANCISCO URIA FERNANDEZ (NIF: 21457445D)
Versión imprimible con información de firma generado desde VALIDe (http://valide.redsara.es)
Firma válida.

2.3 Modelo de negocio de KPMG

Enfoque multidisciplinar

En el marco de su propósito de aportar confianza e impulsar el cambio, KPMG cuenta con un modelo multidisciplinar por el que, a través del conocimiento de sus profesionales, presta servicios y soluciones de auditoría, consultoría en ámbitos como la estrategia, digitalización, gestión de riesgos o la sostenibilidad, asesoramiento fiscal y legal, así como de fusiones, adquisiciones y reestructuraciones. A través de ellos, ayuda a las organizaciones a mitigar sus riesgos y aprovechar las oportunidades, lo que genera una transformación positiva y sostenible para sus clientes, profesionales y la sociedad en su conjunto.

Todo ello permite a KPMG generar un impacto positivo en el tejido productivo y la sociedad en su conjunto con el desempeño de su actividad. Además, posibilita dar respuesta a las demandas de todos los grupos de interés, con quienes se busca mantener una relación basada en la transparencia y la cercanía.

Objetivo y estrategia

El modelo de negocio de KPMG se asienta en su propósito y valores, y se asienta sobre cuatro pilares estratégicos:

- **El crecimiento**, por el que KPMG trabaja tanto para fortalecer los servicios y soluciones que presta a sus clientes como para desarrollar otras nuevas líneas de servicio que den respuesta a las necesidades del tejido empresarial.
- **El talento**, avanzando para ser la firma de servicios profesionales que atrae y desarrolla el mejor talento, adoptando medidas pioneras que contribuyen a desarrollar una experiencia de empleado diferencial y a contar con las mejores prácticas en materia de bienestar y desarrollo de carrera.
- **La confianza**, con el objetivo de ser la firma más confiable y que más confianza aporta a todos sus grupos de interés, para lo que los valores de integridad, excelencia profesional y hacer lo que realmente importa son fundamentales.
- **La excelencia operativa**, por la que se apoya en las nuevas tecnologías para aumentar la eficiencia primando la calidad y el servicio a sus clientes.

Principales factores y tendencias que afectan a la evolución de KPMG

El modelo de negocio de KPMG no es ajeno al contexto. Entender la realidad y dar una respuesta ágil a los retos a los que se enfrenta tanto la firma como sus clientes es clave para la supervivencia de los negocios.

- **Aportar la confianza que esperan y demandan los grupos de interés**. El escrutinio de todos los grupos de interés hacia no solo 'qué' hacen las empresas si no 'cómo' y, sobre todo, 'para qué', aumenta exponencialmente. El último Foro Económico Mundial de Davos se celebró bajo el lema 'reconstruir la confianza' con una clara intención de restaurar la cooperación y confianza globales mediante el diálogo de empresas, gobiernos y sociedad civil. El entorno actual se caracteriza por su complejidad, como se refleja en los riesgos identificados en el *Global Risk Report* de 2024. Entre ellos, el riesgo de desinformación ocupa el primer lugar, destacando la importancia de reconstruir la confianza y gestionar la innovación, especialmente en el ámbito de la inteligencia artificial.

  KPMG, a través del rol de sus profesionales como auditores, fiscalistas y asesores de las organizaciones, contribuye de forma decidida a aportar la confianza en los mercados y en el tejido empresarial que la sociedad requiere.
- **Aprovechar la tecnología de forma ética, segura y con foco en las personas**. La innovación y la inversión en nuevas tecnologías ya no es una decisión estratégica que aumente la competitividad, sino una necesidad para garantizar la supervivencia de una organización. Desde la Unión Europea se continúa impulsando la adopción del programa estratégico del Plan Década Digital de Europa y, a nivel nacional, el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de España se apoya sobre las estrategias de transición ecológica y el impulso de la digitalización a través de iniciativas como la Agenda España Digital 2026 o el Plan Nacional de Competencias Digitales. En un entorno en el que cada vez surgen tecnologías

© 2024 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.

FIRMADO por: JOSE ALBERTO ESTRELLES DOMINGO (NIF: 02892207A)
FIRMADO por: NATALIA PASTOR CABALLERO (NIF: 16799012L)
FIRMADO por: FRANCISCO URIA FERNANDEZ (NIF: 21457445D)
Versión imprimible con información de firma generado desde VALIDe (http://valide.redsara.es)
Firma válida.

con mayor capacidad de disrupción, la inteligencia artificial generativa ha acaparado el protagonismo. Ante la incertidumbre regulatoria y la desconfianza derivada de la desinformación por un uso indebido, las instituciones actúan para fomentar su uso responsable.

KPMG cuenta con un equipo multidisciplinar que conjuga el conocimiento y la experiencia necesarios para abordar una transformación en todas las áreas de la organización. Además, impulsa soluciones tecnológicas con un claro marco ético que garantice el cumplimiento normativo, la ciberseguridad y la privacidad, situando en el centro de la toma de decisiones a las personas, la gestión del talento y el cambio cultural.

- **Compromiso con un crecimiento sostenible y sostenido**. La transición energética, la neutralidad en carbono o el cumplimiento regulatorio se han consolidado como aspectos clave en las agendas corporativas. Los últimos avances en normativa por parte de la Unión Europea se encuentran vinculados al aumento de la transparencia y la estandarización de la información social y ambiental. La Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa busca fortalecer y ampliar el alcance de los requisitos de los informes de sostenibilidad, así como homogeneizar el reporte garantizando la fiabilidad, comparabilidad y accesibilidad de la información, equiparando su importancia a la de los informes financieros.

  KPMG acompaña a sus clientes desde un enfoque transversal, tomando como punto de partida los imperativos del cambio climático y de la agenda de la sostenibilidad, la hoja de ruta que marcan los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el pacto Verde Europeo.

- **Situar a las personas en el centro**. Las personas son un factor que debe estar en el centro de la ecuación a la hora de avanzar en los procesos de sostenibilidad y digitalización en todos los ámbitos, desde la perspectiva de consumidores y usuarios, pero, sobre todo, de las personas empleadas. Por este motivo, las compañías deben adaptar sus propuestas de valor a las nuevas demandas y necesidades de unos empleados que cada vez priorizan más su bienestar emocional, la flexibilidad y la proyección profesional, a la vez que les dotan de los recursos, las herramientas y la formación para actualizar sus competencias a los cambios y desarrollos tecnológicos.

  Para KPMG el talento es una prioridad estratégica. Por un lado, desde el punto de vista de firma, con el objetivo de atraer y desarrollar el mejor equipo profesional. Por otro, como objetivo de nuestra aportación de valor, apostando por la colaboración con todos los actores sociales para avanzar hacia la empleabilidad y el acercamiento entre el mundo educativo y el empresarial.

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.

© 2024 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.

FIRMADO por: JOSE ALBERTO ESTRELLES DOMINGO (NIF: 02892207A)
FIRMADO por: NATALIA PASTOR CABALLERO (NIF: 16799012L)
FIRMADO por: FRANCISCO URIA FERNANDEZ (NIF: 21457445D)
Versión imprimible con información de firma generado desde VALIDe (http://valide.redsara.es)
Firma válida.

2.4 Riesgos corporativos

Una de las máximas prioridades de KPMG es gestionar los riesgos de forma adecuada. En este sentido, se revisa anualmente la gestión de los riesgos de la firma en el marco del proceso *Enterprise Risk Management* (ERM) y la herramienta de *Governance, Risk and Compliance* (GRC), potenciando así una gestión integrada del buen gobierno, riesgo y cumplimiento, dinamizando el proceso interactivo de evaluación de los riesgos estratégicos y sus actividades mitigantes con un enfoque *top-down*, asegurando el alineamiento con la estrategia y los objetivos de la firma.

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 estos y el estado de las acciones identificadas para reducirlos 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:

- **Riesgos de incumplimiento de las exigencias legales y normativas que son de aplicación a KPMG**. Para su gestión, 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.

- **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 políticas, procedimientos y procesos de formación y concienciación que se detallan en el apartado 3.2, Medidas anticorrupción y soborno. Adicionalmente, KPMG pone a disposición de sus socios, empleados, colaboradores y clientes la Línea Ética, un canal de comunicación específico, operado externamente para garantizar la protección de los usuarios, que facilita la comunicación de posibles conductas ilegales, poco éticas o inadecuadas.

- **Riesgos de incumplimiento de los estándares de calidad requeridos por KPMG en la prestación de los servicios**. Para liderar la profesión en calidad, KPMG en España adopta los procedimientos y políticas de KPMG International, basados en un control de calidad a nivel individual que ayuda a sus profesionales a actuar con integridad, a realizar su trabajo con la debida diligencia y a cumplir con las leyes, regulaciones y las normas de la profesión que resulten de aplicación en cada caso. Esto se materializa en el 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.

- **Riesgos en materia de incumplimiento de los derechos humanos**. La relación y contratación de proveedores por parte de KPMG está regulada por las Condiciones Generales de Contratación de Proveedores que, con el objetivo de impulsar la sostenibilidad en la cadena de suministro, incluyen diversas consideraciones relacionadas con las prácticas antisoborno, seguridad y salud y respeto a los 10 Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas. La firma cuenta con un proceso de homologación de proveedores que garantiza su fiabilidad teniendo en cuenta aspectos financieros, cumplimiento de políticas antisoborno, corrupción y blanqueo de capitales, de prevención de riesgos laborales, de medio ambiente y de protección de datos de carácter personal.

- **Dificultad en atraer en particular determinados perfiles vinculados a la tecnología (perfiles STEM) 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. Igualmente, se dispone de procesos de gestión del desempeño y retribución, incluyendo el sistema de retribución personalizado, programas para acelerar el desarrollo de capacidades y comunidades de aprendizaje.

© 2024 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.

FIRMADO por: JOSE ALBERTO ESTRELLES DOMINGO (NIF: 02892207A)
FIRMADO por: NATALIA PASTOR CABALLERO (NIF: 16799012L)
FIRMADO por: FRANCISCO URIA FERNANDEZ (NIF: 21457445D)
Versión imprimible con información de firma generado desde VALIDe (http://valide.redsara.es)
Firma válida.

2. KPMG en España

- **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.

- **Riesgos Laborales.** Partiendo de un modelo certificado de conformidad con la Norma ISO 45001, sobre Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, 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 su materialización en riesgos para los profesionales.

- **Riesgos medioambientales 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, certificado de conformidad con la Norma ISO 14001, 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.

En el marco de los procesos de adaptación a los requisitos de la Directiva 2022/2464, sobre información corporativa en materia de sostenibilidad (conocida como CSRD por sus siglas en inglés), KPMG ha iniciado el proceso de análisis de doble importancia relativa de las cuestiones relativas a la sostenibilidad, que incluirá la actualización de los procesos de identificación y evaluación de incidencias, riesgos y oportunidades de sostenibilidad.

© 2024 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.

FIRMADO por: JOSE ALBERTO ESTRELLES DOMINGO (NIF: 02892207A)
FIRMADO por: NATALIA PASTOR CABALLERO (NIF: 16799012L)
FIRMADO por: FRANCISCO URIA FERNANDEZ (NIF: 21457445D)
Versión imprimible con información de firma generado desde VALIDe (http://valide.redsara.es)
Firma válida.

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 recoge de manera expresa qué significa para los profesionales de KPMG un comportamiento ético, y define con claridad cómo debe ser su manera de actuar, individualmente y con sus equipos. Los anima a liderar con el ejemplo, promover una conducta ética y asegurar que sus acciones reflejen y refuercen los valores y principios, compartidos por la red de firmas 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 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. Localmente, KPMG cuenta con políticas y procedimientos para analizar la independencia, gestionar posibles incumplimientos y realizar consultas en esta materia.

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.

© 2024 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.

FIRMADO por: JOSE ALBERTO ESTRELLES DOMINGO (NIF: 02892207A)
FIRMADO por: NATALIA PASTOR CABALLERO (NIF: 16799012L)
FIRMADO por: FRANCISCO URIA FERNANDEZ (NIF: 21457445D)
Versión imprimible con información de firma generado desde VALIDe (http://valide.redsara.es)
Firma válida.

3. Integridad e independencia

La Política de Cumplimiento Penal de KPMG aborda, junto al resto de los delitos aplicables a las personas jurídicas, las cuestiones relativas la corrupción en los negocios y el cohecho.

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.

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 del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo cuya estructura organizativa 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), la Unidad Técnica de Prevención de Blanqueo de Capitales (UTPBC) y equipos de soporte específicos para la evaluación de clientes.

El programa se basa en el Manual de Políticas y Procedimientos de Prevención del Blanqueo de Capitales y la Financiación del Terrorismo y se complementa con la Política y Procedimientos de Identificación y Conocimiento de 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 y Auditoría externa anual (Informe del Experto Externo).

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.

© 2024 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.

FIRMADO por: JOSE ALBERTO ESTRELLES DOMINGO (NIF: 02892207A)
FIRMADO por: NATALIA PASTOR CABALLERO (NIF: 16799012L)
FIRMADO por: FRANCISCO URIA FERNANDEZ (NIF: 21457445D)
Versión imprimible con información de firma generado desde VALIDe (http://valide.redsara.es)
Firma válida.

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, de Igualdad 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.

© 2024 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.

FIRMADO por: JOSE ALBERTO ESTRELLES DOMINGO (NIF: 02892207A)
FIRMADO por: NATALIA PASTOR CABALLERO (NIF: 16799012L)
FIRMADO por: FRANCISCO URIA FERNANDEZ (NIF: 21457445D)
Versión imprimible con información de firma generado desde VALIDe (http://valide.redsara.es)
Firma válida.

4 Profesionales

4.1 Distribución del equipo

La Política de Atracción de Talento de KPMG establece los procesos de identificación, atracción y selección de profesionales. Complementada por el resto de las políticas de desarrollo, promoción y fidelización del talento, que se detallan en los siguientes apartados, configura la distribución del equipo y asegura 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.

A continuación, se incluyen los indicadores principales de distribución del equipo, que muestran el crecimiento alcanzado de forma consistente por sexo, grupos de edad y categorías profesionales durante el periodo.

Personas empleadas desglosadas por sexo

	2022			2023			2024		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Total empleados	390	341	**731**	427	350	**777**	472	391	**863**
Promedio de personas	375	329	**704**	407	348	**755**	457	378	**835**

Personas empleadas desglosadas por grupos de edad

	2022			2023			2024		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
< 30 años	164	119	**283**	168	128	**296**	183	141	**324**
Entre 30 – 50 años	192	195	**387**	222	194	**416**	249	220	**469**
> 50 años	34	27	**61**	37	28	**65**	40	30	**70**
Total	390	341	**731**	427	350	**777**	472	391	**863**

Personas empleadas desglosadas por categoría profesional

	2022			2023			2024		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Soporte	46	8	**54**	48	9	**57**	55	6	**61**
Equipo técnico	218	179	**397**	240	181	**421**	261	200	**461**
Predirección	99	97	**196**	109	103	**212**	123	121	**244**
Equipo directivo	27	57	**84**	30	57	**87**	33	64	**97**
Total	390	341	**731**	427	350	**777**	472	391	**863**

Modalidades de contrato de trabajo

	2022			2023			2024		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Contrato indefinido	387	338	**725**	425	350	**775**	472	391	**863**
Contrato temporal	3	3	**6**	2	0	**2**	0	0	**0**
Total	390	341	**731**	427	350	**777**	472	391	**863**
Jornada a tiempo completo	359	340	**699**	397	347	**744**	443	390	**833**
Jornada a tiempo parcial	31	1	**32**	30	3	**33**	29	1	**30**
Total	390	341	**731**	427	350	**777**	472	391	**863**

© 2024 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.

FIRMADO por: JOSE ALBERTO ESTRELLES DOMINGO (NIF: 02892207A)
FIRMADO por: NATALIA PASTOR CABALLERO (NIF: 16799012L)
FIRMADO por: FRANCISCO URIA FERNANDEZ (NIF: 21457445D)
Versión imprimible con información de firma generado desde VALIDe (http://valide.redsara.es)
Firma válida.

4. Profesionales

Modalidades de contrato por edad

	2022			2023			2024		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Contrato indefinido	277	387	61	296	416	63	324	469	70
Contrato temporal	6	0	0	0	0	2	0	0	0
Total	283	387	61	296	416	65	324	469	70
Jornada a tiempo completo	282	362	55	295	388	61	324	442	67
Jornada a tiempo parcial	1	25	6	1	28	4	0	27	3
Total	283	387	61	296	416	65	324	469	70

Modalidades de contrato por categoría profesional

	2022				2023				2024			
	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	55	421	212	87	60	461	244	97
Contrato temporal	0	6	0	0	2	0	0	0	1	0	0	0
Total	54	397	196	84	57	421	212	87	61	461	244	97
Jornada a tiempo completo	43	391	184	81	46	413	200	85	60	447	230	96
Jornada a tiempo parcial	11	6	12	3	11	8	12	2	1	14	14	1
Total	54	397	196	84	57	421	212	87	61	461	244	97

KPMG dispone de un Procedimiento de gestión de la facultad disciplinaria aplicable a todo el personal laboral y en cuya aplicación se tienen en consideración criterios que no suponen incurrir en decisiones discriminatorios por razón alguna y, por tanto, vulneradores de derechos fundamentales. El mismo regula el proceso a seguir cuando se identifica alguna conducta constitutiva de falta laboral y la imposición, en su caso, de las sanciones que resulten de aplicación.

Despidos por grupos de edad

	2022			2023			2024		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
< 30 años	0	1	**1**	3	3	**6**	3	5	**8**
Entre 30 – 50 años	15	12	**27**	8	6	**14**	6	8	**14**
> 50 años	1	1	**2**	-	1	**1**	1	1	**2**
Total	16	14	**30**	11	10	**21**	10	14	**24**

Despidos por categoría profesional

	2022			2023			2024		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Soporte	0	0	**0**	1	0	**1**	1	3	**4**
Equipo técnico	10	8	**18**	6	8	**14**	6	7	**13**
Predirección	4	4	**8**	4	2	**6**	2	4	**6**
Equipo directivo	2	2	**4**	0	0	**0**	1	0	**1**
Total	16	14	**30**	11	10	**21**	10	14	**24**

© 2024 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.

FIRMADO por: JOSE ALBERTO ESTRELLES DOMINGO (NIF: 02892207A)
FIRMADO por: NATALIA PASTOR CABALLERO (NIF: 16799012L)
FIRMADO por: FRANCISCO URIA FERNANDEZ (NIF: 21457445D)
Versión imprimible con información de firma generado desde VALIDe (http://valide.redsara.es)
Firma válida.

4.2 Inclusión, diversidad y equidad (IDE)

KPMG está convencida de la riqueza que proporciona la diversidad, y de que cada profesional de la firma es único y aporta un valor diferencial.

KPMG cuenta con una Política Global de Inclusión, Diversidad y Equidad, 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 Igualdad, 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 establece los pasos que KPMG está dando en esta materia y se fundamenta en tres pilares:

- Una cultura inclusiva, basada en la confianza.
- Personas empáticas y formadas en inclusión, diversidad y equidad.
- Defensa de la igualdad de oportunidades.

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 diversidad cultural, destacando la guía del lenguaje inclusivo.

Igualdad entre mujeres y hombres

KPMG cuenta con un Plan de Igualdad en vigor que ha sido negociado con los sindicatos más representativos del sector y que se encuentra debidamente inscrito. El Plan de Igualdad incorpora el compromiso (recogido en el 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.

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. KPMG cuenta con un Protocolo de Prevención y Actuación Frente al Acoso adaptado 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. Durante el ejercicio se ha aprobado el Protocolo de Concienciación, Prevención en Intervención Sobre Violencia de Género.

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.

© 2024 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.

FIRMADO por: JOSE ALBERTO ESTRELLES DOMINGO (NIF: 02892207A)
FIRMADO por: NATALIA PASTOR CABALLERO (NIF: 16799012L)
FIRMADO por: FRANCISCO URIA FERNANDEZ (NIF: 21457445D)
Versión imprimible con información de firma generado desde VALIDe (http://valide.redsara.es)
Firma válida.

4. Profesionales

Cultura inclusiva y de respeto a todas las personas

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. Durante el ejercicio se ha aprobado el primer Plan LGBTI de KPMG, dando cumplimiento a la exigencia derivada de la Ley 4/2023 de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGBTI.

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.

Personas empleadas con discapacidad

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 Plan Aflora es un programa de apoyo a las personas con discapacidad cuyo objetivo es desdramatizarla para convertirla en una oportunidad. Incluye procesos de orientación y ayuda para la obtención del certificado de discapacidad para aprovechar así sus ventajas y beneficios.

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			2023			2024		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Personas empleadas con discapacidad	2	4	**6**	4	5	**9**	5	3	**8**
Porcentaje de personas empleadas con discapacidad	0,5%	1,2%	**0,8%**	0,9%	1,4%	**1,2%**	1,1%	0,8%	**0,9%**

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.

© 2024 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.

FIRMADO por: JOSE ALBERTO ESTRELLES DOMINGO (NIF: 02892207A)
FIRMADO por: NATALIA PASTOR CABALLERO (NIF: 16799012L)
FIRMADO por: FRANCISCO URIA FERNANDEZ (NIF: 21457445D)
Versión imprimible con información de firma generado desde VALIDe (http://valide.redsara.es)
Firma válida.

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.

La propuesta de valor de KPMG para el empleado (EVP, por sus siglas en inglés) transmite la experiencia que ofrece a sus profesionales y refleja su aspiración y esencia, además de reforzar su identidad:

- **El mejor talento para marcar la diferencia**. El trabajo de los profesionales de KPMG importa, contribuye a generar un impacto positivo, es relevante para la sociedad y la economía. Marca la diferencia y permite generar oportunidades en un mundo cada vez más complejo.
- **Oportunidades y aprendizaje para toda una carrera profesional**. Trabajamos con los mejores profesionales y aplicamos nuevas prácticas en entornos tecnológicos emergentes para favorecer un aprendizaje individualizado y continuo
- **Equidad, diversidad e inclusión: profesionales únicos que forman un equipo diferencial**. Cada profesional de la firma es único y aporta un valor diferencial en su diversidad. Creemos que solo a través de ideas distintas podremos ofrecer las mejores soluciones a nuestros clientes.
- **Creemos en el apoyo mutuo como base del crecimiento y la innovación**. Formamos un equipo de profesionales que se apoya mutuamente para dar lo mejor de sí mismos y alcanzar sus objetivos. Crecemos juntos para ser parte del cambio positivo.
- **Cada persona en KPMG es parte del cambio**. El legado de cada uno de nosotros es nuestro trabajo, una labor que mejora la sociedad, que ayuda a nuestros clientes… nuestro talento nos lleva tan lejos como nos propongamos. Somos reconocidos por el valor de nuestras aportaciones, el impacto de nuestras ideas y nuestro liderazgo. Todos podemos marcar la diferencia.

El modelo de competencias y desarrollo de KPMG, *Every One a Leader*, se enfoca en impulsar el desempeño alentando a las personas a adoptar una mentalidad de crecimiento, alejando la gestión del desempeño de un mero proceso de cumplimiento. El modelo adopta el *feedback* como la norma, con énfasis en conversaciones significativas, tanto formales como informales haciendo que el proceso de gestión del desempeño sea justo, transparente y basado en el futuro.

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 30 horas en el caso de KPMG Abogados, S.L.P.

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 contenidos comunes a todos los profesionales, pero con itinerarios y contenidos personalizados. Las actividades formativas se organizan en cuatro categorías que cubren las habilidades transversales más estratégicas, la formación técnica de cada función y área, formación para trabajar profesionalmente con seguridad y garantías y programas para facilitar el crecimiento y desarrollo dentro de cada rol.

Adicionalmente, KPMG ha establecido la iniciativa *Learning Days*, a través de la cual se concentra formación transversal para todos los profesionales en jornadas mensuales para facilitar el conocimiento y acceso a los contenidos de formación existentes.

Degreed se complementa con el acceso a plataformas de aprendizaje online como *LinkedIn Learning*, con contenidos actualizados de casi todas las temáticas y *Microsoft Learn*, con formación en tecnologías de Microsoft.

© 2024 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.

FIRMADO por: JOSE ALBERTO ESTRELLES DOMINGO (NIF: 02892207A)
FIRMADO por: NATALIA PASTOR CABALLERO (NIF: 16799012L)
FIRMADO por: FRANCISCO URIA FERNANDEZ (NIF: 21457445D)
Versión imprimible con información de firma generado desde VALIDe (http://valide.redsara.es)
Firma válida.

4. Profesionales

Asimismo, KPMG ha establecido programas específicos de desarrollo profesional, para impulsar el desarrollo de sus profesionales con mayor potencial.

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 formación de acogida inicial, un site específico para nuevas incorporaciones, una guía de bienvenida y enlaces de interés para continuar la formación y el desarrollo profesional.

Horas de formación

	2022			2023			2024		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Soporte	902	147	**1.049**	1.439	206	**1.645**	1.246	157	**1.403**
Equipo técnico	11.283	7.564	**18.847**	12.237	9.858	**22.095**	14.361	10.365	**24.726**
Predirección	4.575	5.117	**9.693**	7.124	7.040	**14.164**	6.901	7.739	**14.640**
Equipo directivo	1.817	4.015	**5.832**	2.365	5.002	**7.367**	2.523	4.233	**6.756**
Total	18.578	16.843	**35.421**	23.165	22.106	**45.271**	25.030	22.495	**47.524**

4.4 Remuneración y beneficios sociales

La política de retribución de KPMG se define sobre la base de un programa competitivo de compensación, flexible y basado en el desempeño. Con carácter anual, la firma revisa el nivel retributivo de cada empleado para determinar su incremento salarial, con base a sus funciones y nivel de responsabilidad.

Adicionalmente, los profesionales de KPMG cuentan con una retribución variable que depende del cumplimiento de objetivos cuantitativos y cualitativos, previamente establecidos en cada departamento.

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			2023			2024		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Soporte	26.250	15.900	**22.800**	22.000	19.000	**21.000**	22.200	19.000	**21.667**
Equipo técnico	32.180	31.009	**31.685**	32.358	31.435	**31.957**	32.378	32.557	**32.456**
Predirección	52.893	55.530	**53.882**	54.400	60.273	**56.749**	57.586	66.482	**62.034**
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**	33.022	32.239	**32.683**	32.801	33.607	**33.150**

© 2024 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.

FIRMADO por: JOSE ALBERTO ESTRELLES DOMINGO (NIF: 02892207A)
FIRMADO por: NATALIA PASTOR CABALLERO (NIF: 16799012L)
FIRMADO por: FRANCISCO URIA FERNANDEZ (NIF: 21457445D)
Versión imprimible con información de firma generado desde VALIDe (http://valide.redsara.es)
Firma válida.

4. Profesionales

Entre 30 y 50 años

	2022			2023			2024		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Soporte	31.325	22.097	**29.836**	32.222	21.896	**30.286**	32.393	25.735	**31.022**
Equipo técnico	40.328	40.986	**40.668**	40.222	38.122	**39.322**	40.052	37.124	**38.909**
Predirección	64.487	65.432	**64.973**	66.903	67.936	**67.414**	68.658	67.676	**68.153**
Equipo directivo	119.979	124.476	**122.819**	127.268	124.334	**125.478**	133.882	128.177	**130.338**
Total edad	58.768	67.449	**63.142**	59.961	68.218	**63.812**	59.534	67.501	**63.234**

Más de 50 años

	2022			2023			2024		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Soporte	38.454	32.250	**37.834**	39.845	33.300	**39.250**	38.295	35.250	**38.070**
Equipo técnico	51.954	29.250	**42.872**	45.250	33.100	**42.820**	47.875	35.150	**43.633**
Predirección	74.431	84.500	**76.669**	76.803	80.520	**78.290**	77.191	83.911	**79.804**
Equipo directivo	140.750	143.171	**142.633**	157.357	141.576	**145.521**	158.778	159.180	**159.079**
Total edad	65.104	122.170	**90.363**	68.655	121.246	**91.309**	69.938	132.264	**97.161**

Total grupos de edad

	2022	2023	2024
Soporte	32.407	33.257	33.024
Equipo técnico	34.541	34.413	34.604
Predirección	65.057	67.424	68.645
Equipo directivo	129.188	131.929	140.482
Total	**53.441**	**54.254**	**53.972**

Los datos de remuneración media por cada uno de los colectivos de profesionales que se han desglosado en las tablas anteriores muestran un incremento en la mayor parte de los totales por categoría y por grupo de edad. Estos datos están sujetos a circunstancias que hacen que, en algunos casos, 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.

© 2024 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.

FIRMADO por: JOSE ALBERTO ESTRELLES DOMINGO (NIF: 02892207A)
FIRMADO por: NATALIA PASTOR CABALLERO (NIF: 16799012L)
FIRMADO por: FRANCISCO URIA FERNANDEZ (NIF: 21457445D)
Versión imprimible con información de firma generado desde VALIDe (http://valide.redsara.es)
Firma válida.

4. Profesionales

Desigualdad salarial por categoría

	2022	2023	2024
Soporte	-42,05%	-45,06%	-26,42%
Equipo técnico	-0,51%	-4,51%	-3,49%
Predirección	1,40%	2,01%	-0,62%
Equipo directivo	5,15%	-2,76%	0,01%

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:

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

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. La Sociedad, además, presta especial atención a que las bandas retributivas de cada nivel de carrera se apliquen de manera consistente a hombres y mujeres.

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 de la Sociedad disponen de 31 días laborables de vacaciones.

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.

© 2024 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.

FIRMADO por: JOSE ALBERTO ESTRELLES DOMINGO (NIF: 02892207A)
FIRMADO por: NATALIA PASTOR CABALLERO (NIF: 16799012L)
FIRMADO por: FRANCISCO URIA FERNANDEZ (NIF: 21457445D)
Versión imprimible con información de firma generado desde VALIDe (http://valide.redsara.es)
Firma válida.

4. Profesionales

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

La Sociedad combina el trabajo presencial y el teletrabajo a través de su Modelo de Trabajo Híbrido, que se basa en la universalidad del acceso al trabajo en remoto siempre que se cumplan los principios estipulados, 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 se regula por medio de las Buenas Prácticas y Pautas de Trabajo y la Guía de Actuación Ante el Teletrabajo en KPMG y se complementa con elementos como la Política sobre Empleados Virtuales, la Guía de Bienestar, la Política Tarde de Cumpleaños Libre y preguntas frecuentes o *tips* para las reuniones en remoto y para la comunicación con los equipos.

La Política 4 Semanas de Trabajo en Remoto, una iniciativa distinta e independiente del modelo de trabajo híbrido, 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 2024, el 98% de las personas empleadas que disfrutaron de 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, sobre la base de su Política de Desconexión Digital.

Todos los profesionales de KPMG pueden utilizar la plataforma de bienestar del empleado denominada Kteam para acceder a los recursos, beneficios, ofertas y ventajas a las que tienen acceso por formar parte de la firma. La plataforma está estructurada en cinco pilares de bienestar: emocional, físico, financiero, social y profesional, que incluyen, por ejemplo, ayuda con trámites personales, servicios de salud, contenidos y talleres online, clubs de intereses para compartir experiencias y un club de ahorro con descuentos promocionales.

4.6 Relaciones laborales

A la plantilla de 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.

4.7 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

© 2024 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.

FIRMADO por: JOSE ALBERTO ESTRELLES DOMINGO (NIF: 02892207A)
FIRMADO por: NATALIA PASTOR CABALLERO (NIF: 16799012L)
FIRMADO por: FRANCISCO URIA FERNANDEZ (NIF: 21457445D)
Versión imprimible con información de firma generado desde VALIDe (http://valide.redsara.es)
Firma válida.

4. Profesionales

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			2023			2024		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Accidentes de trabajo con baja	2	1	**3**	1	4	**5**	0	1	**1**
Índice de frecuencia de accidentes [1]	3,11	1,74	**2,46**	1,43	6,56	**3,82**	0	1,25	**0,57**
Índice de gravedad de accidentes [2]	0,07	0,00	**0,04**	0	0,05	**0,02**	0	0,03	**0,01**
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	2023	2024
Tasa de absentismo	0,013	0,007	0,014
Horas de absentismo[1]	26.648	14.544	40.552

[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.

© 2024 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.

FIRMADO por: JOSE ALBERTO ESTRELLES DOMINGO (NIF: 02892207A)
FIRMADO por: NATALIA PASTOR CABALLERO (NIF: 16799012L)
FIRMADO por: FRANCISCO URIA FERNANDEZ (NIF: 21457445D)
Versión imprimible con información de firma generado desde VALIDe (http://valide.redsara.es)
Firma válida.

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 transcienden a la sociedad

5.2 Aportaciones sociales y acciones de asociación o patrocinio

Las aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro y las cuotas de asociación de la Sociedad en el ejercicio se recogen en la siguiente tabla.

Aportaciones sociales, cuotas de asociación y patrocinios (Euros)

	2022	2023	2024
Donativos a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	36.200	34.220	40.500
Convenios de colaboración con fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	0	25.110	12.900
Cuotas de asociación	28.858	34.885	28.349
Total	**65.058**	**94.215**	**81.749**

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.

© 2024 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.

FIRMADO por: JOSE ALBERTO ESTRELLES DOMINGO (NIF: 02892207A)
FIRMADO por: NATALIA PASTOR CABALLERO (NIF: 16799012L)
FIRMADO por: FRANCISCO URIA FERNANDEZ (NIF: 21457445D)
Versión imprimible con información de firma generado desde VALIDe (http://valide.redsara.es)
Firma válida.

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 y otros canales de KPMG.

Comunicación con grupos de interés internos

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

5.4 Beneficios e impuestos (Euros)

	2022	2023	2024
Beneficios[2]	24.892	26.926	24.642
Impuesto sobre Sociedades[3]	42.969	80.506	173.086

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. Asimismo, la Sociedad dispone de bases imponibles negativas pendientes de compensar. 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. El importe estimado del Impuesto sobre Sociedades para el ejercicio 2024, que se presentará en abril de 2025, es de 173.086,25 euros. 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 2024, que se presentará en abril de 2025. Se incluye el importe definitivo de la cuota líquida pagada por Impuesto sobre Sociedades para el ejercicio terminado a 30 de septiembre de 2023 (el impuesto se presentó en abril de 2024).

© 2024 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.

FIRMADO por: JOSE ALBERTO ESTRELLES DOMINGO (NIF: 02892207A)
FIRMADO por: NATALIA PASTOR CABALLERO (NIF: 16799012L)
FIRMADO por: FRANCISCO URIA FERNANDEZ (NIF: 21457445D)
Versión imprimible con información de firma generado desde VALIDe (http://valide.redsara.es)
Firma válida.

6 Clientes

6.1 Satisfacción y protección del cliente

KPMG mantiene procesos robustos que regulan la relación con el cliente, a fin de garantizar la profesionalidad y la integridad en la prestación de cada servicio. 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	2023	2024
Número de respuestas a las encuestas enviadas	755	745	817
Porcentaje de los clientes encuestados que sitúan a KPMG “por delante” o “muy por delante” de sus competidores	67%	67%	70%
Valoración media de la relación profesional (escala de 0 a 10)	8,9	9,0	9,1
Porcentaje de seguimiento de los clientes que asignaron una recomendación de los servicios inferior a 7	100%	100%	100%

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.

© 2024 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.

FIRMADO por: JOSE ALBERTO ESTRELLES DOMINGO (NIF: 02892207A)
FIRMADO por: NATALIA PASTOR CABALLERO (NIF: 16799012L)
FIRMADO por: FRANCISCO URIA FERNANDEZ (NIF: 21457445D)
Versión imprimible con información de firma generado desde VALIDe (http://valide.redsara.es)
Firma válida.

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:

- 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, que integra 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.

© 2024 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.

FIRMADO por: JOSE ALBERTO ESTRELLES DOMINGO (NIF: 02892207A)
FIRMADO por: NATALIA PASTOR CABALLERO (NIF: 16799012L)
FIRMADO por: FRANCISCO URIA FERNANDEZ (NIF: 21457445D)
Versión imprimible con información de firma generado desde VALIDe (http://valide.redsara.es)
Firma válida.

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.

La estrategia ambiental de KPMG está integrada en su Plan de Impacto 2026 y sus líneas de acción se centran en alcanzar la neutralidad en carbono en 2030, reforzar nuestros procesos para alcanzar un modelo circular en el uso de recursos y potenciar la involucración de todos sus profesionales en cuestiones ambientales.

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, cuya última renovación se ha realizado durante el ejercicio.

El sistema está implantado en todas las oficinas de España, cubre todas las actividades 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.

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 blanqueamiento 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 de gestión forestal sostenible.

© 2024 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.

FIRMADO por: JOSE ALBERTO ESTRELLES DOMINGO (NIF: 02892207A)
FIRMADO por: NATALIA PASTOR CABALLERO (NIF: 16799012L)
FIRMADO por: FRANCISCO URIA FERNANDEZ (NIF: 21457445D)
Versión imprimible con información de firma generado desde VALIDe (http://valide.redsara.es)
Firma válida.

8. Medio ambiente y cambio climático

Energía

El modelo de impresión centralizado incluye equipos con funciones de auto apagado, 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 modelo de trabajo híbrido 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 y descuentos para la adquisición de vehículos eléctricos o híbridos enchufables que se han negociado con concesionarios. La Política de Gastos de KPMG incluye un apartado específico para la reducción de emisiones asociadas a los viajes de negocio, incluyendo la racionalización de los desplazamientos, la priorización del uso del tren de alta velocidad y una compensación económica por el uso de cabina turista en vuelos en los que está permitido el uso de cabina *business*.

8.3 Indicadores ambientales

El consumo directo de energía incluye la electricidad comprada o adquirida para su consumo. Para su determinación se parte de las facturas emitidas por la compañía comercializadora para cada oficina y, en el caso de la oficina de Madrid, de los datos contabilizados en los medidores existentes en cada planta, facilitados por la propiedad del edificio. La Sociedad no tiene otros consumos energéticos asociados a flotas de vehículos o instalaciones de combustión.

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 para estos viajes de negocio y el factor de emisión por kWh asociado al tipo de fuente energética utilizado por cada medio de transporte (DEFRA, 2024).

Consumo directo e indirecto de energía

	MWh			MWh / Profesional		
	2023	2023	2024	2023	2023	2024
Consumo directo de energía (electricidad oficinas)	512	494	508	0,623	0,578	0,544
Consumo indirecto de energía (viajes de negocio)	516	1.028	1.630	0,627	1,203	1,745
Consumo total de energía	**1.029**	**1.523**	**2.139**	**1,250**	**1,781**	**2,289**

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

© 2024 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.

FIRMADO por: JOSE ALBERTO ESTRELLES DOMINGO (NIF: 02892207A)
FIRMADO por: NATALIA PASTOR CABALLERO (NIF: 16799012L)
FIRMADO por: FRANCISCO URIA FERNANDEZ (NIF: 21457445D)
Versión imprimible con información de firma generado desde VALIDe (http://valide.redsara.es)
Firma válida.

8. Medio ambiente y cambio climático

Uso de energías renovables

	MWh		
Consumo de electricidad	**2022**	**2023**	**2024**
Renovable	498	484	508
No renovable	15	11	0
Consumo total de electricidad	512	494	508
% de electricidad renovable	97,2%	97,9%	100%

Desde junio de 2023, todas las oficinas cuentan con suministro de electricidad 100% renovable.

	MWh		
Consumo total de energía	**2022**	**2023**	**2024**
Renovable	498	484	568
No renovable	531	1.039	1.571
Consumo total de energía	1.029	1.523	2.139
% de energía renovable	48%	32%	27%

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).

	2022		2023		2024	
Consumo de papel	**kg**	**%**	**kg**	**%**	**kg**	**%**
Reciclado	1.825	47%	1.702	44%	1.944	45%
Fibra virgen	2.075	53%	2.142	56%	2.356	55%
Total	**3.900**	**100%**	**3.844**	**100%**	**4.300**	**100%**

Los datos de consumo de papel se obtienen a partir de la facturación de la empresa proveedora por oficina. La estimación del consumo de la Sociedad se realiza aplicando el porcentaje de ocupación de empleados en cada oficina respecto del total de KPMG. Todo el suministro de papel es de origen renovable.

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

© 2024 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.

FIRMADO por: JOSE ALBERTO ESTRELLES DOMINGO (NIF: 02892207A)
FIRMADO por: NATALIA PASTOR CABALLERO (NIF: 16799012L)
FIRMADO por: FRANCISCO URIA FERNANDEZ (NIF: 21457445D)
Versión imprimible con información de firma generado desde VALIDe (http://valide.redsara.es)
Firma válida.

8. Medio ambiente y cambio climático

Gestión de residuos y economía circular

Las oficinas 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.

	2022	2023	2024
Generación de residuos de papel (kg)	7.069	5.788	4.756
Equipos de ITS que salen de inventario (kg)	641	533	59
De los cuales, destinados a un segundo uso (kg)	140	91	12

Los datos de generación de residuos de papel se obtienen a partir de los certificados de destrucción y reciclaje por oficina. La estimación de la generación por la Sociedad se realiza aplicando a estos datos el porcentaje de ocupación de empleados en cada oficina respecto del total de KPMG. Actualmente no se dispone de sistemas que permitan la contabilización fiable de la cantidad del resto de residuos.

Los datos de equipos de computación que salen de inventario se obtienen a partir de los certificados de reciclaje y reutilización centralizados para todas las sociedades de KPMG. La asignación de datos de la Sociedad se realiza a partir del porcentaje del promedio de profesionales de la Sociedad respecto de todas las sociedades.

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 CO_2e)

	2022	2023	2024
Emisiones indirectas (alcance 2), enfoque geográfico	**133**	**135**	**132**
Emisiones indirectas (alcance 2), enfoque de mercado	**4**	**3**	**0**
Otras emisiones indirectas (alcance 3)	**197**	**407**	**652**
Avión	139	337	600
Tren	10	17	4
Vehículos particulares	49	53	48
Emisiones totales (enfoque de mercado)	**201**	**410**	**652**

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 reales 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 nitroso, expresados como CO_2 equivalente.

© 2024 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.

FIRMADO por: JOSE ALBERTO ESTRELLES DOMINGO (NIF: 02892207A)
FIRMADO por: NATALIA PASTOR CABALLERO (NIF: 16799012L)
FIRMADO por: FRANCISCO URIA FERNANDEZ (NIF: 21457445D)
Versión imprimible con información de firma generado desde VALIDe (http://valide.redsara.es)
Firma válida.

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 2024, salvo indicación específica). No se han incluido las emisiones directas (alcance 1) debido a su escasa importancia, estando estas asociadas 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 sin garantías de origen (enfoque geográfico) y de las comercializadoras concretas que suministran el recurso (enfoque de mercado, en todos los casos con electricidad 100% renovable), 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.

Otras emisiones indirectas (alcance 3)

- Emisiones por viajes de negocio en vehículo particular, determinadas a partir del número de kilómetros reportados por los profesionales y los factores de emisión por kilómetro publicados por DEFRA (2024).
- Emisiones por viajes de negocio en tren y avión, determinadas a partir de las distancias recorridas notificadas por las agencias de viajes y los factores de emisión por kilómetro publicados por DEFRA (2024).

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.
- 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).*

© 2024 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.

FIRMADO por: JOSE ALBERTO ESTRELLES DOMINGO (NIF: 02892207A)
FIRMADO por: NATALIA PASTOR CABALLERO (NIF: 16799012L)
FIRMADO por: FRANCISCO URIA FERNANDEZ (NIF: 21457445D)
Versión imprimible con información de firma generado desde VALIDe (http://valide.redsara.es)
Firma válida.

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 que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 2-1 Detalles de la organización.	p. 2-5
		GRI 2-2 Entidades incluidas en el Informe. 2-2 a. Entidades incluidas en el Informes	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. 4
		N/A (objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar la futura evolución)	p. 6
0.B	Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones	N/A	Las políticas y los resultados de su aplicación se detallan en los capítulos del EINF relativos a Integridad e Independencia (p. 10), Profesionales (p. 13), Apuesta por el desarrollo del entorno (p. 23), Clientes (p. 25) y Medio Ambiente y Cambio Climático (p. 27)
0.C	Los resultados de esas políticas		
0.D	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones	N/A	p. 8

© 2024 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.

FIRMADO por: JOSE ALBERTO ESTRELLES DOMINGO (NIF: 02892207A)
FIRMADO por: NATALIA PASTOR CABALLERO (NIF: 16799012L)
FIRMADO por: FRANCISCO URIA FERNANDEZ (NIF: 21457445D)
Versión imprimible con información de firma generado desde VALIDe (http://valide.redsara.es)
Firma válida.

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.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 3-2 a. Lista de asuntos materiales 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	Asuntos materiales p. 3 Los indicadores clave de resultados no financieros se detallan en los capítulos del EINF relativos a Integridad e Independencia (p. 10), Profesionales (p. 13), Apuesta por el desarrollo del entorno (p. 23), Clientes (p. 25) y Medio Ambiente y Cambio Climático (p. 27)
1. Cuestiones medioambientales			
1.1 Información general detallada			
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. 27
1.1.2	Sobre los procedimientos de evaluación o certificación ambiental	N/A	p. 27
1.1.3	Sobre los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	N/A	p. 27
1.1.4	Sobre la aplicación del principio de precaución	N/A	p. 27
1.1.5	Sobre la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	N/A	p. 27
1.2 Contaminación			

© 2024 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.

FIRMADO por: JOSE ALBERTO ESTRELLES DOMINGO (NIF: 02892207A)
FIRMADO por: NATALIA PASTOR CABALLERO (NIF: 16799012L)
FIRMADO por: FRANCISCO URIA FERNANDEZ (NIF: 21457445D)
Versión imprimible con información de firma generado desde VALIDe (http://valide.redsara.es)
Firma válida.

9. Índice de respuesta a la Ley

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 305-5 Reducción de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero.	p. 28
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. 27, 29, 30
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. 29
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. 27, 29
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. 28
1.4.4	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	N/A	P. 28
1.4.5	Uso de energías renovables	GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización	p. 29
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. 30

© 2024 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.

FIRMADO por: JOSE ALBERTO ESTRELLES DOMINGO (NIF: 02892207A)
FIRMADO por: NATALIA PASTOR CABALLERO (NIF: 16799012L)
FIRMADO por: FRANCISCO URIA FERNANDEZ (NIF: 21457445D)
Versión imprimible con información de firma generado desde VALIDe (http://valide.redsara.es)
Firma válida.

9. Índice de respuesta a la Ley

1.5.2	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	N/A	p. 28, 31
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. 31
1.6 Protección de la biodiversidad			
1.6.1	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 304-3 Hábitats protegidos o restaurados	p. 30
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	p. 30
2. Cuestiones sociales y relativas al personal			
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. 13, 14
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. 13, 14
2.1.3	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	N/A	p. 14
2.1.4	Las remuneraciones medias y su evolución desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	N/A	p. 18, 19
2.1.5	Brecha salarial, la remuneración puestos	GRI 405-2 Ratio del salario base (no incluido) y de la remuneración de mujeres frente a hombres	p. 19

© 2024 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.

FIRMADO por: JOSE ALBERTO ESTRELLES DOMINGO (NIF: 02892207A)
FIRMADO por: NATALIA PASTOR CABALLERO (NIF: 16799012L)
FIRMADO por: FRANCISCO URIA FERNANDEZ (NIF: 21457445D)
Versión imprimible con información de firma generado desde VALIDe (http://valide.redsara.es)
Firma válida.

9. Índice de respuesta a la Ley

	de trabajo iguales o de media de la sociedad		
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. 19
2.1.7	Implantación de políticas de desconexión laboral	N/A	p. 21
2.1.8	Empleados con discapacidad	N/A	p. 16
2.2 Organización del trabajo			
2.2.1	Organización del tiempo de trabajo	N/A	p. 20
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. 22
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 403-9 Lesiones por accidente laboral (apartados a.i, e, g)	p. 21
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. 21, 22
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. 22
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. 24 p. 21

© 2024 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.

FIRMADO por: JOSE ALBERTO ESTRELLES DOMINGO (NIF: 02892207A)
FIRMADO por: NATALIA PASTOR CABALLERO (NIF: 16799012L)
FIRMADO por: FRANCISCO URIA FERNANDEZ (NIF: 21457445D)
Versión imprimible con información de firma generado desde VALIDe (http://valide.redsara.es)
Firma válida.

9. Índice de respuesta a la Ley

2.4.2	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30 Acuerdos de negociación colectiva	p. 21
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. 21
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. 17
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. 18
2.6 Accesibilidad universal de las personas con discapacidad			
2.6.1	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	N/A	p. 16
2.7 Igualdad			
2.7.1	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	N/A	p. 15
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. 15
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. 15, 16
3. Respeto a los derechos humanos			
3.1 Derechos humanos			

© 2024 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.

FIRMADO por: JOSE ALBERTO ESTRELLES DOMINGO (NIF: 02892207A)
FIRMADO por: NATALIA PASTOR CABALLERO (NIF: 16799012L)
FIRMADO por: FRANCISCO URIA FERNANDEZ (NIF: 21457445D)
Versión imprimible con información de firma generado desde VALIDe (http://valide.redsara.es)
Firma válida.

9. Índice de respuesta a la Ley

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. 12
3.1.2	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	p. 12
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.	N/A	p. 12
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. 10, 11
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. 10, 11
4.1.3	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	N/A	p. 23
5. Información sobre la sociedad			
5.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			

© 2024 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.

FIRMADO por: JOSE ALBERTO ESTRELLES DOMINGO (NIF: 02892207A)
FIRMADO por: NATALIA PASTOR CABALLERO (NIF: 16799012L)
FIRMADO por: FRANCISCO URIA FERNANDEZ (NIF: 21457445D)
Versión imprimible con información de firma generado desde VALIDe (http://valide.redsara.es)
Firma válida.

9. Índice de respuesta a la Ley

5.1.1	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	N/A	p. 23, 24
5.1.2	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	N/A	p. 23, 24
5.1.3	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	N/A	p. 23, 24
5.1.4	Las acciones de asociación o patrocinio	N/A	p. 23
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. 26
5.2.2	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	N/A	p. 26
5.2.3	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	N/A	p. 26
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. 25
5.4 Información fiscal			
5.4.1	Beneficios obtenidos país por país	N/A	p. 24
5.4.2	Impuestos sobre beneficios pagados	N/A	p. 24

© 2024 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.

FIRMADO por: JOSE ALBERTO ESTRELLES DOMINGO (NIF: 02892207A)
FIRMADO por: NATALIA PASTOR CABALLERO (NIF: 16799012L)
FIRMADO por: FRANCISCO URIA FERNANDEZ (NIF: 21457445D)
Versión imprimible con información de firma generado desde VALIDe (http://valide.redsara.es)
Firma válida.

9. Índice de respuesta a la Ley

5.4.3	Subvenciones públicas recibidas	N/A	p. 24

© 2024 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.

FIRMADO por: JOSE ALBERTO ESTRELLES DOMINGO (NIF: 02892207A)
FIRMADO por: NATALIA PASTOR CABALLERO (NIF: 16799012L)
FIRMADO por: FRANCISCO URIA FERNANDEZ (NIF: 21457445D)
Versión imprimible con información de firma generado desde VALIDe (http://valide.redsara.es)
Firma válida.

kpmg.es

© 2024 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

FIRMADO por: JOSE ALBERTO ESTRELLES DOMINGO (NIF: 02892207A)
FIRMADO por: NATALIA PASTOR CABALLERO (NIF: 16799012L)
FIRMADO por: FRANCISCO URIA FERNANDEZ (NIF: 21457445D)
Versión imprimible con información de firma generado desde VALIDe (http://valide.redsara.es)
Firma válida.

FIRMADO por:
FIRMADO por: JUAN JOSE JARAMILLO MELLADO (NIF: 05258742E)
Versión imprimible con información de firma generado desde VALIDe (http://valide.redsara.es)
Firma válida.

auren

KPMG ABOGADOS, S.L.P.

Informe de verificación independiente del Estado de Información No Financiera del ejercicio finalizado el 30 de septiembre de 2024

Member of
Antea
Alliance of independent firms

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 2024, 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.

AUREN AUDITORES SP, S.L.P. Inscrita en el R.M. de Madrid, Tomo 33.829, Sección 8 Folio 89 Hoja M-608799. Inscripción 1 C.I.F. B/87352357 Avda. General Perón 38 - 28020 Madrid.

FIRMADO por: JUAN JOSE JARAMILLO MELLADO (NIF: 05258742E)
Versión imprimible con información de firma generado desde VALIDe (http://valide.redsara.es)
Firma válida.

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 2024 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 2024.
- 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 2024.
- 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 2024 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.

FIRMADO por: FIRMADO por: JUAN JOSE JARAMILLO MELLADO (NIF: 05258742E)
Versión imprimible con información de firma generado desde VALIDe (http://valide.redsara.es)
Firma válida.

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 2024 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.

Juan José Jaramillo

19 de diciembre de 2024

FIRMADO por: JUAN JOSE JARAMILLO MELLADO (NIF: 05258742E)
Versión imprimible con información de firma generado desde VALIDe (http://valide.redsara.es)
Firma válida.