

Informe de Impacto de KPMG en España

El valor de nuestro desempeño
sostenible en 2024



Índice

1	Mensaje del presidente	3
2	Introducción y contexto corporativo	5
	2.1 Tendencias que impactan en nuestro negocio	5
	2.2 KPMG en España: estructura y operaciones	8
	2.3 Modelo de negocio	8
	2.4 Principales indicadores: 2024 en cifras	10
	2.5 Hitos con impacto	12
3	Una hoja de ruta para garantizar nuestra transformación	14
	3.1 Los pilares de nuestro plan de impacto	14
	3.2 Medidas para cumplir nuestros objetivos	15
	3.3 Las relaciones que nos unen	16
4	Qué es para KPMG la calidad y la excelencia	21
5	Cuestiones de gobernanza	26
6	Cuestiones sociales	36
	6.1 Personas	36
	6.2 Prosperidad	48
7	Cuestiones ambientales	56
8	Anexos	64
	8.1 Acerca de este Informe	64
	8.2 Indicadores adicionales de Personas	66
	8.3 Indicadores adicionales de Planeta	71
	8.4 Índice de contenidos GRI y CSRD	78
	8.5 Índice de contenidos del WEF	85

1

Mensaje del presidente

Juanjo Cano

Presidente de KPMG en España



Cuando la incertidumbre hace imposible vislumbrar cómo será el futuro, es cuando firmas como KPMG son más necesarias que nunca. En un entorno geopolítico con políticas comerciales sin precedentes, en el que la tecnología cambia cada día y en el que la confianza en instituciones se tambalea, el conocimiento y el análisis se tornan especialmente valiosos.

Ese es el compromiso de los casi 6.200 profesionales que forman parte de KPMG en España: aportar, desde el acompañamiento a nuestros clientes, a garantizar el crecimiento, la visión de futuro y oportunidades. Por complejo que sea el entorno. Y todo ese esfuerzo se recoge a lo largo de estas páginas, en las que compartimos con nuestros grupos de interés nuestros compromisos y avances en materia de buen gobierno, planeta, personas y prosperidad, y nuestra aportación a economía y sociedad.

Con todo ello, me complace poder afirmar que este ejercicio hemos continuado asentando un crecimiento sostenible y sostenido como firma, prestando las mejores soluciones a nuestros clientes gracias al esfuerzo y dedicación de nuestros equipos. Estos servicios, más de 28.000 este año y con una relación profesional que nuestros clientes valoran con un 9,2 sobre 10, permiten a las compañías, instituciones y organizaciones a estar más preparadas y a ser más productivas y competitivas en el actual contexto.

Porque no podemos obviar que nos movemos en un entorno incierto, con un mundo que camina hacia un nuevo orden internacional, con conflictos que cambian las reglas del juego. En el que es necesario adaptarse a una tecnología que avanza a una velocidad exponencial, y que nos obliga a ser flexibles y ágiles. Pero que también nos permite ser más eficientes, y proporcionar un mayor valor y calidad en la prestación de servicios.

Así como tampoco podemos olvidar que la actualidad gira en torno a una mayor desconfianza en instituciones y corporaciones, una situación ante la que desde KPMG trabajamos para ser la firma más confiable y que más confianza genera a todos nuestros grupos de interés. Con nuestro propósito y valores como guía, colaboramos con cada uno de nuestros grupos de interés con la transparencia y la ética en el centro. Además, nuestros profesionales reciben casi 85.000 horas de formación vinculadas con la ética y el cumplimiento.

Aunque ninguno de estos hitos sería posible sin el conocimiento de nuestros profesionales, que marcan la diferencia en cada proyecto. Cuando unimos el talento diverso, con distintas capacidades, perfiles y experiencia, en un entorno de igualdad de oportunidades y que garantiza su bienestar, con nuestro modelo multidisciplinar, la verdadera transformación y los resultados llegan. Y es ahí cuando nuestro máximo propósito, ser una firma mejor para generar un impacto positivo en la sociedad, se cumple.

Un impacto positivo para el que, como no puede ser de otra forma, nuestros profesionales también aportan a nivel individual con su conocimiento, tiempo y esfuerzo. Y que han permitido este año que más de 5.800 personas prosperen gracias a las distintas iniciativas de contribución a la sociedad que hemos puesto en marcha.

Con todo ello, y con los compromisos y objetivos que nos quedan por delante, podemos afirmar que cerramos un año en el que hemos crecido, pero también hemos generado crecimiento. En el que hemos impulsado nuestra transformación, pero en el que también hemos acompañado al tejido empresarial a transformarse. Y en el que hemos apostado por la sostenibilidad y la confianza, mientras apoyábamos a las organizaciones a ser más sostenibles y confiables. Porque esa es nuestra razón de ser: avanzar, solo para hacer a economía y sociedad ir más rápido.

2

Introducción y contexto corporativo

2.1 TENDENCIAS QUE IMPACTAN EN NUESTRO NEGOCIO

Un año más, el entorno en el que opera el tejido empresarial y, como consecuencia, en el que KPMG acompaña a sus clientes a continuar aportando confianza, transformándose y cumplir sus objetivos se caracteriza por ser retador y complejo. Los conflictos geopolíticos han continuado agravándose y el mundo vira hacia un mayor proteccionismo y un sistema multipolar, en el que las compañías deberán adaptar sus estrategias y modelos de negocio, altamente globalizados y diversificados.

Ante este contexto, la propia Unión Europea está avanzando en su autonomía estratégica y en asentar su posición como bloque relevante en el panorama geopolítico. Como parte de este objetivo presentó la Brújula de la Competitividad, una hoja de ruta para poner en marcha las premisas señaladas en el denominado Informe Draghi. Todo ello sin dejar de lado las transformaciones digital y sostenible, necesarias para

incrementar la competitividad empresarial y de las propias economías europeas.

Estos objetivos deberán enmarcarse en un marco de cooperación en el ámbito público-privado y privado-privado y en la necesaria generación de confianza en una sociedad marcada por la polarización, la desinformación y las 'fake news'. Desde KPMG, ante este complejo entorno, más que nunca, nos apalancamos en nuestro principal activo, el conocimiento de nuestros profesionales. Ponemos al servicio de la sociedad este conocimiento en el diseño e implementación de servicios y soluciones que nos permitan, apoyándonos en las últimas herramientas tecnológicas, no solo estar al día de las tendencias que impactan en economía y sociedad, sino tener la capacidad de adelantarnos a ellas y afrontarlas con solvencia.

Principales riesgos a nivel global para 2025

23%

Conflictos armados

14%

Fenómenos meteorológicos extremos

8%

Conflictos geoeconómicos

'The Global Risks Report 2025' (Foro Económico Mundial, o WEF, por sus siglas en inglés)

1 ENCRUCIJADA GEOPOLÍTICA Y NUEVOS PARADIGMAS

Una de las tendencias que más está marcando los últimos años es la intensa volatilidad geopolítica. La llegada de Donald Trump a la Casa Blanca, con una clara política agenda proteccionista, un elevado grado de impredecibilidad y una compleja tensión con China que marca tanto el rumbo de la Unión Europea como de las propias compañías españolas, que cuentan con un elevado grado de internacionalización.

A esta complejidad se unen desafíos estructurales de la propia Unión Europea, con un reto demográfico que dibuja una población envejecida y con una baja natalidad y países como Francia y Alemania afrontando una ralentización económica. En este contexto, la capacidad de Europa para mantener y potenciar su influencia a nivel mundial dependerá en gran medida de su capacidad para adaptarse a un entorno cada vez más incierto y lleno de 'cisnes negros' cada vez más frecuentes.

Una consecuencia del aumento de conflictos geopolíticos -además de la irrupción de nuevas tecnologías- que afecta directamente a la actividad de las compañías es la escalada de ciberataques. Prueba de ello es que el último informe del Foro Económico Mundial, *Global Cybersecurity Outlook 2025*, señala que las organizaciones han modificado sus estrategias en ciberseguridad ante las crecientes tensiones geopolíticas. En conjunto, estos factores muestran que el escenario global se vuelve cada vez más complejo y desafiante, requiriendo una adaptación constante por parte de las empresas y una visión estratégica para afrontar los riesgos emergentes.

59% de organizaciones asegura que las tensiones geopolíticas han influido en su estrategia de ciberseguridad

'Global Cybersecurity Outlook 2025' (WEF)

2 LA CONFIANZA, EL PILAR SOBRE EL QUE SE ASIENTA TODO LO DEMÁS

Ante este entorno de máxima incertidumbre, la relación con unos grupos de interés cada vez más informados y exigentes, sitúa la confianza, la escucha y la transparencia como un pilar estratégico. Más aún en un contexto en el que la capacidad de difusión de *fake news* y la polarización ponen en riesgo el correcto funcionamiento de las instituciones. Así lo pone de manifiesto la última edición del 'Global Trust Barometer 2025' elaborado por Edelman, que advierte de que el mundo se encuentra ante una crisis de confianza.

Sin embargo, los resultados arrojan un papel relevante para las compañías, ya que la población otorga al tejido empresarial y a sus líderes una confianza superior al del resto de instituciones. En consecuencia, la aportación de información contrastada y verificada y el desarrollo de una relación basada en la transparencia será clave para continuar afianzando la relación con los distintos grupos de interés.

62% confía en las empresas, 10 puntos más que la confianza depositada en los gobiernos

'2025 Edelman Trust Barometer'

3 UNA INTELIGENCIA ARTIFICIAL CONFIABLE, SEGURA Y ÉTICA

Además de la confianza, entre estas tendencias cabe destacar la transformación que afrontan las organizaciones consecuencia de la irrupción de nuevas tecnologías, en especial la inteligencia artificial generativa (IA Gen). Si el año pasado el mundo asistía asombrado a la evolución de la inteligencia artificial, en la actualidad el contexto está marcado por su implementación estratégica, con la ética, la seguridad y las personas en el centro, y por el cumplimiento de un reglamento europeo que ordena su desarrollo y que impulsa la gobernanza de esta tecnología.

Una realidad ante la que KPMG cuenta con un equipo transversal, con capacidad de asesorar y acompañar a las organizaciones en todas las fases para cumplir sus objetivos y hacia una transformación real, enmarcado en nuestro modelo Trusted AI, compartido por todas las firmas miembro y que recoge los requerimientos para el diseño, despliegue y utilización de soluciones de IA de forma responsable y ética.

85% de las empresas españolas ya ha invertido o prevé invertir próximamente en IA

'Perspectivas España 2025' (KPMG)

4 SOSTENIBILIDAD: HACIA UNA VISIÓN ESTRATÉGICA AÚN MÁS FIRME

Además de la transformación impulsada por la tecnología, las organizaciones siguen avanzando en su camino hacia la integración de la sostenibilidad en sus estrategias y modelos de negocio, adaptándose además a una regulación exigente y en ocasiones cambiante. El denominado Paquete Ómnibus ha marcado un punto de inflexión en este sentido, con el objetivo de simplificar algunas de las normativas sobre sostenibilidad y potenciar la competitividad europea. Aunque los requisitos de reporte se han visto afectados, las obligaciones y compromisos de la Unión Europea en áreas como la descarbonización, la economía circular y la biodiversidad siguen vigentes. Además, los distintos grupos de interés continúan exigiendo compromiso en torno a estas cuestiones, así como transparencia y acceso a información precisa y confiable.

Este nuevo escenario invita a las empresas a reflexionar más profundamente sobre cómo integrar la sostenibilidad en su estrategia y modelo de negocio, entendiendo su impacto positivo en la rentabilidad, la gestión de riesgos y en el desarrollo de oportunidades de negocio. De hecho, más de la mitad de las empresas españolas afirman que sus esfuerzos en sostenibilidad han tenido un efecto positivo en sus resultados, según el informe del Pacto Mundial, "Implantación de la Agenda 2030 en las empresas españolas". En este contexto, la sostenibilidad se convierte en un valor transversal que requiere atención en toda la cadena de valor, además de un control interno riguroso sobre los procesos y la información relacionada con sostenibilidad y la gestión de riesgos vinculados a temas ASG.

51% de las empresas españolas afirma que su trabajo en sostenibilidad ha impactado de forma positiva en su cuenta de resultados

'Implantación de la Agenda 2030 en las empresas españolas' (Pacto Mundial)

5 IMPULSAR EL POTENCIAL DE LAS PERSONAS EN UN MUNDO EN TRANSFORMACIÓN

Para que todas las tendencias anteriores redunden en una transformación efectiva, las personas han de estar situadas en el centro de la toma de decisiones. Sin ellas, la tecnología no puede extraer todo su valor, la sostenibilidad no se convierte en una realidad y son tanto generadoras como demandantes de confianza. Pero para ello es necesario tomar decisiones encaminadas a hacer del talento una fuerza del cambio, que requiere capacitar y aumentar el conocimiento, y generar espacios diversos, igualitarios y equitativos.

Según el Informe 'The future of Jobs 2025' elaborado por el Foro Económico Mundial, se prevé que los cambios de las tendencias globales generen 170 millones de nuevos empleos de aquí a 2030, a la vez que desplazará de profesión a otros 92 millones. Un profundo cambio en el entorno laboral que requiere, por un lado, capacitar tanto a estudiantes como empleados para acompañarlos a formar parte del cambio y, por otro, situar la adaptación y la transformación como parte indisoluble de las estrategias de las compañías. Con esta doble visión, desde KPMG contamos con un enfoque integral del talento, con la formación, el bienestar y la igualdad de oportunidades como pilares, y tenemos en cuenta la adaptación de los empleados y la gestión del cambio en nuestros proyectos con clientes.

52% de las empresas españolas sitúan la atracción y fidelización del talento entre sus principales retos en los próximos tres años

'Perspectivas España 2025' (KPMG)

40% de las capacidades requeridas para desempeñar los puestos de trabajo deberán cambiar

'Informe sobre el futuro del empleo 2025' (WEF)

2.2 KPMG EN ESPAÑA: ESTRUCTURA Y OPERACIONES

KPMG en España forma parte de una red global de firmas profesionales independientes presente en 142 países, con más de 275.000 profesionales. Prestamos servicios de auditoría, fiscales, legales, asesoramiento en fusiones y adquisiciones, reestructuraciones y consultoría.

Nuestro enfoque multidisciplinar nos permite cubrir múltiples 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.

Los 6.143 profesionales¹ de KPMG en España prestan servicios a todo el territorio nacional a través de sus 17 oficinas, ubicadas en Madrid, Barcelona, Sevilla, Vigo, A Coruña, Oviedo, Bilbao, San Sebastián, Pamplona, Girona, Zaragoza, Valencia, Alicante, Málaga, Palma de Mallorca, las Palmas de Gran Canaria y Andorra. Asimismo, la firma cuenta con dos centros de trabajo, One Tech, situado en Madrid y donde se ubican los equipos dedicados al ámbito tecnológico, y un Centro de Calidad y Eficiencia, localizado en Zaragoza.

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 podamos ofrecer un nivel consistente de profesionalidad, competencia técnica e integridad.

2.3 MODELO DE NEGOCIO

En el marco de nuestro propósito de aportar confianza e impulsar el cambio, en KPMG apostamos por un enfoque multidisciplinar por el que, gracias al conocimiento de nuestros profesionales, prestamos servicios y soluciones adaptados a las necesidades, realidad y sector de nuestros clientes. Para ello, nuestro modelo de negocio se estructura en las disciplinas de auditoría, abogados, consultoría y servicios corporativos.

Adicionalmente, tenemos presencia en toda la región española a través de nuestras oficinas y centros de trabajo en 17 ciudades, y contamos con equipos especialistas en sectores. A través de esta estructura, ayudamos a las organizaciones a ofrecer transparencia ante sus grupos de interés, mitigar sus riesgos y aprovechar las oportunidades, lo que genera un impacto positivo en economía y sociedad.

Este modelo de negocio se asienta sobre nuestros valores, presentes en cada decisión que tomamos: la búsqueda de la integridad, excelencia, actuar con valentía, trabajar juntos y en lo que realmente importa unen a más de 6.000 profesionales de perfiles muy diversos. Estos valores, junto con nuestros pilares estratégicos –crecimiento, talento, confianza y excelencia operativa–, nos permiten no solo cumplir con nuestro propósito, sino también anticiparnos a las tendencias en un entorno caracterizado

por la incertidumbre y la complejidad a nivel económico y geopolítico, una mayor demanda de transparencia por parte de los grupos de interés, la aceleración de la digitalización y la necesidad de una transformación sostenible.

Como consecuencia de este modelo de negocio, nuestra actividad genera un impacto positivo tangible hacia todos nuestros grupos de interés. Desde la generación de oportunidades de desarrollo y bienestar para nuestros profesionales, el apoyo al buen funcionamiento de los mercados de capitales, la mejora de competitividad, el crecimiento y el cumplimiento de objetivos de digitalización y sostenibilidad del tejido empresarial, hasta el cumplimiento regulatorio o la contribución a superar los desafíos que encuentran las empresas en el actual contexto o la colaboración con instituciones y administraciones para la consecución de objetivos comunes.

Desde KPMG trabajamos cada día con el claro compromiso de que nuestro conocimiento contribuya al progreso, apoyándonos en nuestro conocimiento y experiencia y la última tecnología.

¹ Datos al cierre del ejercicio incluyendo personal asalariado y no asalariado.

NUESTROS CAPITALES (los recursos que utilizamos para desarrollar nuestro negocio)

HUMANO E INTELLECTUAL

- Conocimiento y experiencia **multidisciplinar** y **sectorial** de nuestros más de 6.000 profesionales.
- **Equipo laboral diverso**, en todos los sentidos.
- Red global de KPMG: conocimiento y mejores prácticas de **más de 140 países**.
- Presencia de nuestros profesionales en todo el **territorio español**.
- **Formación y capacitación** de todos los profesionales.

TECNOLÓGICO Y SISTEMAS

- Infraestructura tecnológica avanzada y alianzas con los principales **partners tecnológicos**.
- **Marco Trusted AI** para todos los proyectos de IA y enfoque multidisciplinar.
- Sistemas de **control de calidad y gestión de riesgos**: excelencia en el servicio y confianza de los clientes.
- Investigación e **innovación** en áreas clave.
- Centros de trabajo con las **infraestructuras** necesarias para la prestación de servicios.
- **Materiales y equipos** para el desarrollo de actividades profesionales y de soporte.
- **Ciberseguridad avanzada** desde el diseño y fundamentada sobre estándares internacionales.

FINANCIERO

- Flujo de **capital sostenible**.
- **Inversiones** significativas, especialmente en innovación tecnológica, infraestructura y desarrollo de talento.

SOCIAL

- **Participación** activa de los **grupos de interés**.
- Colaboración con **reguladores y organizaciones internacionales**.
- **Redes y alianzas estratégicas** con otras entidades, organizaciones sin fines de lucro y el sector público para abordar desafíos globales y locales.
- **Políticas comunes y valores compartidos** orientados al bienestar de los profesionales.
- Fomento del **trabajo en red** para contribuir a una sociedad más próspera, inclusiva y sostenible.

MODELO DE NEGOCIO

Los pilares sobre los que desarrollamos nuestro modelo de negocio



NUESTROS IMPACTOS (el valor directo que generamos para nuestros grupos de interés)

Para KPMG y sus PROFESIONALES

- Sólido desempeño y **crecimiento empresarial**, alineado con los objetivos estratégicos.
- Alta **atracción, fidelización y desarrollo** del talento, con planes de carrera personalizados y basados en la meritocracia.
- **Entorno laboral inclusivo**, de apoyo e inspiración para fomentar la excelencia profesional.
- Entorno de trabajo seguro y saludable vinculado a la **flexibilidad y conciliación**.
- **Reputación** sólida y reconocida en el sector de servicios profesionales.
- Fortalecimiento de la **cultura organizacional**, basada en la integridad, la innovación y la excelencia operativa.

Para los CLIENTES

- Productos y servicios de alta calidad, basados en el **conocimiento sectorial y especializado**.
- Innovación continua y uso de **tecnologías avanzadas** para ofrecer soluciones eficientes y sostenibles.
- Digitalización de procesos, con auditorías más ágiles y transparentes, impulsadas por la **inteligencia artificial**.
- **Transformación estratégica** para afrontar los desafíos del mercado, aumentar la competitividad y generar valor a largo plazo.
- **Cumplimiento** normativo, asegurando la integridad y la confianza en las operaciones.

Para la SOCIEDAD

- Mayor **confianza pública** en las organizaciones con las que KPMG se relaciona, promoviendo la transparencia y la integridad.
- **Seguridad y privacidad** de los datos.
- Ejecución efectiva del plan de impacto, con **progreso medible** en materia social y ambiental.
- Fortalecimiento de la **cadena de valor**, creando relaciones sostenibles y de confianza.
- Protección y promoción de la **estabilidad y confianza** en los mercados de capitales y en las instituciones.
- Impulso a la **colaboración público-privada** y al desarrollo de soluciones para retos globales como el cambio climático y la sostenibilidad económica.

2.4. PRINCIPALES INDICADORES: 2024 EN CIFRAS

SOLUCIONES PARA CREAR UN IMPACTO POSITIVO

FOCO EN LA CALIDAD Y SERVICIO A NUESTROS CLIENTES

9,2 /sobre 10
Los clientes valoran la relación profesional con KPMG

9,2 | 2023

28.267 Servicios prestados por la firma.
Un 9,5% más que el año anterior

25.814 | 2023

80% Clientes que consideran a KPMG "por delante" o "muy por delante" de otras firmas¹

80% | 2023

100% KPMG proporciona actualmente servicios al 100% de las empresas del **Ibex 35**

100% | 2023



¹ Este indicador se calcula este año con una nueva metodología. Ver detalles en el capítulo [Qué es para KPMG la calidad y la excelencia](#).

NUESTRO PLAN DE IMPACTO

BUEN GOBIERNO Y CUMPLIMIENTO

274 249 | 2023

Socios¹

Liderazgo de la Dirección: comprometidos con la **calidad** e **integridad**

100%

Profesionales convocados que han finalizado con éxito la **formación** en integridad, prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo, independencia y protección de la información

84.789

Horas de formación para promover una cultura de **ética** y **cumplimiento** en nuestros profesionales

PERSONAS

6.143 5.880 | 2023
Profesionales²

Compartimos **valores, rigor** profesional y el **propósito** de aportar confianza e impulsar el cambio

1.485 1.517 | 2023

Profesionales contratados

Atraemos el mejor talento y generamos **empleo de calidad**

37% 37% | 2023

Puestos directivos y de gestión liderados por mujeres³

396.471

Horas de formación

372.246 | 2023

427 361 | 2023

Profesionales que participan en programas de desarrollo con **alto potencial**

816 742 | 2023

Estudiantes que han completado su programa de **beca** con KPMG

PROSPERIDAD

26 43 | 2023

Proyectos

impulsados para contribuir a una sociedad más **próspera, inclusiva y sostenible**

3.968 4.848 | 2023

Horas de voluntariado

El 13% de los profesionales¹ de la firma realiza voluntariado, y un 17% de ellos colabora en más de una iniciativa a lo largo del año

5.828

Personas que han **prosperado⁴** gracias a los proyectos de voluntariado y otras iniciativas de contribución a la sociedad

14.583 | 2023

644.828

Euros invertidos en apoyar la **transformación** de la sociedad

743.627 | 2023

PLANETA

2% -8% | 2023

Consumo de electricidad⁵

100% 97% | 2023

Electricidad de origen **renovable**

-20% -15% | 2023

Residuos generados de **papel**

100% 100% | 2023

Indicadores ambientales que genera la firma cuentan con planes de acción concretos

¹ Se incluye personal asalariado y no asalariado.

² Datos al cierre del ejercicio incluyendo personal asalariado y no asalariado.

³ Incluyendo personal asalariado y no asalariado. Para el personal asalariado, los porcentajes son 39% en 2024 y 40% en 2023.

⁴ En 2024 hemos primado la capacidad de transformación de los proyectos promovidos sobre el número de beneficiarios.

⁵ En 2024 el personal propio aumentó un 5%. El consumo por persona ha disminuido un 2,4%.

2.5 HITOS CON IMPACTO

2023

OCTUBRE

- **KPMG, premiada como empresa más atractiva** – La 14ª edición del informe anual Randstad Employer Brand Research reconoce a la firma como la más atractiva para trabajar en auditoría y consultoría.
- **Aumento del 50% de la plantilla** – El centro de Calidad y Eficiencia de la firma celebra su X Aniversario y anuncia que aumentará un 50% sus contrataciones en Zaragoza.
- **Simulador de Fórmula 1 profesional** – Nuevo proceso de selección para lograr atraer al mejor talento tecnológico.
- **Firma más elegida por el Ibex 35 para auditar sus cuentas** – KPMG consolida su posición de liderazgo con un 37% del selectivo español.

NOVIEMBRE

- **Cifra récord de nombramientos** – 36 nuevos socios en España, de los que prácticamente la mitad son mujeres.
- **KPMG Abogados se refuerza** – Nuevas contrataciones de socios en las oficinas de Galicia, Málaga y Canarias.

DICIEMBRE

- **95 millones de euros** – El área de Deal Advisory de KPMG crece un 8% en el año 2023.
- **Crecimiento por encima del 30%** – El área de Ciberseguridad vuelve a incrementar sus ingresos por encima del doble dígito por tercer año consecutivo.

2024

ENERO

- **Juanjo Cano, premio 'Alumni sénior'** – CEU Ángel Herrera concede al presidente de KPMG en España el premio a esta categoría y reconoce su compromiso con la inserción laboral de los más jóvenes.
- **La IA como ventaja competitiva** – KPMG impulsa su transformación y utiliza la IA generativa en todos sus servicios y procesos.

FEBRERO

- **RFER y KPMG impulsan el talento en el rugby** – Alcanzan un acuerdo para patrocinar la liga 'KPMG Emerging' y el programa #SpainFirstFellowship.
- **II Plan de Igualdad** – Se promueven más de 60 medidas que refuerzan el compromiso de la firma para construir un entorno más flexible e igualitario.
- **Líder en asesoramiento en due diligence** – TTR Data reconoce el liderazgo de KPMG en su ranking anual de asesores financieros en *due diligence* en el mercado español.

MARZO

- **Juanjo Cano, Premio del Voluntariado 2024** – La Fundación Integra reconoce su compromiso y el de la firma para mejorar la empleabilidad y ayudar a personas en exclusión social.
- **SAP PartnerEdge** – KPMG se une a este programa para seguir avanzando en la transformación del negocio y la creación de valor.
- **+1.800 estudiantes reciben orientación** – Jóvenes de FP reciben apoyo para acceder al mercado laboral como parte del voluntariado 'KPMG Objetivo empleo'.
- **Informe 'Talent Forecast: Raíces para un futuro sostenible'** – CEOE, KPMG, Fundación Telefónica, LinkedIn, Microsoft, Universia y Fundación SERES se unen para analizar y ofrecer soluciones que ayuden a mejorar la brecha de talento ESG en el marco de la iniciativa 'Nodo Talento'.

ABRIL

- **Learning Fest con más de 800 profesionales** – Celebración del primer Learning Fest, donde cientos de empleados conocen las oportunidades de formación y desarrollo que ofrece la firma.

MAYO

- **Global Audit Innovation Award** – KPMG Global premia a la firma en España por su innovación en materia de auditoría.

JUNIO

- **+1.500 contrataciones en 2023** – En el marco de su compromiso con la generación de primer empleo, KPMG incorpora a 1.517 personas en 2023, el 78% de ellas jóvenes.
- **100 jóvenes en el IV KPMG Zaragoza Challenge** – Estudiantes de FP participan en un desafío para crear soluciones basadas en IA, fruto del compromiso del CCE de Zaragoza con la FP en la región.
- **III Torneo Deportivo KPMG** – Se celebra la tercera edición del torneo para promover la salud y cohesión de los equipos profesionales de la firma.

JULIO

- **Club Cámara Madrid** – La sede de la Cámara de Comercio, Industria y Servicios de Madrid acoge la firma de adhesión de KPMG como socio protector.
- **Premio Expansión a ‘Mejor Firma’** – KPMG Abogados recibe este premio por su trabajo en asesoramiento fiscal.
- **60.000 euros en KPMG Cafés solidarios** – La recaudación en máquinas de café y refrescos se destina a 6 ONG elegidas por los profesionales de la firma.
- **242 iniciativas con universidades** – Encuentros recurrentes con las principales universidades del país para atraer talento y mejorar la empleabilidad de los jóvenes.

SEPTIEMBRE

- **Firma más innovadora de Europa** – KPMG Abogados, galardonado en los ‘Financial Times Innovative Lawyers Awards’.
- **Sello Bequal Plus** – La firma recibe el sello por su compromiso con la inclusión.
- **Más de 900 contrataciones** – KPMG aumentará su plantilla entre los meses de septiembre y octubre.
- **Premio ITR Awards** – KPMG Abogados es premiado por su asesoramiento fiscal en dos categorías: Tax Disputes Advisory y Transfer Pricing Advisory.
- **Cátedra KPMG** – KPMG lanza la cátedra “Desarrollando a los líderes del Futuro”, junto con la Universidad de Zaragoza, para fortalecer el compromiso de acercar la realidad empresarial a los alumnos universitarios.

OCTUBRE

- **Alianza con Founderz** – KPMG y Founderz se unen para preparar a las empresas ante los nuevos retos en materia de ciberseguridad e IA.
- **Top 10 mejores empresas para trabajar** – La firma se posiciona entre las mejores empresas para trabajar en España, según el ranking de Actualidad Económica.
- **Premio Iberian Lawyer** – KPMG Abogados es premiado como mejor equipo del año.
- **Nueva sede en Las Palmas** – La firma continúa creciendo e inaugura nueva oficina en Las Palmas de Gran Canaria.

NOVIEMBRE

- **31 nuevos socios** – KPMG nombra a 31 nuevos socios en España.
- **‘Semana del Voluntariado’** – La firma convoca esta semana para apoyar proyectos sociales y ambientales.
- **‘La Talentada’ de KPMG reúne a más de 1.500 universitarios** – Estudiantes participan en la experiencia inmersiva de KPMG dirigida a los futuros profesionales.
- **Premio Cegos con Equipos&Talento 2024** – KPMG es galardonada en la XV edición de estos premios a las mejores prácticas en la categoría ‘Employer Branding’.
- **Nueva sede en Alicante** – KPMG inaugura nueva oficina en Alicante.

DICIEMBRE

- **38.400 millones de dólares** – Los ingresos globales de KPMG registran un fuerte crecimiento (36.624 millones de euros), un 5,1% más en 2024.
- **7.500 organizaciones** – KPMG se suma a la Carrera de las empresas que reúne a cerca de 280.000 atletas.

3

Una hoja de ruta para garantizar nuestra transformación

3.1 LOS PILARES DE NUESTRO PLAN DE IMPACTO

Nuestro Plan de Impacto está compuesto por una serie de compromisos, políticas y acciones concretas comunes a los procesos desarrollados por la firma, y que comparten todos los profesionales. Además, disponemos de un marco general destinado a prevenir, mitigar y remediar los impactos negativos, gestionar los riesgos y aprovechar las oportunidades relacionadas con estos procesos clave, todo ello bajo la supervisión del Comité Ejecutivo.

Así, el Plan de Impacto representa nuestra herramienta principal para la mejora continua de nuestro desempeño en sostenibilidad. Y, a partir de cada uno de los cuatro pilares (Buen gobierno y cumplimiento, Personas, Plantea y Prosperidad), se detallan las principales políticas y acciones, que nos permiten identificar y evaluar los efectos de nuestras acciones, así como gestionar posibles riesgos y oportunidades materiales.

Pilares de nuestro Plan de Impacto	Principales políticas y actuaciones ¹
Buen gobierno y cumplimiento	Nuestro Código de Conducta es la norma básica que establece cómo debe ser la manera de actuar de nuestros profesionales. Todos los procesos de negocio de la firma parten de políticas que establecen los requisitos para la prestación de servicios de acuerdo con nuestros estándares de calidad, ética e integridad, independencia, confidencialidad y uso seguro de las tecnologías y de los datos.
Personas	El desarrollo de la carrera profesional se enmarca en políticas para la contratación, el desarrollo de habilidades y la gestión del desempeño y las correspondientes compensaciones. Nuestras políticas y actuaciones relativas a seguridad, salud y bienestar, inclusión, igualdad de oportunidades y equidad contribuyen a generar un ambiente y condiciones de trabajo que fomentan e impulsan el desarrollo del talento.
Prosperidad	Todas nuestras actuaciones en este ámbito están reguladas a través de nuestras políticas de voluntariado y de servicios pro bono, que establecen el marco de referencia para la participación de los profesionales de la firma en actividades con impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente.
Planeta	La política integrada de calidad y medio ambiente establece los principios de actuación en materia ambiental. Alineada con los requisitos de la Norma ISO 14001, aborda de forma explícita nuestro enfoque de protección y prevención ambiental en materia de energía, cambio climático y economía circular.

¹ Para más información sobre las principales políticas y actuaciones de cada uno pilares de Buen gobierno y cumplimiento, Personas, Prosperidad y Planeta, ver los capítulos [Cuestiones de Gobernanza](#), [Cuestiones sociales](#) y [Cuestiones ambientales](#).

3.2 MEDIDAS PARA CUMPLIR NUESTROS OBJETIVOS

PLAN DE IMPACTO DE KPMG EN ESPAÑA: UNA ESTRATEGIA INTEGRAL CON ENFOQUE LOCAL

La ambición de nuestro Plan de Impacto local es aportar confianza entre nuestros grupos de interés e impulsar el cambio, a través de compromisos y líneas de acción con alcance a toda nuestra cadena de valor.

En línea con las metas establecidas por KPMG a nivel internacional, la ambición de nuestro Plan de Impacto local es aportar confianza entre nuestros grupos de interés e impulsar

el cambio, a través de compromisos, líneas de acción con alcance en toda nuestra cadena de valor en cuatro bloques principales: buen gobierno y cumplimiento, personas, planeta y prosperidad.

El seguimiento y la supervisión del Plan de Impacto se realizan en el marco del Comité de Corporate Affairs de KPMG.

Buen gobierno y cumplimiento

Actuar con ejemplaridad para generar confianza.

- **Adoptar las prácticas más avanzadas de buen gobierno.** Mejoramos de forma continua nuestro modelo de gobierno para aportar confianza e impulsar el cambio.
- **Actuar con transparencia e integridad.** Damos respuesta a las expectativas de los grupos de interés clave.
- **Reforzar la cultura de la ética, el cumplimiento y la gestión de riesgos.** Actuamos con integridad y en aras del interés público.
- **Liderar la profesión en calidad de las auditorías.** Nuestro sistema de gestión de calidad como máxima garantía.

Personas

El conocimiento, actitud, compromiso y experiencia de nuestros profesionales es nuestra mejor contribución.

- **Maximizar la empleabilidad y el desarrollo profesional de nuestros equipos.** Somos el motor del desarrollo presente y futuro de nuestro personal.
- **Ofrecer a los profesionales un entorno de trabajo estimulante, seguro y saludable, con mayor interconexión, flexibilidad y compensación justa.** Ayudamos y fomentamos el equilibrio entre la vida personal y profesional a través de medidas concretas de conciliación y flexibilidad.
- **Promover la igualdad de oportunidades y una cultura inclusiva.** Somos una firma segura en la que todas las personas pueden mostrarse tal como son generando riqueza con la diversidad.

Prosperidad

Generar impacto social positivo.

- **Impulsar el talento.** Contribuimos a la formación continua y mejor capacitación de los jóvenes y otras personas con dificultades de acceso al mercado laboral.
- **Poner el conocimiento de nuestros profesionales al servicio de la economía y la sociedad.** Ponemos nuestras capacidades y enfoque One Firm al servicio del tercer sector.
- **Maximizar nuestros impactos positivos.** Nos reinventamos para maximizar nuestro impacto y llegar a más beneficiarios directos.
- **Generar valor compartido.** Compromiso con las partes interesadas y fomento de las colaboraciones entre el sector público, el privado y el social.

Planeta

Reducir nuestro impacto ambiental para contribuir a un futuro más sostenible y resiliente.

- **Alcanzar la neutralidad en carbono en 2030.** Avanzamos en la adaptación a los riesgos y oportunidades del cambio climático.
- **Impulsar la ecoeficiencia y el consumo responsable.** Mantenemos el valor de los recursos en la economía.
- **Potenciar la formación y toma de conciencia ambiental.** Maximizamos el conocimiento de nuestros impactos para mitigarlos entre todos.
- **Ampliar nuestra política ambiental.** Integramos de forma transparente la variable ambiental en todos los procesos.

3.3 LAS RELACIONES QUE NOS UNEN

ESCUCHA Y DIÁLOGO, LOS PILARES DE NUESTRA INTERACCIÓN

Compromisos

Generar espacios de reflexión y debate con grupos de interés para favorecer el intercambio de ideas.

Desarrollar y mantener una cultura de colaboración, transparencia y vocación de servicio con los medios de comunicación.

Construir una relación enriquecedora, consciente y responsable con nuestros grupos de interés y fomentar la colaboración público-privada (opinión pública/administración).

Ecosistema de grupos de interés de KPMG

KPMG identifica y evalúa de forma estratégica a sus principales grupos de interés, lo que permite diseñar estrategias de relación y comunicación adaptadas a cada uno de ellos. Además, promovemos un ejercicio continuo

de escucha y diálogo para incorporar sus expectativas, intereses y percepciones en la toma de decisiones. Para ello, realizamos estudios de percepción periódicos que se trasladan a los órganos de gobierno de la firma.



Clientes y futuros clientes



Profesionales actuales, futuros y alumni



Sociedad general



Gobierno e instituciones



Organismos legislativos y reguladores



Medios, periodistas y líderes de opinión



Asociaciones empresariales



ONG y Fundaciones



Proveedores



Think tanks



Universidades y escuelas de negocio



Entorno de innovación

Canales y dinámicas de relación adaptadas a cada grupo de interés

KPMG cuenta con canales de relación adaptados a los distintos grupos de interés, con el fin de comprender y dar respuesta a sus expectativas y necesidades. Fomentamos una relación bidireccional basada en la escucha activa y el diálogo.

► Cercanía y comunicación con nuestros profesionales

Respecto a nuestros profesionales, contamos con una intranet personalizable, una *newsletter* interna semanal y espacios de escucha activa como *Juanjo responde*, a través del cual se trasladan preguntas o inquietudes directamente al presidente. Todas las dudas se dan respuesta periódicamente en la *newsletter* interna o en los encuentros periódicos con los profesionales. Adicionalmente, realizamos una encuesta anual de clima, que cuenta con una elevada participación y sobre la que se elaboran planes de acción y seguimiento.

Conscientes de la importancia de fortalecer el vínculo con antiguos profesionales, impulsamos el programa Alumni de KPMG con el fin de mantener el contacto con este relevante grupo de interés.

Para más información sobre la escucha activa con nuestros profesionales y futuro talento, ver el capítulo [Personas](#).

► Escucha activa para promover la excelencia con nuestros clientes

Respecto a los clientes, cabe destacar el ejercicio de escucha y diálogo realizado a través del programa 'Client Insights'. El fin perseguido es el de conocer la opinión y satisfacción con nuestros servicios de forma independiente y confidencial, identificando posibles retos de nuestros clientes para proporcionarles los servicios y soluciones que requieren y áreas de mejora, para las que se implementan las correcciones y seguimientos correspondientes. Un año más, nuestros clientes han valorado de forma especialmente positiva la relación profesional con KPMG, con una puntuación media de 9,2 sobre 10.

Para KPMG, los eventos representan un canal estratégico adicional de relación con clientes actuales y potenciales, medios de comunicación y opinión pública. Ya sea mediante nuestra organización directa, el patrocinio o la participación de nuestros expertos en eventos de terceros, fomentamos el intercambio de conocimiento y el diálogo con actores clave del entorno empresarial, institucional y regulador.

Para más información sobre la cercanía con nuestros clientes, ver el capítulo [Qué es para KPMG la calidad y la excelencia](#).

► Relación transparente y colaborativa con los medios de comunicación

En KPMG promovemos una relación con los medios de comunicación basada en la transparencia, la colaboración y la vocación de servicio, conscientes de su papel esencial en una sociedad democrática. Defendemos el periodismo de calidad como herramienta clave frente a la desinformación y la sobrecarga informativa. A través de nuestros portavoces contribuimos a una mejor comprensión del entorno, las tendencias y la regulación. Además, impulsamos proyectos conjuntos con los medios

que se traducen en la generación de contenidos y la organización de eventos sobre temas relevantes para nuestros grupos de interés.

Para más información sobre nuestra contribución para facilitar la comprensión del entorno, ver el apartado [Divulgadores de conocimiento y generadores de espacios de reflexión](#).

► Colaboración con los principales agentes económicos y sociales

Desde KPMG contribuimos activamente al desarrollo económico y social, participando de forma ética, transparente y propositiva en los temas prioritarios de la agenda pública. Seguimos un plan de relaciones institucionales orientado al interés general, combinando los retos de nuestra actividad con los desafíos del país a través de acciones de diplomacia corporativa.

Priorizamos la escucha activa con nuestros *stakeholders* en base al conocimiento y la experiencia de nuestros expertos para generar valor transformador y aportar soluciones innovadoras.

Para ello:

- Impulsamos la colaboración público-privada y promovemos espacios de encuentro con las

administraciones, tanto a nivel nacional como en el ámbito territorial.

- Construimos alianzas estratégicas con más de cien asociaciones empresariales sectoriales y regionales, fortaleciendo la competitividad del tejido empresarial.
- Colaboramos con compañías, fundaciones, universidades, escuelas de negocios y *think tanks* para generar conocimiento y buscar soluciones a los grandes retos de nuestra sociedad.

Para más información sobre nuestra colaboración con el entorno, ver los capítulos [Qué es para KPMG la calidad y la excelencia](#) y [Cuestiones sociales](#).

ANÁLISIS DE DOBLE MATERIALIDAD DE KPMG

En KPMG somos conscientes de que, en el contexto actual, la sostenibilidad cobra una relevancia creciente, reforzando la necesidad de identificar y comprender los temas más significativos para la firma y sus grupos de interés. Esto nos permite no solo responder a los desafíos y a las expectativas de las mencionadas partes interesadas, sino también aprovechar las oportunidades emergentes.

Para ello, considerando los requisitos establecidos en la Directiva sobre información corporativa en materia de sostenibilidad (CSRD, por sus siglas en inglés) y las guías de implementación del grupo consultivo europeo EFRAG, KPMG ha llevado a cabo un análisis de doble materialidad que permite evaluar estos aspectos desde una doble perspectiva:

- Materialidad de impacto, que identifica los impactos reales o potenciales, positivos o negativos, que la actividad de la firma genera en las personas o el medio ambiente.
- Materialidad financiera, que analiza las cuestiones de sostenibilidad que pueden representar riesgos u oportunidades para la firma.
 - Los riesgos y oportunidades se describen como los acontecimientos o condiciones ambientales, sociales o de gobernanza que, de producirse, podrían tener un efecto negativo (riesgos) o positivo (oportunidades) significativo en la firma, con potencial influencia en su rendimiento financiero, modelo de negocio y estrategia.

Este análisis abarca tanto las operaciones directas de KPMG como su cadena de valor, así como los distintos horizontes temporales (corto, medio y largo plazo), proporcionando una visión integral de los impactos, riesgos y oportunidades (IROs) materiales, es decir, más relevantes. Ambas perspectivas están interconectadas, de modo que un tema puede ser material desde una, la otra o ambas perspectivas.

La metodología seguida para la realización del análisis de doble materialidad se describe a continuación:

► Identificación de los temas y subtemas, junto con los impactos, riesgos y oportunidades asociados

Se ha definido un listado de temas y subtemas que aporta mayor granularidad al análisis, permitiendo identificar y agrupar los impactos, riesgos y oportunidades de manera más precisa. Para la realización de esta clasificación e identificación se ha considerado el AR 16 del estándar *ESRS 1 – Requisitos generales* de la CSRD, que presenta los temas, subtemas y subsubtemas sobre las cuestiones de sostenibilidad tratados en la Directiva. Se han incorporado también aspectos específicos relacionados con el modelo de negocio de la firma.

Adicionalmente a la regulación ya mencionada, el listado de impactos, riesgos y oportunidades aplicables a la firma se ha alimentado teniendo en cuenta los principales marcos de *reporting* en sostenibilidad, requerimientos de supervisores, expectativas de los grupos de interés, y documentos internos de la firma como el mapa de riesgos. Posteriormente, se ha contrastado con diferentes especialistas en la materia de KPMG, para asegurar su alineamiento con la casuística de la firma y su completitud.

► Consulta e incorporación de la perspectiva de los grupos de interés

De forma paralela a la identificación de impactos, riesgos y oportunidades, se han llevado a cabo consultas a los grupos de interés relevantes para la firma, siendo estos socios, empleados, clientes, aliados sociales, asociaciones empresariales, y estudiantes y futuro talento. Esta metodología de escucha y diálogo se ha realizado siguiendo diferentes modalidades, entre las que se encuentran grupos de trabajo (o *focus groups*), entrevistas individuales y encuestas, las cuales se han adaptado teniendo en cuenta el grupo consultado.

El objetivo de esta consulta es considerar la perspectiva y opinión de los grupos de interés en el ejercicio, concretamente, en la valoración de los temas e identificación de IROs concretos destacables. Tras el análisis de las valoraciones facilitadas por los consultados, se ha definido un valor de escala que representa esta perspectiva, siendo una de las métricas comunes a los impactos, riesgos y oportunidades para determinar su posible materialidad.

► Valoración de los impactos, riesgos y oportunidades

Una vez elaborado el listado extenso de impactos, riesgos y oportunidades ya clasificados en sus temas y subtemas correspondientes, se ha procedido a la valoración de cada uno de ellos para la determinación de la relevancia de cada uno.

- La valoración de los impactos se calcula a través de las siguientes métricas:
 - Probabilidad de ocurrencia: determina la posibilidad de que suceda el impacto en el caso de que este sea potencial, es decir, de que no se esté dando ya en la actualidad. Puede ser baja, media, moderada o alta.
 - Alcance: determina la amplitud del impacto, es decir el número de personas afectadas o el alcance del beneficio o daño sobre el medioambiente. El alcance puede ser limitado, medio o global.
 - Remediabilidad: determina el grado de dificultad (económica y temporal) para volver al estado anterior a que suceda el impacto en caso de que sea negativo. Puede ser fácil, con esfuerzo, difícil, muy difícil o irremediable.
 - Escala: determina el grado de relevancia del impacto para los grupos de interés en una escala del 1 al 5, siendo el 5 la máxima importancia otorgada.

- La valoración de los riesgos y oportunidades se calcula a través de las siguientes métricas:
 - Probabilidad: determina la posibilidad de que se materialice el riesgo u oportunidad, pudiendo ser esta baja, media, moderada o alta.
 - Valoración económica: mide la potencial repercusión en la firma de los riesgos u oportunidades según unos umbrales adaptados a la casuística de KPMG. Para su medición se valora la afectación a la estrategia, la operativa, la reputación y al cumplimiento regulatorio. Esta afectación, tanto positiva como negativa, puede ser baja, media, moderada o alta.
 - Escala: determina el grado de relevancia del impacto para los grupos de interés en una escala del 1 al 5, siendo el 5 la máxima importancia otorgada.

El cálculo de los riesgos y oportunidades se realiza de forma diferenciada para los distintos horizontes temporales, asignando un mayor peso al horizonte a corto plazo (actualidad y 1 año) que a los horizontes a medio (entre 1 y 5 años) y largo plazo (más de 5 años). Esta asignación de pesos se realiza, entre otras cuestiones, por la mayor certeza de la información en el corto plazo y el posible impacto más inmediato en la toma de decisiones.

► Obtención de resultados y determinación de la materialidad

El proceso para determinar el umbral de materialidad de impacto consiste en:

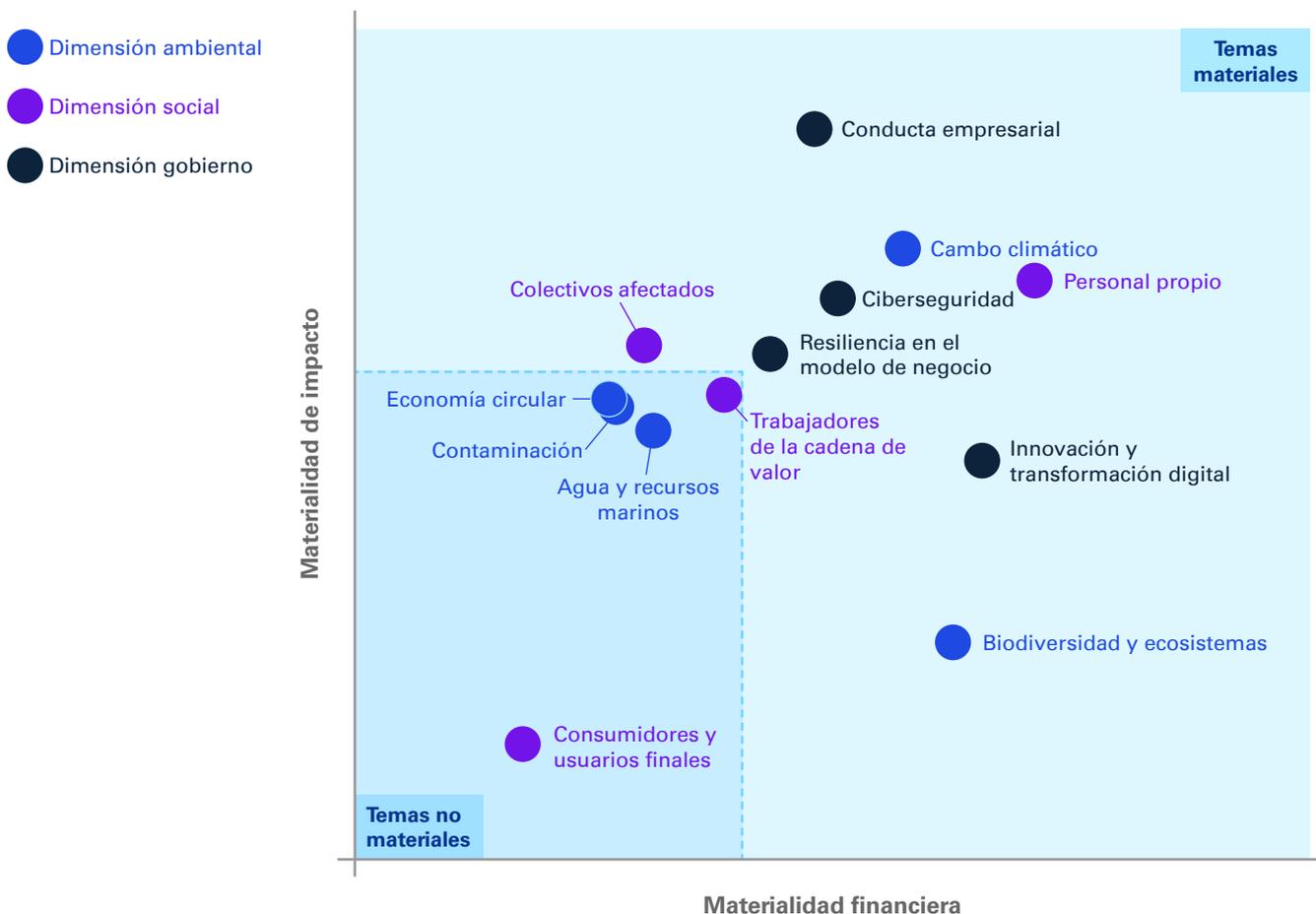
1. Identificación del valor máximo de los impactos con valoración más alta de cada subtema.
2. Cálculo del umbral: a partir de la totalidad de valores máximos de todos los subtemas, se calcula el promedio, que servirá como umbral de la materialidad de impacto.
3. Determinación de materialidad: los temas, subtemas o impactos cuya valoración sea superior a este umbral definido se consideran materiales.

En el caso de la materialidad financiera, se aplica el mismo procedimiento, pero en lugar de basarse en las valoraciones de los impactos, se consideran las de los riesgos y oportunidades identificados.

Este método garantiza que la determinación de la materialidad de los asuntos se base en los impactos, riesgos y oportunidades más significativas dentro de cada subtema, evitando que valores bajos en algunas temáticas difuminen la importancia real de ciertos aspectos.

Un tema o subtema es considerado como material en cuanto se determina como relevante en alguna de las dos perspectivas.

Teniendo en cuenta estas consideraciones, el ejercicio ha identificado 8 temas materiales de los 13 inicialmente estudiados. Se presenta a continuación la matriz de doble materialidad, que permite ordenar estos asuntos en dos ejes, según su relevancia en cada perspectiva:



Los temas determinados como materiales para KPMG y su relación con los estándares de la CSRD son los siguientes:

- Cambio climático (ESRS E1)
- Biodiversidad y ecosistemas (ESRS E4)
- Personal propio (ESRS S1)
- Colectivos afectados (ESRS S3)
- Conducta empresarial (ESRS G1)
- Ciberseguridad (Específico de la entidad)
- Innovación y transformación digital (Específico de la entidad)
- Resiliencia en el modelo de negocio (Específico de la entidad)

Estos temas, así como los impactos, riesgos y oportunidades materiales asociados, serán objeto de divulgación en el presente informe de sostenibilidad, exponiéndose al inicio de su bloque correspondiente.

4

Qué es para KPMG la calidad y la excelencia

1 LA CERCANÍA CON NUESTROS CLIENTES

Como firma de servicios profesionales, para KPMG es fundamental no solo cumplir las expectativas de nuestros clientes, sino ir un paso más allá. Trabajamos para tener la capacidad de anticiparnos a sus necesidades, ayudando a las organizaciones a entender cómo puede impactar el entorno en su modelo de negocio, sector y objetivos. Por ello, nuestro enfoque parte de la cercanía, de estar al lado de nuestros clientes y acompañarlos en sus desafíos para que cada proyecto que emprendemos sume y genere un impacto positivo.

Con el objetivo de garantizar y cuidar esta cercanía y calidad en nuestra relación con clientes contamos con el programa 'Client Insights'. Esta iniciativa contempla medidas de escucha y diálogo con nuestros clientes para una mejora continua en la prestación de nuestros servicios. Un año más, nuestros clientes han valorado de forma especialmente positiva la relación profesional con KPMG, con una puntuación media de 9,2 sobre 10. Además, 8 de cada 10 clientes consideran que la firma está "por delante" o "muy por delante" de otras firmas de la competencia.

2 UNA APUESTA MULTIDISCIPLINAR

En KPMG apostamos por un enfoque multidisciplinar en el que, según las necesidades de cada proyecto, expertos de auditoría, fiscal, legal y consultoría colaboran entre sí para ofrecer soluciones integradas y estratégicas. Esta colaboración nos permite afrontar proyectos complejos con una visión más completa, optimizando la toma de decisiones y la generación de valor para nuestros clientes. Además, este modelo nos hace más resilientes y nos permite adaptarnos y anticiparnos con mayor rapidez a la complejidad del entorno. Además, da la oportunidad a nuestros profesionales de desarrollarse en distintas áreas y proyectos, impulsando su capacidad y conocimiento en el marco de nuestro objetivo de atraer y fidelizar al mejor talento.

Este año, nuestros equipos han prestado 25.814 servicios y soluciones que han ayudado al tejido empresarial e instituciones del país a cumplir sus metas. Nuestros clientes son organizaciones e instituciones de múltiples y distintos sectores, tamaño y realidad, entre los que se encuentra todo el Ibex35.



3 NUESTRO CONOCIMIENTO SECTORIAL

Cada organización tiene una realidad, por la que el entorno, la regulación, la tecnología o las expectativas de sus clientes o consumidores, entre otros, les influye de forma distinta. Por este motivo, conocer en profundidad la realidad de cada sector es fundamental. Y, por ello, en KPMG contamos con equipos especializados en cada sector de la economía, con capacidad de proporcionar una visión clara sobre los retos, necesidades y oportunidades de cada uno de ellos.

Como ejemplo, destaca la aportación al sector financiero, tanto en banca, gestión de activos como seguros ante un complejo panorama en el marco de una regulación exigente, la bajada progresiva de los tipos de interés o la adaptación a unos consumidores más exigentes. De la misma forma sucede en el sector energético, muy impactado por los conflictos geopolíticos y por el cumplimiento de los ambiciosos objetivos de descarbonización marcados por la Unión Europea.

4 SITUAR LA CALIDAD Y LA ÉTICA EN EL CENTRO DE LA TOMA DE DECISIONES

KPMG sigue unos rigurosos estándares de calidad y cumple con certificaciones nacionales e internacionales que garantizan la excelencia en sus servicios.

En España, las políticas de control de calidad de la firma se basan tanto en la norma Internacional de Gestión de Calidad ISQM1, emitida por el *International Auditing and Assurance Standards Board* (IAASB), como en el Código de Ética emitido por el *International Ethics Standards Board for Accountants* (IESBA). Estas son las normas aplicables a las firmas que realizan auditorías legales y trabajos de naturaleza similar, y sus procedimientos asociados se han diseñado para proporcionar una base que permita cumplir las normas, así como los requisitos regulatorios y legales

aplicables, y emitir los informes adecuados, según las circunstancias.

Además, KPMG en España adopta los procedimientos y políticas de KPMG International, basados en un control de calidad a nivel individual que ayuda a nuestros 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.

Teniendo en cuenta el compromiso de la firma con la ética y la integridad de cada uno de sus proyectos y actuaciones, KPMG evalúa periódicamente las políticas de calidad del trabajo y los procedimientos de control internos de la firma.

5 NUESTRA CAPACIDAD DE TRANSFORMACIÓN TECNOLÓGICA

Desde KPMG venimos desde hace más de dos años abordando las transformaciones que está trayendo consigo la tecnología, en especial la IA, desde una perspectiva que hemos denominado 'cliente cero'. Antes de acompañar a los clientes en su transformación, apostamos por implementar un cambio interno que ha impactado en todas las áreas de la firma, desde la operativa a los equipos y la forma de trabajar.

Mediante la atracción del mejor talento y la formación y la capacitación de nuestros equipos hemos extraído aprendizajes y entendido los retos que trae consigo esta tecnología. Pero sobre todo nos ha permitido ser

más ágiles, precisos y estratégicos. A través de este enfoque podemos acompañar a nuestros clientes en su transformación desde una perspectiva holística y adaptada a la realidad de cada organización.

Adicionalmente, contamos con las últimas herramientas y avances gracias a nuestro ecosistema de alianzas con las principales compañías tecnológicas a nivel global.

Esta capacidad, unida a nuestra apuesta por el talento y por abordar la transformación desde una perspectiva multidisciplinar, nos ha situado en una posición de ventaja competitiva para contribuir a que la economía española no se quede atrás.

6 GARANTIZAR LA SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

La transformación digital no puede llevarse a cabo sin antes garantizar la máxima seguridad antes, durante y después de la implementación tecnológica. En este sentido, KPMG prioriza la gestión integral de la ciberseguridad tanto a nivel interno como en su interacción con los clientes y otros grupos de interés. Este compromiso se traduce en la creación de políticas, procedimientos, medidas preventivas y sistemas avanzados que garantizan la protección de la información y los datos sensibles de clientes y colaboradores. Además, desde KPMG fomentamos activamente una cultura de ciberseguridad que permea en toda la cadena de valor de la firma, desde el primer contacto con los clientes hasta las operaciones diarias, asegurando la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información en todo momento.

La formación en seguridad IT de los profesionales de la firma representa una prioridad, ya que constituye la base fundamental para garantizar niveles de seguridad adecuados. Las personas son el activo más valioso frente a amenazas y ataques, y su capacitación continua es clave para proteger la organización de tales riesgos cibernéticos. Asimismo, realizamos evaluaciones y simulaciones, periódicas y recurrentes, para mantener actualizadas nuestras estrategias de protección frente a las nuevas amenazas y vulnerabilidades cibernéticas que puedan surgir.

Y es que somos conscientes de que la información y el conocimiento son los principales activos de la firma y, como tal, contamos con controles de seguridad de la información cuyo objetivo es la protección ante pérdida, robo, revelación y accesos no autorizados.

La función de seguridad de la información se apoya en una oficina de Seguridad y Cumplimiento IT, que vela por que se sigan las políticas de seguridad IT de KPMG. Esta oficina opera un sistema de gestión de seguridad de la información certificado (ISO27001 / ENS) y desarrolla una actividad de supervisión e implantación

de políticas, procedimientos, soluciones técnicas y acciones formativas a todos nuestros profesionales que permiten mantener unos altos niveles de seguridad.

Además, la firma cuenta con un riguroso ciclo interno de auditorías IT que asegura el cumplimiento de los estándares de seguridad establecidos por KPMG Internacional. Asimismo, dispone de un SOC Global que monitorea en tiempo real las vulnerabilidades, amenazas y eventos de seguridad que puedan afectar a los sistemas IT de KPMG en España, al que atiende el equipo de ciberseguridad de la firma.

Adicionalmente, la firma cuenta con las certificaciones de seguridad de la información UNE-ISO/IEC27001, UNE-ISO/IEC27701, UNE-ISO/IEC27017 y UNE-ISO/IEC27018. Todas ellas conforman un sistema de gestión de seguridad de la información (SGSI) sólido y resiliente. Además, KPMG cuenta con el certificado de conformidad con el Esquema Nacional de Seguridad (ENS) (nivel medio) según las exigencias del Real Decreto 311/2022 de 3 de mayo para las sociedades de KPMG Auditores, KPMG Abogados y KPMG Asesores, que asegura un correcto cumplimiento del ENS y habilita para prestar servicios o proveer soluciones a las entidades del sector público para el ejercicio de sus competencias y potestades administrativas.

Desde KPMG fomentamos activamente una cultura de ciberseguridad que permea en toda la cadena de valor de la firma, desde el primer contacto con los clientes hasta las operaciones diarias, asegurando la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información en todo momento.

HISTORIAS REALES CON IMPACTO REAL

Compartimos historias de clientes a los que hemos acompañado en su transformación y en el cumplimiento de sus objetivos, generando un impacto positivo en la economía y la sociedad.

AYUDAMOS A GRUPO ADECCO A IMPULSAR SU ESTRATEGIA COMERCIAL Y OPTIMIZAR SUS CAPACIDADES PROFESIONALES A TRAVÉS DE LA IA

Desde KPMG, les hemos asesorado en la gestión del cambio para maximizar el valor de la IA en sus operaciones

Con el fin de aprovechar al máximo el potencial de la IA para mejorar la productividad de los profesionales, los equipos de People Services y el área de Analítica de Datos, Inteligencia Artificial y Tecnologías Emergentes de KPMG han diseñado un plan de gestión del cambio enfocado en aumentar la competitividad, eficiencia y agilidad de los procesos. A través de la implementación de acciones específicas, con especial foco en programas de *upskilling* y *reskilling*, se ha logrado redirigir la productividad de los profesionales hacia actividades que generen un mayor valor añadido para la compañía.

NUESTRO COMPROMISO POR LA CALIDAD DE LA AUDITORIA ES RECONOCIDO POR GRANDES EMPRESAS Y ENTERPRISE

El *expertise* y conocimiento sectorial de KPMG, impulsado por nuestra apuesta en innovación, nos posicionan como una firma líder en el mercado

Empresas del Ibex35, pertenecientes a diferentes sectores y con necesidades específicas continúan confiando año tras año en la profesionalidad y el rigor que demostramos en cada uno de nuestros trabajos de auditoría. Esto se refleja en la relación continua con corporaciones como Naturgy, Grupo Planeta, Atresmedia y Grupo CESCE. También hemos conseguido que depositen su confianza en nosotros importantes compañías del segmento enterprise como el Grupo AVATEL o la aerolínea Binter, un referente clave en servicios de transporte aéreo.

AYUDAMOS A LA DIRECCIÓN GENERAL DE ACCIÓN POR EL CLIMA DE LA COMISIÓN EUROPEA (CE)

Asesoramos a la CE en materia legal dentro de su Marco Contractual sobre subastas de derechos de emisión y supervisión del mercado de carbono

El proyecto conjunto, liderado por el equipo de Servicios Legales Financieros de KPMG Abogados España y KPMG Alemania, abarca el asesoramiento legal para el desarrollo, implementación, monitorización y revisión de la legislación aplicable al mercado primario y secundario de derechos de emisión. Además, incluye la gestión de contratos, la contratación conjunta de la plataforma de subastas común y la asistencia legal en la gestión de los Acuerdos de Contratación Conjunta, durante un período de 48 meses.

ASESORAMOS A SACYR EN LA REALIZACIÓN DE LA VENDOR DUE DILIGENCE DE SU DIVISIÓN DE SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES

Un equipo de más de 25 profesionales de KPMG asesora en el marco de la venta de la división de Servicios Medioambientales

Los profesionales, pertenecientes a los equipos de Deal Advisory, Consulting Corporates y Abogados, asesoran en el marco de la venta de la división de Servicios Medioambientales, encabezada por Valoriza Servicios Medioambientales, realizando la *due diligence* financiera, fiscal, laboral y sostenible. Valoriza es una empresa líder en el sector de servicios medioambientales en España, con una presencia significativa a nivel internacional, que ofrece una amplia gama de servicios municipales, medioambientales y de gestión de residuos, y cuenta con más de 7.000 profesionales.

COLABORAMOS EN LA ELABORACIÓN DE LA HOJA DE RUTA DEL HIDRÓGENO RENOVABLE

Un equipo multidisciplinar acompaña a la Dirección General de Transición Energética de Castilla-La Mancha en su camino hacia la descarbonización

KPMG Abogados y Consulting Corporates ayudan a analizar el marco normativo a nivel europeo, nacional y autonómico, así como los programas públicos de apoyo aplicables en la región. Asimismo, se encargan de identificar y definir a los actores clave implicados en la cadena de valor del hidrógeno, ayudando a establecer objetivos y oportunidades para el adecuado desarrollo del sector.

KPMG LOGRA QUE EL TJUE DECLARE LA ILEGALIDAD Y DEVOLUCIÓN DEL IMPUESTO SOBRE HIDROCARBUROS

Las devoluciones en juego podrían superar los 6.000 millones de euros

KPMG Abogados ha logrado que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) declare que el tramo autonómico del impuesto sobre hidrocarburos era contrario al derecho europeo. Asimismo, ha conseguido posteriormente que el Tribunal Supremo declare la ilegalidad y reconozca el derecho a la devolución en favor de las compañías mayoristas de hidrocarburos que soportaron su repercusión.

LA CONSELLERÍA DO MAR DE LA XUNTA DE GALICIA CONFÍA EN KPMG PARA LA GESTIÓN Y COORDINACIÓN DE AYUDAS

Una red de siete oficinas situadas en el litoral gallego ofrecerá servicios de asesoramiento durante los próximos tres años

El equipo de Strategy and Digital Customer de ITGH de la oficina de A Coruña ha puesto en marcha servicios de asesoramiento y formación a través de esta red, dirigidos a potenciales beneficiarios de las ayudas destinadas a la pesca, la acuicultura y la transformación y comercialización de los productos financiados por el FEMPA (Fondo Europeo

Marítimo, de Pesca y de Acuicultura). Esta iniciativa acerca y refuerza las relaciones con el territorio mediante la implementación de servicios públicos orientados a empresas, pymes, emprendedores y autónomos, a partir de un marcado enfoque sectorial.



5

Cuestiones de gobernanza

Actuar con ejemplaridad para generar confianza.

Nuestro modelo de gobierno se articula en torno a la búsqueda de la excelencia en todo lo que hacemos, la transparencia, la ética, la independencia, la calidad y, sobre todo, la integridad.



Pepe Matas, socio de Quality & Risk Management de KPMG Abogados, forma parte del equipo que contribuye al desarrollo del "Global Responsible Tax Project" en KPMG en España para una fiscalidad responsable | **Mónica López-Schümmer Oraa**, directora de Audit CIM, miembro del jurado y del equipo revisor de la información económica de la iniciativa KPMG Cafés Solidarios | **Cristina Fernández**, directora de Tax y responsable del área de Knowledge en KPMG Abogados, desde la que contribuye al refuerzo de la calidad y excelencia de los equipos | **Gustavo González Salas**, senior manager de Audit Quality, miembro del equipo responsable del Sistema de Gestión de la Calidad de KPMG en España

Compromisos

Adoptar las **prácticas más avanzadas de buen gobierno en la firma** que respaldan nuestro propósito de aportar confianza e impulsar el cambio y la ambición de ser la firma más confiable y que más confianza aporta al mercado.

Actuar con **transparencia e integridad** ante los diferentes requerimientos y expectativas de los grupos de interés clave en aras del interés público.

Reforzar la **cultura de la ética, el cumplimiento y la gestión de riesgos** para que forme parte del día a día de todos los profesionales de la firma.

Liderar la profesión en calidad de las auditorías a través de la operación de un sistema de gestión de calidad en cumplimiento de la normativa.

274 249 | 2023

Socios¹

Liderazgo de la Dirección: comprometidos con la **calidad e integridad**

¹ Se incluye personal asalariado y no asalariado

100%

Profesionales convocados que han finalizado con éxito la **formación** en Integridad, Prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo, Independencia y Protección de la Información

84.789

Horas de formación para promover una cultura de **ética y cumplimiento** en nuestros profesionales

Contribución de KPMG a los Objetivos de Desarrollo Sostenible en materia de Buen gobierno y cumplimiento

ODS	Contribución de KPMG	Impacto
 <p>16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS</p>	<p>Contribuimos a la generación de confianza en el mercado, liderando la profesión con calidad y promoviendo una cultura de ética y cumplimiento.</p>	<p>Promovemos una cultura de ética y cumplimiento en nuestros profesionales a través de 84.789 horas de formación en este ámbito.</p> <p>Generamos confianza en el mercado gracias a la calidad en los trabajos realizados.</p>
 <p>17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS</p>	<p>Actuamos con transparencia e integridad para atender las expectativas de los grupos de interés clave, en aras del interés público.</p>	<p>Divulgamos periódicamente el Informe de transparencia y mantenemos un diálogo transparente con los grupos de interés clave para custodiar su confianza.</p>



POLÍTICAS RELACIONADAS CON LA GOBERNANZA

KPMG dispone de políticas y procesos que son el marco para gestionar los impactos, riesgos y oportunidades materiales relacionados con la conducta empresarial. El alcance se ha complementado con aquellos aspectos

relacionados con la calidad en la prestación de nuestros servicios. En el siguiente cuadro se resume la relación existente entre ellos:

Resumen de impactos, riesgos y oportunidades asociados a la gobernanza	Políticas y procesos relacionados con la prevención de posibles impactos negativos y para la gestión de riesgos y oportunidades materiales
<p>Impactos positivos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promoción y fomento de la conducta y cultura empresarial ética. • Enfoque en la prevención y detección de la corrupción, incluyendo la cadena de valor. • Independencia en la prestación de servicios. • Actividad y servicios fiscales que contribuyen a la confianza en los mercados y en el tejido empresarial • Gestión ética y transparente de las relaciones con las instituciones públicas. • Acompañamiento personalizado y de alta calidad a los clientes para la consecución de objetivos y dar respuesta a sus necesidades. • Fomento de la cultura en ciberseguridad. • Mejor integración de los servicios multidisciplinares. 	<p>Nuestro código de conducta 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.</p> <p>La aplicación efectiva de nuestro código de conducta en aspectos relacionados con la conducta empresarial y la calidad de los servicios está regulada en nuestro manual de gestión de la calidad y los riesgos. Esta norma básica recoge todas las políticas y procedimientos relacionados con la ética empresarial, independencia personal y de firma para la prestación de servicios, aceptación de clientes, calidad de los servicios, confidencialidad y uso de los recursos informáticos, incluida la seguridad de la información.</p>
<p>Impactos negativos</p> <ul style="list-style-type: none"> • No se han identificado incidencias negativas de importancia relativa. 	<p>Estos principios básicos están apoyados por nuestras políticas específicas en estas materias, entre las que destacamos las políticas de cumplimiento penal, disciplinaria en materia de independencia, uso interno de la inteligencia artificial, uso de recursos de tecnología de la información, gestión documental, escritorio despejado, seguridad y privacidad de la información, competencia, inversiones y relaciones financieras, o de identificación y conocimiento de clientes.</p>
<p>Riesgos</p> <ul style="list-style-type: none"> • No alcanzar al 100% las metas establecidas por la firma en términos de independencia personal. • Uso incorrecto a título individual de nuevas herramientas de IA que no cumplan la regulación interna establecida por la firma • Prolongación en el tiempo de la implementación en los servicios a clientes de las iniciativas de innovación desarrolladas por la firma. • Complejidad de determinados procesos internos. 	<p>El cumplimiento de estas políticas está soportado por procesos específicos entre los que se incluye la formación obligatoria, declaraciones de conformidad por parte de todos los profesionales, seguimiento de métricas y comprobaciones desarrolladas por las áreas de auditoría interna y de ética e independencia.</p>
<p>Oportunidades</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adelantamiento a las necesidades del mercado con la identificación y desarrollo de servicios vinculados con la transformación y la tecnología. • Integración de la multidisciplinariedad en los servicios profesionales. 	

5.1 BUEN GOBIERNO: LAS PRÁCTICAS MÁS AVANZADAS PARA RESPALDAR NUESTRO PROPÓSITO Y SER LA FIRMA MÁS CONFIABLE

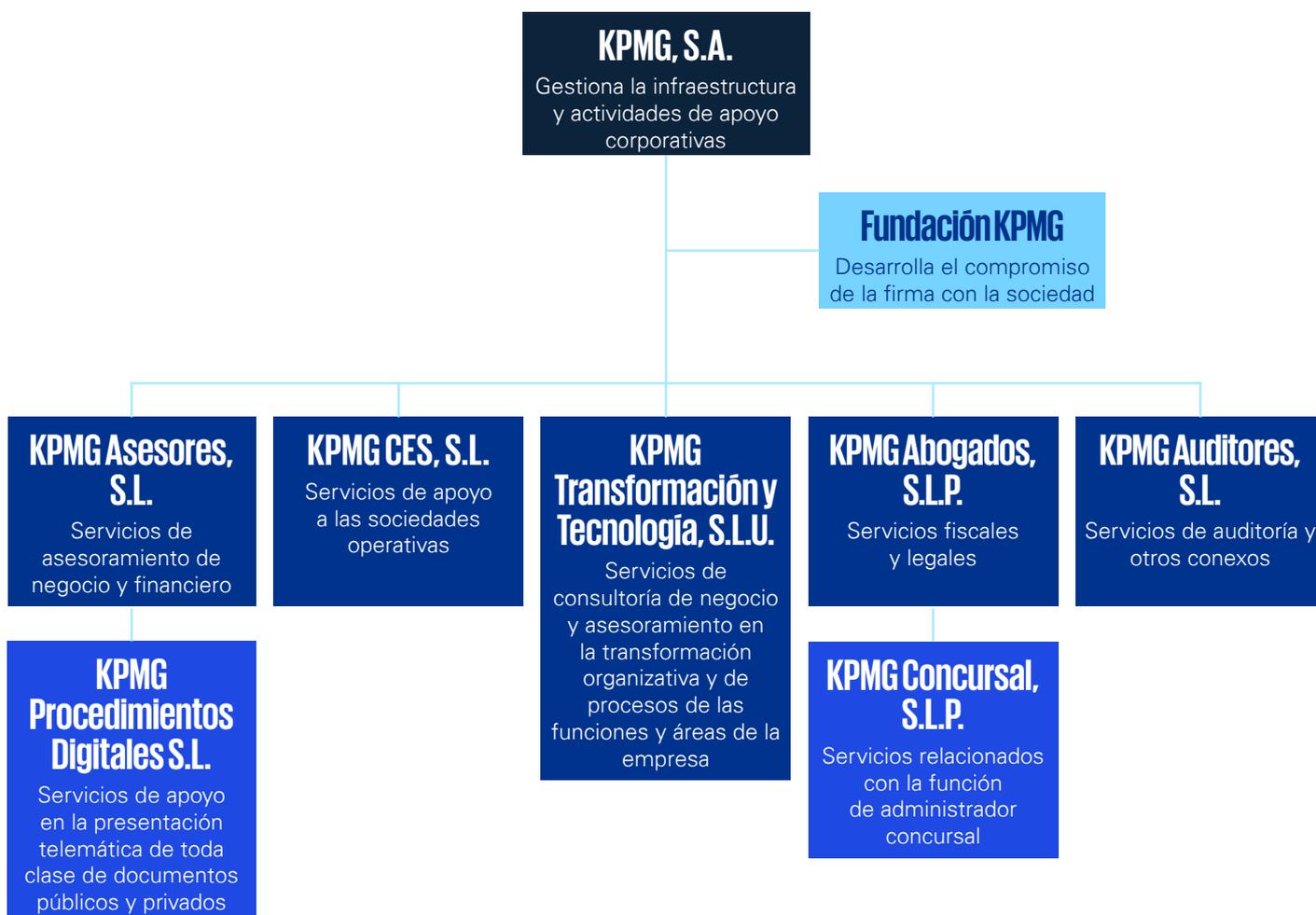
Nuestros órganos de gobierno velan por que la transparencia, la ética y la independencia guíen cada uno de nuestros proyectos, de nuestras decisiones y de nuestras relaciones con los grupos de interés. Nuestro Código de Conducta y las políticas y procedimientos específicos que

lo desarrollan ejemplifican nuestro compromiso con la aplicación de los estándares profesionales más exigentes en estas materias y además nos permiten garantizar que nuestra propuesta de valor sea de la máxima calidad.

ESTRUCTURA LEGAL

KPMG es la marca registrada de KPMG International, una red global de firmas de servicios profesionales que, con carácter general, es de propiedad local y responsable de sus obligaciones en su ámbito de operación. De este modo,

las seis entidades legales de KPMG en España coordinan su estrategia de forma conjunta. Adicionalmente, existe un Comité Ejecutivo que coordina las actividades de las entidades españolas que forman parte de la red KPMG.



ÓRGANOS DE GOBIERNO

Los órganos de gobierno de KPMG en España son los encargados de definir, supervisar y gestionar la consecución de las prioridades estratégicas de la firma.

ASAMBLEA DE SOCIOS

Es el órgano de decisión de los socios de la firma, y el de más alto nivel en KPMG para tomar decisiones. Elige al presidente de la firma.

Juan José Cano asumió la presidencia de KPMG en España el 1 de octubre de 2021.

CONSEJO DE SOCIOS

Examina, revisa y aprueba la estrategia de KPMG, y supervisa la ejecución de las tareas encomendadas al Comité Ejecutivo.

Los estudios para identificar las expectativas de nuestros grupos de interés y otros canales de comunicación ya existentes aportan información valiosa al trabajo que aborda el Consejo para identificar los impactos, los riesgos y las oportunidades financieras y extrafinancieras de KPMG.

El Consejo de Socios ha participado en un proceso de autoevaluación aplicando una metodología análoga a la que se hace al Consejo de las grandes compañías, alineado con la recomendación 36 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la CNMV.

El Consejo de Socios también cuenta con tres comisiones integradas por socios no ejecutivos.

COMITÉ DE NOMBRAMIENTOS

Responsable de iniciar el proceso de elección del presidente y de los miembros del Consejo de Socios. Debe ser consultado sobre el nombramiento de los miembros del Comité Ejecutivo.

COMITÉ DE REMUNERACIONES

Supervisa y aprueba el proceso seguido para determinar la remuneración de los socios. Además, formula recomendaciones sobre las políticas de retribución de la firma, para las que se tienen en cuenta los resultados de la Global People Survey de la firma, y otros canales de comunicación con los profesionales de KPMG.

COMITÉ DE AUDITORÍA Y RIESGOS

Supervisa el proceso de elaboración y presentación de la información financiera y la eficacia del control interno, propone la selección y nombramiento del auditor externo y trata cualesquiera asuntos relevantes con el auditor externo. Además, es el responsable último de velar por el cumplimiento de nuestras políticas de Risk & Compliance.



El Consejo de Socios está compuesto por cuatro socios designados por el Presidente, y seis más elegidos por la Asamblea de Socios. Siempre hay un representante del área de Abogados, otro del área de Auditoría y otro de Advisory. Uno de los socios elegidos es designado como consejero principal independiente.

INTEGRANTES DEL CONSEJO DE SOCIOS¹

Juanjo Cano
Presidente

María Lacarra
Consejera

Ángel Crespo
Consejero

Francisco Uría
Consejero principal independiente

David Höhn
Consejero

Ciscu Gibert
Consejero

Pau Bernad
Consejero

Fernando Cuñado
Consejero

Alberto Estrelles
Consejero

María Luisa Pérez Puerta
Consejera

Luis Alberto Martín Riaño
Consejero

¹ Actualizado a la fecha de la publicación del este Informe.

COMITÉ EJECUTIVO

Está integrado por el presidente y otros 8 socios, que representan a las diferentes áreas de la firma. La responsabilidad principal de este órgano consiste en implementar la estrategia y las políticas de KPMG. Además, revisa el estado de los riesgos corporativos. Dentro de este cometido, está encargado de la supervisión del estado de las incidencias, riesgos y oportunidades (IRO) de importancia relativa en cuestiones de sostenibilidad antes de su elevación al Comité de Auditoría y Riesgos del Consejo de Socios. Para ello, parte de la información que, anualmente, prepara el Comité de Asuntos Corporativos, órgano de carácter consultivo responsable de la estrategia de generación de confianza, que supervisa los procesos anuales de identificación, evaluación y gestión de IRO.

INTEGRANTES DEL COMITÉ EJECUTIVO¹

Juanjo Cano

Presidente

María Lacarra

Chief Operating Officer

David Hernanz

Socio responsable de Auditoría

Alberto Estrelles

Socio responsable de Abogados

Noelle Cajigas

Socia responsable de Deal Advisory

Pau Bernad

Socio responsable de Mercados y Consulting Corporates

Gonzalo Ruiz-Garma

Socio responsable de FS Consulting

Andrew Brett

Socio responsable de Quality & Risk Management

Ciscu Gibert

Socio responsable de las oficinas en Cataluña y Baleares

¹ Actualizado a la fecha de la publicación del este Informe.

Liderazgo de la dirección

274 socios¹ comprometidos con la calidad e integridad

¹ Considerando a todo el personal propio, incluida la categoría de socios equity. La cifra referida exclusivamente al personal asalariado es 134. En el apartado [El impacto de nuestro conocimiento](#) se detalla la estructura del personal propio.

5.2 NUESTRA CULTURA DE ÉTICA E INDEPENDENCIA: LA CLAVE PARA ACTUAR CON INTEGRIDAD Y TRANSPARENCIA

Mantenemos el mayor nivel de profesionalidad en el desempeño de nuestro trabajo, apoyados siempre en la ética, la independencia y nuestros valores.

NUESTROS VALORES

Representan aquello en lo que creemos y es importante para nosotros. Guían nuestro comportamiento en el día a día y están en la base de nuestra manera de actuar, las decisiones que tomamos y cómo trabajamos con los demás, con nuestros clientes y con nuestros grupos de interés.



Integrity

Hacemos lo correcto



Excellence

Nunca dejamos de aprender y mejorar



Courage

Pensamos y actuamos con valentía



Together

Respetamos a la persona y convertimos nuestras diferencias en fortalezas



For better

Hacemos lo que realmente importa

CÓDIGO DE CONDUCTA

Nuestro [Código de Conducta](#), actualizado en 2022, toma como modelo el Código global de KPMG y refleja la forma en la que se llevan a la práctica nuestros valores.

Recoge de manera expresa qué significa para nosotros un comportamiento ético, y define con claridad cómo debe ser nuestra manera de actuar, individualmente y con nuestros equipos. Nos anima a liderar con el ejemplo, promover una conducta ética y asegurar que nuestras acciones reflejen y refuercen nuestros valores y principios, compartidos por la red de firmas de KPMG.

Cada año, todos los profesionales que forma parte de KPMG en España, junto con las terceras partes con quienes colaboramos en proyectos con clientes, reciben formación dedicada a aspectos claves y novedosos en nuestro código de conducta y en que significa la integridad al trabajar por KPMG.

LÍNEA ÉTICA

KPMG pone a disposición de sus socios, empleados, colaboradores y clientes la [Línea ética](#) o 'Whistle-blowing Hotline', 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.

Las comunicaciones recibidas son revisadas inicialmente por un Ombudsman independiente de la firma y por el socio responsable de Quality & Risk Management, que determinan la acción inicial más apropiada. No obstante, y si la comunicación guarda relación con un miembro del equipo de Quality & Risk Management, solo el Ombudsman recibe la información para su tratamiento.

INDEPENDENCIA

En materia de independencia, la firma ha adoptado, además de la normativa en vigor en España, las políticas de independencia globales de KPMG, las cuales cumplen (o exceden en algunos puntos) el Código de Ética de IESBA (*International Ethics Standards Board for Accountants*, por sus siglas en inglés) y adicionalmente, según sea de aplicación, cualquier otro marco regulatorio como, por ejemplo, las normas de la *Securities & Exchange Commission* (SEC) o el PCAOB (*Public Company Accounting Oversight Board*). Estas políticas se recogen en el 'Quality and Risk Management Manual'.

Para garantizar una conducta ética íntegra e independiente, nuestra firma 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 caso de incumplimiento de las políticas de independencia de la firma, al margen de si dicha circunstancia se haya

identificado en el desarrollo de la revisión de cumplimiento, haya sido reconocida por la persona que ha cometido el incumplimiento o se haya detectado de cualquier otra forma, los profesionales están sujetos a una política disciplinaria en materia de independencia.

Todos los profesionales de auditoría, así como todos los socios de la red y todos los profesionales que prestan servicios a clientes, tienen que realizar un curso anual y superar con éxito un examen en materia de independencia. En 2024, el 100% de los profesionales convocados realizaron adecuadamente esta formación.

100% Profesionales convocados que han finalizado con éxito la formación:

Integridad
(*We do what is right: integrity at KPMG*)

Prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo

Independencia

Protección de la Información

100% Profesionales convocados que han realizado la Confirmación anual de independencia

INFORME DE TRANSPARENCIA

La actividad de auditoría es clave para el buen funcionamiento de la economía y de los mercados.

En nuestro Informe de Transparencia, correspondiente al ejercicio cerrado a 30 de septiembre de 2024, explicamos en qué consiste nuestra actividad como firma de auditoría, cómo se estructura nuestro gobierno corporativo y cómo aplicamos nuestro sistema de control de calidad dentro de nuestro compromiso con la excelencia y la efectividad de la calidad e independencia como auditores.

De esta forma, damos además cumplimiento a los requerimientos regulatorios de la Ley de Auditoría y la Directiva Europea en materia de auditoría.



NUESTRO COMPROMISO PARA UNA FISCALIDAD RESPONSABLE

KPMG Abogados forma parte del 'Global Responsible Tax Project' desde hace 10 años.

Se trata de un programa de toda la red de firmas que busca generar espacios de reflexión y una visión común sobre la tributación responsable en un contexto globalizado. Cubre temas como la legalidad fiscal, la ética, la transparencia y la competencia fiscal entre países.

El objetivo es desarrollar una mirada compartida sobre cómo funciona la fiscalidad responsable a escala

internacional en todas las empresas y jurisdicciones tributarias, tanto para las economías avanzadas como para las emergentes.

Y con foco en reflexionar de manera informada con todas las partes interesadas: desde contribuyentes a gobiernos, académicos y expertos en temas emergentes relacionados con el clima y la IA, hasta medios de comunicación, organismos internacionales, políticos, ONG y profesionales del área fiscal.

5.3 LA GESTIÓN DE RIESGOS EN EL DÍA A DÍA DE TODOS NUESTROS PROFESIONALES

Todos los profesionales de KPMG son responsables de actuar con la debida diligencia para asegurar la gestión de riesgos en la firma. Para ello, contamos con procesos y controles específicos para la prevención del soborno y la corrupción, que se han implantado en función del análisis de los riesgos derivados de estas situaciones. En este sentido, proporcionamos formación relacionada con la prevención del soborno y la corrupción destinada a todos los socios y profesionales que trabajan directamente para los clientes.

La formación –que además abarca nuestro Código de Conducta y el cumplimiento de las leyes, regulaciones y estándares profesionales– debe ser realizada al menos una vez al año. Los nuevos profesionales contratados deben completar esta formación durante los tres primeros meses desde su incorporación a la firma.

POLÍTICAS DE ACEPTACIÓN DE CLIENTES

En KPMG contamos con unas rigurosas políticas de aceptación y reevaluación de nuestra relación con clientes, lo cual es de vital importancia para proteger nuestra reputación. Antes de aceptar e iniciar los trabajos con un cliente, evaluamos tanto al negocio como otras cuestiones relacionadas con la actividad del potencial cliente. A ello se añade un análisis de antecedentes en relación con sus gestores y administradores finales, sin olvidar un aspecto clave que es la integridad de sus directivos.

SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

Dada la naturaleza de los servicios que prestamos, y como parte de los compromisos en materia de seguridad de la información, KPMG, S.A. 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).

RELACIÓN CON PROVEEDORES Y GESTIÓN DE LAS COMPRAS

En 2024 KPMG trabajó con un total de 1.665 proveedores. La relación y contratación de proveedores por parte de la firma está regulada por las Condiciones Generales de Contratación de Proveedores para KPMG.

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.

Además, y con el objetivo de impulsar la sostenibilidad en la cadena de suministro, las Condiciones Generales de Contratación de Proveedores incluyen diversas consideraciones relacionadas con prácticas antisoborno, seguridad y salud, respeto a los 10 Principios de Pacto Mundial de Naciones Unidas.

5.4 NUESTROS SISTEMAS DE GESTIÓN PARA LIDERAR EN CALIDAD

Para KPMG, la calidad de la auditoría es el resultado de actuar de forma consistente y de acuerdo con los requisitos y la intención de las normas profesionales aplicables dentro de un sólido sistema de controles de calidad, y que todas nuestras actividades relacionadas se llevan a cabo en un entorno con el máximo nivel de objetividad, independencia, ética e integridad.

Contamos con un Sistema de Gestión de la Calidad (SoQM, por sus siglas en inglés) consistente, sólido, proactivo y basado en riesgos en toda la firma para asegurar el cumplimiento de la Norma Internacional para la Gestión de la

Calidad (ISQM 1) y su adaptación local “Gestión de la calidad en las firmas de auditoría que realizan auditorías de estados financieros” (NIGC1-ES).

También hemos adoptado sistemas adicionales de control de calidad para cumplir con las leyes y normas de auditoría del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas (ICAC). En particular, para cumplir con las Normas de Control de Calidad Interno, así como para cumplir la aplicación de las normas emitidas por otros reguladores, como el PCAOB.

Cada año, publicamos una memoria sobre las actividades de nuestra gestión de la calidad de Auditoría, disponible [aquí](#).

INICIATIVAS Y ACTIVIDADES CLAVE EN LA GESTIÓN DE RIESGOS

- **Actividad de auditoría interna:** se ha seguido reforzando el alcance de programas de la función independiente de auditoría interna para monitorizar la efectividad de nuestros procedimientos y contribuir a la mejora continua de la calidad y el cumplimiento, todo ello con un enfoque transversal e integrado.
- **Proceso de gestión de riesgos estratégicos:** se revisa anualmente la evaluación del riesgos de la Firma (Enterprise Risk Management, o “ERM”) y la ampliación del uso de nuestra herramienta de GRC (Governance, Risk and Compliance), 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.
- **Formación continua:** KPMG proporciona formación continua a todos sus profesionales en temas clave como la integridad, la independencia y la prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo.
- **Órgano de Prevención Penal:** La gestión y supervisión de este modelo está encomendada al Órgano de Prevención Penal, un órgano específico nombrado por los Consejos de Administración de KPMG. El modelo, que cuenta con la certificación externa de cumplimiento con la UNE 19601, se fundamenta en una serie de manuales y políticas de obligado cumplimiento para todos los profesionales de la firma, que se refuerzan con formaciones anuales sobre las que también se establecen objetivos.
- **Mejora continua del sistema de control interno de la información financiera (SCIIF):** la firma ha desarrollado un Sistema de Control Interno sobre la Información Financiera (SCIIF), alineándose con las buenas prácticas en materia de gobierno corporativo. El SCIIF es una parte del control interno y se configura como el conjunto de procesos que el Consejo, el Comité de Auditoría y Riesgos, la Alta Dirección y el personal involucrado de la firma llevan a cabo para proporcionar seguridad razonable respecto a la fiabilidad de la información financiera.
- **Otros riesgos corporativos:** contamos con elementos para la gestión de otros riesgos, como los programas para la atracción y desarrollo de los profesionales, un área corporativa específica para la gestión de la inclusión, igualdad de oportunidades y equidad, o sistemas de gestión de seguridad y salud (ISO 45001) y de gestión ambiental (ISO 14001). Además, estamos desarrollando la certificación del sistema de gestión de Inteligencia Artificial (ISO 42001).
- **Especialización y centralización de procesos de gestión de riesgos:** contamos con nuevos procesos centralizados, donde equipos especializados optimizan la realización de ciertas áreas de gestión de riesgos y *Compliance*, como es la evaluación y aceptación de clientes y terceras partes con quien podamos trabajar, entre otros.
- **CARE:** contamos con un nuevo marco para la toma de decisiones éticas. Está disponible para ayudar a garantizar que las decisiones de los profesionales se tomen de manera ética, y alineadas con nuestro propósito, valores y Código de conducta.

6

Cuestiones sociales

6.1 PERSONAS

El conocimiento, actitud, compromiso y experiencia de nuestros profesionales es nuestra mejor contribución.

Nuestro trabajo y dedicación permite contribuir con resultados tangibles a la competitividad, transparencia y crecimiento del tejido empresarial y a la generación de empleo de calidad, impulsando de esta forma un impacto positivo en la economía y la sociedad, haciendo así de KPMG la opción de clara preferencia.

Lograrlo con la mejor actitud, siendo fieles a nuestros valores y compromiso, es igualmente importante y es clave para acercarnos al éxito.



Marta Pérez Merino, senior manager de CC - Consulting Cyber Security, forma parte del programa de formación Emerging Leaders, destinado a profesionales con capacidad de liderazgo y desarrollo en la firma | **Eduardo Junco Baselga**, socio de DA - Strategy & Value Creation, miembro del Comité de Diversidad de KPMG en España | **Blanca Galache Collell**, senior manager de Auditoría, responsable de la gestión de talento en Auditoría | **Félix Delgado Martín**, technology senior leader de Lighthouse, responsable de los programas de formación y desarrollo en su área

Compromisos

Maximizar e impulsar la empleabilidad y el desarrollo profesional futuro de nuestros equipos.

Ofrecer a los profesionales el entorno de trabajo más adecuado y estimulante para su pleno desarrollo, que les permita afrontar y dar respuesta a los retos que plantean nuestros clientes.

Generar un entorno de trabajo donde se impulsen la innovación y las habilidades del futuro, y se favorezca una mayor interconexión, flexibilidad y colaboración entre los equipos, los clientes y la sociedad en su conjunto.

Promover la igualdad de oportunidades y una cultura inclusiva para que todas las personas puedan desarrollar su potencial.

Garantizar una compensación justa y acorde con el mercado que facilite el desarrollo personal y social de los profesionales de la firma.

Promover la salud y el bienestar de todos los profesionales de la firma y de los entornos donde nos encontramos.

6.143

5.880 | 2023

Profesionales¹

Compartimos **valores, rigor** profesional y el **propósito** de aportar confianza

1.485

1.517 | 2023

Profesionales contratados

Atraemos el mejor talento y generamos **empleo de calidad**

37%

37% | 2023

Puestos directivos y de gestión liderados por mujeres²

396.471

372.246 | 2023

Horas de formación

427

361 | 2023

Profesionales que participan en programas de desarrollo con **alto potencial**

816

742 | 2023

Estudiantes que han completado su programa de **beca** con KPMG

¹ Datos al cierre del ejercicio incluyendo personal asalariado y no asalariado.

² Incluyendo personal asalariado y no asalariado. Para el personal asalariado, los porcentajes son 39% en 2024 y 40% en 2023.

Contribución de KPMG a los Objetivos de Desarrollo Sostenible en materia de personas

ODS	Contribución de KPMG	Impacto
	Impulsamos el empleo de calidad y sostenible, el desarrollo del talento y contribuimos a reducir el desempleo juvenil.	En 2024 hemos incorporado 1.485 ¹ profesionales al personal propio asalariado de la firma, de los que un 75% son jóvenes.
	Promovemos la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.	A través de nuestro Plan de igualdad impulsamos la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en la firma. El 47% del personal asalariado de KPMG está integrado por mujeres.
	Contribuimos a la educación y formación de los jóvenes en distintas etapas de su trayectoria académica, al tiempo que continuamos aportando conocimiento y oportunidades de aprendizaje a nuestros profesionales a lo largo de toda su carrera.	Impulsamos y desarrollamos programas formativos con universidades y centros de estudios y contribuimos a la formación práctica de los estudiantes mediante la realización de becas y programas de prácticas. 816 jóvenes finalizan su beca y programa de prácticas.
	Creamos un entorno de trabajo donde se promueve la salud, la seguridad y el bienestar de todos los profesionales de la firma.	Actuamos a partir de cuatro ejes de bienestar para nuestros profesionales: físico, emocional, social, financiero y profesional.
	Colaboramos estrechamente con las universidades y centros de formación profesional para contribuir a reducir la brecha entre la preparación académica y las oportunidades de empleo y formamos parte de una iniciativa multi empresa que persigue contribuir al desarrollo del talento futuro.	Tenemos acuerdos con más de 100 universidades y centros de formación profesional y un plan estratégico que alcanza a 23 universidades. Formamos parte de Nodo Talento, una iniciativa que impulsamos junto con otras 5 compañías para mejorar la empleabilidad de los profesionales y la gestión del talento en España en el contexto actual.

¹ En este Informe se utiliza la clasificación de profesionales establecida por la Norma Europea de presentación de Información sobre Sostenibilidad NEIS S1, relativa al personal propio. En este sentido, el personal propio lo constituyen las personas trabajadoras que mantienen una relación laboral con la empresa (personal asalariado) y las que suministran mano de obra en el marco de relaciones mercantiles o de otra naturaleza no laboral (personal no asalariado). Salvo indicación expresa, los datos de este capítulo se refieren exclusivamente al personal asalariado.

² Considerando a todo el personal propio (personas asalariadas y no asalariadas), hemos incorporado a la firma 3.361 profesionales, de los que un 85% son jóvenes.

POLÍTICAS RELACIONADAS CON EL PERSONAL PROPIO

KPMG dispone de políticas y procesos que son el marco para gestionar los impactos, riesgos y oportunidades materiales relacionados con el personal propio. En el siguiente cuadro se resume la relación existente entre ellos:

Resumen de impactos, riesgos y oportunidades asociados al personal propio	Políticas y procesos relacionados con la prevención de posibles impactos negativos y para la gestión de riesgos y oportunidades materiales
<p>Impactos positivos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estabilidad laboral asociada al modelo de contratación indefinida. • Retribución fija, variable y flexible. • Bienestar laboral asociado al ambiente de trabajo respetuoso y de aceptación. • Formación y desarrollo de las capacidades. • Impulso a la flexibilidad horaria y al teletrabajo. 	<p>Nuestro código de conducta y nuestra política de contratación son los elementos fundamentales que salvaguardan el cumplimiento ético y legal en todos nuestros procesos relacionados con el personal propio.</p> <p>La política de seguridad, salud y bienestar establece el marco integrado para procurar las mejores condiciones laborales, reforzado por nuestra política de flexibilidad horaria y modelo híbrido de trabajo. Adicionalmente, nuestro Plan de Impacto incluye una línea de acción completa centrada en el bienestar.</p>
<p>Impactos negativos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Impacto por la complejidad y exigencia de determinados proyectos en ámbitos como la conciliación y el bienestar. • Impacto potencial por la posible subjetividad en la valoración del desempeño profesional y el consecuente reconocimiento y desarrollo. 	<p>Nuestra política de formación y desarrollo establece los principios para la gestión del talento, siendo nuestro modelo de formación profesional continua un elemento facilitador clave. En materia de reconocimiento y evaluación del desempeño, nuestra propuesta de valor para el empleado establece los principios de desarrollo profesional en KPMG, junto a la política de gestión del desempeño. Nuestros procesos estandarizados de evaluación del desempeño, realizados en varios periodos del año, y de aplicación a todos los profesionales, están enfocados a la valoración participativa, objetiva y justificada del rendimiento de cada profesional. Los resultados de esta evaluación se materializan a través del reconocimiento regulado en nuestras políticas retributivas.</p>
<p>Riesgos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dificultad de fidelización de talento ante el desajuste de expectativas de determinados perfiles en un entorno altamente competitivo • Dificultad en la fidelización y gestión del talento ante la exigencia y complejidad de determinados proyectos. • Adicionalmente, se ha identificado un riesgo potencial relacionado con la gestión de las horas trabajadas fuera del horario ordinario 	<p>En KPMG gestionamos la inclusión, igualdad de oportunidades y equidad de forma integrada a través de un área específica que se ocupa de estos temas. Destacamos, en esta materia nuestras políticas y planes asociados de igualdad, discapacidad y LGBTI. Adicionalmente, estamos adheridos a los principios de conducta para las empresas contra la discriminación de las Naciones Unidas y contamos con los preceptivos protocolos de prevención y actuación frente al acoso y de concienciación, prevención e intervención sobre violencia de género.</p>
<p>Oportunidades</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incremento del porcentaje de mujeres en los puestos directivos y de gestión. • Fortalecimiento del perfil profesional y diversidad de conocimientos mediante la participación en proyecto de gran relevancia. 	<p>Finalmente, contamos con dos redes profesionales específicas para mujeres y personas del colectivo LGBTI.</p>

RECONOCIMIENTOS DE KPMG EN LA GESTIÓN DE PERSONAS

Marca empleadora y atracción de talento

**ACTUALIDAD
ECONOMICA**

**TOP10 mejores
empresas para
trabajar**

Forbes

**100 mejores
empresas para
trabajar**

universum

**TOP 75 marca más
atractiva para el
talento graduado**

CEU
Universidad
San Pablo

Distinción
**generación de
primer empleo**

**choose
mycompany**
Certified Research ESG

Certificación empresas con
**mejores programas de
prácticas para estudiantes**

Bienestar y salud



Premios Asepeyo
ANTONI SERRA SANTAMANS
a las mejores prácticas preventivas

Premio a las mejores prácticas
preventivas e innovación, por la
plataforma de bienestar KTEAM



Certificación ISO 45001 de
Seguridad y Salud en el Trabajo



Finalistas al premio a la
innovación saludable

Formación y desarrollo

cegos
Beyond
knowledge

Premio por **Learning Fest**: espacio de
desarrollo y formación para el equipo
profesional de KPMG

Igualdad de oportunidades e inclusión



Certificación categoría Plus por las **políticas y
prácticas en inclusión e integración de las
personas con discapacidad**

EL IMPACTO DE NUESTRO CONOCIMIENTO

Somos conscientes de nuestra responsabilidad de contribuir con nuestro conocimiento no solo al desarrollo de soluciones para nuestros clientes, sino a la colaboración con organismos públicos, universidades y centros de estudio, así como con entidades del tercer sector para compartir nuestro conocimiento especializado con la sociedad.

El personal propio de KPMG lo constituyen las personas trabajadoras que mantienen una relación laboral con la empresa (personal asalariado) y las que suministran mano de obra en el marco de relaciones mercantiles o de otra naturaleza no laboral (personal no asalariado). Este último colectivo incluye personas trabajadoras por cuenta propia, de empresas de trabajo temporal, becarios, personal subcontratado y socios *equity*. En la siguiente tabla se detalla el número total de personas del personal propio según los desgloses anteriormente indicados:

	2024	2023	2022
Personal propio (total)¹	6.143	5.880	5.519
Personal propio (promedio) ²	6.145	5.485	4.649
Incremento del personal propio	4%	7%	14%
Personal asalariado	5.629	5.437	5.063
Mujeres	2.600	2.549	2.355
Hombres	3.029	2.888	2.708
Personal no asalariado	514	443	456
Mujeres	178	149	154
Hombres	336	294	302

¹ Al cierre del ejercicio correspondiente.

² Durante el ejercicio correspondiente, como la media aritmética del personal propio al cierre de cada mes.



NUESTRA PROPUESTA DE VALOR

Nuestra propuesta de valor para el empleado (EVP, por sus siglas en inglés) transmite la experiencia que ofrecemos a nuestros profesionales y refleja nuestra aspiración y esencia, además de reforzar nuestra identidad.

Construimos entornos profesionales retadores, estimulantes y enriquecedores que ayudan a forjar personas con unos altos estándares personales, profesionales y éticos y con vocación para exceder las necesidades de clientes, agentes sociales y demás grupos de interés.

6.1.1 ATRACCIÓN Y FIDELIZACIÓN DEL TALENTO

El talento es el pilar más estratégico para KPMG y su conocimiento la herramienta más valiosa para cumplir con nuestro compromiso de impulsar el cambio y aportar la confianza necesaria para superar los retos que afrontan las empresas y la sociedad.

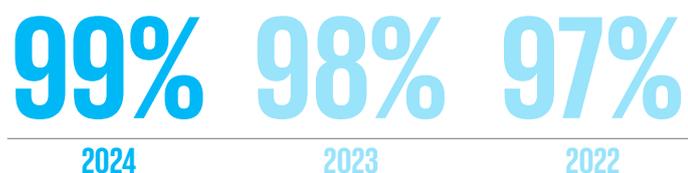
KPMG busca atraer talento generando empleo sostenible y de calidad, impulsando así el desarrollo de excelentes profesionales que trabajan en equipos y proyectos diversos, y con clientes de todos los sectores de actividad.

Contratación de nuevos profesionales



* Son 2.361 incluyendo a todo el personal propio (asalariado y no asalariado).

Porcentaje de contratos indefinidos



Más información en [Anexo Indicadores adicionales de Personas](#).

Tasa de rotación total



GENERAMOS OPORTUNIDADES DE EMPLEO ENTRE LA POBLACIÓN JOVEN

En 2024 se han contratado 1.485 profesionales¹, de los cuales cerca del 75% son considerados como talento joven. En nuestro compromiso con la educación y el empleo apostamos por la formación de personas en prácticas y, a cierre del ejercicio, un total de 816 estudiantes han finalizado su beca con nosotros.

Trabajamos y mantenemos relaciones muy estrechas con las universidades y centros de estudios lo que nos permite diseñar iniciativas conjuntas, compartir espacios y fomentar el diálogo universidad-empresa. Todo ello con el objetivo de acercar a los estudiantes al ámbito profesional, fomentar el desarrollo de habilidades y capacidades e impulsar su empleabilidad.

Hemos impulsado un total de 242 actividades con universidades.

Además, hemos dado un paso más mediante la puesta en marcha de la Cátedra KPMG "Desarrollando a los líderes del Futuro" con la Universidad de Zaragoza. Esta cátedra va a ser una nueva forma de entender la Universidad para aquellos jóvenes que quieran dar un paso adelante y participar en las actividades que desarrollamos y conocer de primera mano el trabajo que realizamos en KPMG.

¹ Son 2.361 profesionales, incluyendo el personal propio no asalariado, de los cuales el 85% son considerados como talento joven.

Además, continuamos con los Centros de Formación Profesional en Aragón, siendo la empresa líder de la región en el programa de FP DUAL, donde más de 60 estudiantes han participado en esta modalidad durante el último curso. Esta cercanía a los centros educativos nos ha ayudado a firmar la Cátedra FP++ con el Centro San Valero e impulsar la IV Edición del KPMG Zaragoza Challenge, donde más de 100 alumnos participaron en la competición.

NEXT GENERATION COMMITTEE

Desde 2020, KPMG cuenta con un comité de jóvenes profesionales, que surge con el propósito de incorporar a la firma la visión de las nuevas generaciones y desarrollar planes y medidas innovadoras para abordar tanto los principales desafíos de la firma como impulsar la atracción y desarrollo del talento y nuevas capacidades.

PRINCIPALES ACCIONES DESARROLLADAS EN 2024 PARA ATRAER EL MEJOR TALENTO

Cada año impulsamos iniciativas que no solo persiguen atraer el mejor talento, sino poner al alcance de los candidatos conocimientos y experiencias que sean relevantes para ellos y les aporten valor.

Contamos con programas de becas y prácticas ([KPMG Blue Summer Experience - KPMG España](#), [KPMG Tech Program - KPMG España](#), [KPMG Rocket Program - KPMG España](#)) que contribuyen a la formación integral de alumnos y programas de primer empleo ([KPMG Graduate Program - KPMG España](#)). Ponemos foco en seguir trabajando la igualdad de oportunidades de nuestro talento con iniciativas enfocadas en talento femenino ([Women at the top - KPMG España](#)), talento STEM ([KPMG Game on with IA](#)) y en la incorporación de personas con discapacidad¹.

Además, con el objetivo de dar respuesta a los retos de crecimiento del negocio, incorporamos profesionales con sólidas trayectorias y equipos especializados que aportan nuevas capacidades, permitiéndonos llegar a nuevos segmentos de clientes.

¹ Para más información, acceder al apartado [Equidad, igualdad de oportunidades e inclusión: profesionales únicos que forman un equipo diferencial](#).

6.1.2 DESARROLLO PROFESIONAL

Trabajamos con los mejores profesionales favoreciendo un aprendizaje continuo y a medida y aplicando metodologías de formación innovadoras. En un mundo en constante evolución, el talento requiere una actualización constante de capacidades y habilidades, además de una mentalidad abierta, innovadora y dispuesta a retar las premisas existentes.

Nuestra aproximación al aprendizaje y la formación abarca distintos programas e itinerarios para dar respuesta a las necesidades tanto individuales de desarrollo profesional y personal de nuestros profesionales como colectivas de capacidades y habilidades requeridas por la firma.

Todos nuestros profesionales reciben una sólida formación a lo largo del año vinculada a la ética y a nuestra prioridad de aportar confianza, que recoge temas como la integridad, la independencia, la gestión del riesgo y el cumplimiento.

Asimismo, impulsamos programas que abordan materias relevantes para nuestros clientes, como el programa 'ESG Transformation' de la Universidad de Cambridge, disponible para todos los profesionales, para favorecer que cuenten con conocimiento en una de las principales transformaciones que aborda la economía, la sostenibilidad.

Por otro lado, el espacio de formación 'Future Now' ayuda a nuestros profesionales a desarrollar las capacidades tecnológicas que nos permitirán continuar siendo la elección clara de nuestros clientes en el futuro. En alianza con distintos *partners* especializados (Microsoft, ISDI, LinkedIn Learning...) diseñamos sesiones enfocadas a cuestiones como cultura digital, nuevas herramientas y metodologías, e inteligencia artificial, entre otras. Además, generamos comunidades de aprendizaje en torno a estas materias que permiten a nuestros profesionales compartir conocimiento y experiencias con el objetivo de enriquecerse mutuamente.

La cultura comercial es otra de las piezas clave de nuestra oferta formativa. A través de distintas sesiones buscamos desarrollar las capacidades de nuestros profesionales para una mejor gestión de los proyectos y relación con nuestros clientes.

Por último, dado que nuestros profesionales trabajan en distintos equipos, diversos y multidisciplinares, y lideran y coordinan proyectos con distintos clientes, desde KPMG consideramos fundamental desarrollar las habilidades y competencias interpersonales. Por este motivo, desarrollamos formaciones específicas sobre comunicación en equipo, liderazgo, trabajo en equipos de alto rendimiento, o inclusión, entre otras.

Además, facilitamos espacios formativos una vez al mes en formato híbrido, ágil, útil y aplicable, para que cada profesional pueda organizar su propia agenda y reservar un momento fijo al mes para aprovechar las sesiones formativas de interés en cada uno de nuestros bloques estratégicos de aprendizaje: digital, sostenibilidad, habilidades, bienestar e igualdad de oportunidades.

Horas de formación por profesional



Horas de formación totales



OPORTUNIDADES PARA EL CRECIMIENTO PROFESIONAL

En 2024 realizamos 2.680 promociones y evoluciones de carrera. Este crecimiento es resultado de la propia buena evolución de la firma en el año fiscal, por lo que han ido acompañadas de una evolución retributiva muy competitiva que incide directamente en la fidelización del equipo y se traduce en un índice de rotación más moderado respecto a la media del sector.

Revisamos nuestra competitividad salarial de forma continuada a través de estudios retributivos externos y comparativas con nuestro sector que aseguren que nuestra compensación es justa, competitiva y acorde a las prácticas de mercado. Adicionalmente, analizamos de manera anual

la equidad interna, el balance de género y trabajamos en la definición de rangos salariales estimulantes para garantizar una compensación además de justa y acorde al modelo de meritocracia, equitativa en niveles y roles similares, así como por género.

La asunción de nuevas responsabilidades y tareas en el marco de este desarrollo profesional va acompañada de un proceso de formación y desarrollo de capacidades de liderazgo de equipos, clientes y proyectos para asegurar que los valores y modelo de gestión de la firma es consistente y homogéneo entre nuestros profesionales.

Este modelo está basado en la meritocracia y busca desarrollar nueve competencias en torno al crecimiento, la generación de impacto y la aportación de confianza. Para fomentar el desarrollo de nuestros profesionales, contamos con alianzas con LinkedIn Learning, Founderz, ISDI y Microsoft.

Además, formar parte de la red de firmas KPMG en todo el mundo da la oportunidad a nuestros profesionales de vivir experiencias internacionales que les aportan nuevas oportunidades de aprendizaje y de apertura a nuevos mercados, culturas y formas de trabajar.

Programas de desarrollo

Emerging Leaders

Programa que profundiza en la formación de *managers* con foco en cuatro dimensiones del liderazgo: comunicación, estrategia, equipos, y comercial.

Leaders Accelerator

Programa para acelerar el desarrollo de *senior managers* con potencial para desempeñar en KPMG posiciones de mayor liderazgo.

Milestone managers y Milestone directores

Son programas que suceden en la promoción a *manager* y en la promoción a director para trabajar las capacidades y habilidades necesarias en el rol. Es un itinerario formativo que abarca distintos hitos a lo largo del año.

Proceso de Admisión a Socio (PAS)

Programa de desarrollo para directores candidatos a ser socios de la firma.

Programa de aceleración del desarrollo de Seniors (KPMG Challenging Senior Program)

Programa de aceleración del desarrollo de Seniors en el ámbito digital, de liderazgo y sostenibilidad, ayudándoles a asumir retos que desde su rol deberán superar por primera vez.

6.1.3 EQUIDAD, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES E INCLUSIÓN: PROFESIONALES ÚNICOS QUE FORMAN UN EQUIPO DIFERENCIAL

Estamos convencidos de la riqueza que proporciona la igualdad de oportunidades y de que cada profesional de la firma aporta un valor diferencial y único.

Contamos con perfiles diferentes, con distintas formas de afrontar y entender los retos, con capacidades diversas que nos hacen mejores. Además, ponemos el foco en el enriquecimiento generacional, siendo nuestra plantilla mayoritariamente joven (51% menos de 30 años). Y contamos con personas de hasta 59 nacionalidades y una gran variedad de perfiles profesionales.

En materia de igualdad entre mujeres y hombres, en 2024 hemos reforzado nuestro compromiso firmando nuestro II Plan de Igualdad para continuar avanzando. En el contexto del II Plan hemos lanzado nuestro Protocolo de concienciación, prevención e intervención sobre violencia de género, y hemos continuado reforzando nuestras iniciativas para el impulso de la carrera profesional de las mujeres con nuevas acciones de desarrollo y acompañamiento.

En materia de discapacidad, hemos obtenido el sello Bequal, nivel Plus, que nos reconoce como empresa socialmente responsable en este ámbito. Además, hemos continuado con nuestro esfuerzo por mejorar la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad, poniendo en marcha el Plan Aflora para acompañar a las personas de nuestra plantilla que puedan tener una discapacidad.

Hemos reforzado nuestras alianzas con distintas entidades para impulsar de manera conjunta la empleabilidad de las personas con discapacidad. Ejemplo de ello es el lanzamiento de una nueva edición del [Programa Sin Límites](#), en colaboración con Fundación Universia, incorporando por primera vez becas específicas para perfiles STEM.

Por otro lado, seguimos dando relevancia a la contratación de Centros Especiales de Empleo (CEE) como proveedores de la firma.

Puestos directivos y de gestión ocupados por mujeres (%)

■ Datos considerando todo el personal propio de la firma, por consistencia con los objetivos en materia de Inclusión, Igualdad de oportunidades y Equidad

■ Datos correspondientes al personal asalariado

	Total mujeres	Managers, directoras y socias	Socias	Directoras	Managers y senior managers
2024	45% 46%	37% 39%	19% 25%	32% 32%	43% 42%
2023	46% 47%	37% 40%	17% 20%	35% 35%	42% 43%
2022	45% 47%	37% 39%	18% 22%	30% 30%	43% 43%

La inclusión e igualdad de oportunidades en KPMG

59

Nacionalidades

46 | 2023

51%

Profesionales
menores de 30 años

52% | 2023

49

Personas con
discapacidad

49 | 2023

334

Profesionales contratados para
desarrollar su profesión en **áreas STEM**

247 | 2023

Profesionales por nacionalidad

	Total			Hombres			Mujeres		
	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022
Española	94%	94%	94%	95%	95%	96%	93%	93%	93%
Otras	6%	6%	6%	5%	5%	4%	7%	7%	7%

6.1.4 PROMOVEMOS LA SALUD, LA SEGURIDAD Y EL BIENESTAR

Promovemos y cuidamos del bienestar de nuestros profesionales como parte de nuestro compromiso con el talento. Lo abordamos desde una perspectiva holística, integrando todos los factores relacionados con el bienestar: físico, emocional, social y financiero.

56% de la jornada en trabajo en remoto es el porcentaje medio aprobado a las personas que lo han solicitado

Uno de los aspectos más importantes de cara a una adecuada conciliación entre la vida profesional y personal es la gestión de la carga de trabajo. Por ello, trabajamos en el desarrollo de herramientas que favorezcan el mejor uso del tiempo y las capacidades como por ejemplo incorporando la inteligencia artificial al desarrollo de las tareas o la gestión de asignación de proyectos y trabajos a través de herramientas de *workforce planning*.

Por otro lado, anticipamos la incorporación de profesionales a los proyectos y reforzamos así las capacidades de los equipos cuando tienen que asumir mayor carga de trabajo.



BIENESTAR DE LOS PROFESIONALES

Además de proporcionar garantías para que nuestros profesionales realicen su trabajo con total seguridad, favorecemos un espacio amplio para el desarrollo personal, promoviendo el bienestar físico, emocional, social, financiero y profesional.

Para ello, contamos con el plan integral de bienestar Kteam, que permite a los profesionales acceder a todo el contenido y los beneficios que tienen a su disposición. Desde servicios de salud, clases virtuales, retos, retribución flexible, formaciones hasta comunidades para compartir experiencias con otros profesionales.

La plataforma Kteam cuenta con 4.829 usuarios registrados, lo que representa el 79% del personal propio. A través de Kteam, ofrecemos el Plan de Apoyo al Empleado, con un total de 3.591 soluciones gestionadas en 2024; el Club de Ahorro, que cuenta con 4.874 usuarios activos; y el Torneo Deportivo de KPMG compuesto por 1.173 personas de la firma.

Este año, hemos renovado nuestro proveedor del Plan de Compensación Flexible, adoptando una solución más versátil y alineada con las necesidades de nuestros profesionales. En los tres primeros meses desde su lanzamiento, un 64% de la plantilla ya ha comenzado a utilizar esta nueva opción. Además, hemos implementado los servicios de Wellhub, alcanzando un total de 1.827 cuentas creadas en el primer trimestre de su lanzamiento. Todo ello con el objetivo de poder obtener la certificación en bienestar bajo el modelo de la Organización Mundial de la Salud.

Además, cada año ofrecemos a nuestros profesionales la posibilidad de realizar un reconocimiento médico, cuyos resultados se analizan de forma agregada y anónima para determinar acciones y medidas correctivas en caso de que fuese necesario y alinear las acciones de bienestar en torno a las propias necesidades de los profesionales.

Resultados de los reconocimientos médicos¹

1.433 reconocimientos médicos

97%

alimentación equilibrada

88%

no fumadores

88%

practican deporte

86%

cuentan con higiene del sueño correcta

¹ Reconocimiento médico que no es obligatorio en nuestro sector. Información de la Memoria de Vigilancia de la Salud basados en los datos agregados facilitados por el proveedor en base a los 1.433 profesionales que han realizado su reconocimiento médico en 2024.



Por otro lado, ofrecemos un seguro médico privado en régimen de pago compartido o íntegramente subvencionado (dependiendo del colectivo al que pertenezca el profesional).

Asimismo, la oferta de servicios de salud al empleado se completa con una serie de servicios a disposición de los profesionales en las propias oficinas como servicio médico, fisioterapia, además de una línea de atención psicológica telefónica.

Datos de programas específicos

	2024	2023	2022
Sesiones de fisioterapia	1.177	984	1.295
Sesiones de apoyo psicológico	370	599	626
Sesiones de servicio médico	299	382	384

CONCILIACIÓN

Para reforzar hábitos que fomenten la conciliación, contamos con una política de desconexión digital junto a una guía de buenas prácticas accesible a todos los profesionales.

Asimismo, impulsamos un sistema de trabajo híbrido y flexible, que tiene como objetivo poner a disposición de los profesionales una serie de opciones, junto con herramientas tecnológicas, que les permitan en función de sus necesidades personales y las de los proyectos en los que se encuentran, alcanzar un equilibrio y espacios que favorezcan la conciliación.

Entre estas medidas destacan la flexibilidad horaria, la posibilidad de trabajar en remoto hasta cuatro semanas en una provincia distinta a la residencia habitual, 31 días laborables de vacaciones, tarde libre en el día del cumpleaños, etc.

6.1.5 CADA PROFESIONAL ES PARTE DEL CAMBIO



Mantenemos una relación bidireccional con los profesionales basada en la escucha activa y la transparencia al contarles de primera mano la evolución de la firma y hacerles partícipes de nuestra estrategia.

ENCUESTA DE CLIMA

Nuestra encuesta de clima anual es una herramienta de escucha completa y exhaustiva que sirve al propósito de trabajar en la mejora de nuestro entorno laboral para responder a las expectativas y necesidades de nuestras personas, acercando cada vez más su experiencia diaria a nuestra propuesta de valor para el empleado.

En un marco de transparencia en la comunicación, los resultados se comunican a toda la plantilla, realizándose un análisis por función, perfil demográfico y oficina con el fin de plantear acciones de mejora respecto a las principales brechas identificadas en cada caso, con un seguimiento trimestral desde el Comité Ejecutivo de la firma.

Si bien cada función identifica sus fortalezas y áreas de mejora sobre las que definir sus planes de acción, a nivel firma se ha diseñado un plan de acción general con tres pilares: bienestar, desarrollo y formación.

En 2024:

84% de los profesionales respondieron a esta encuesta

76% Índice de compromiso de los profesionales con la firma
Un punto por encima del año pasado

PLAN DE ACCIÓN



Bienestar

Continuar construyendo una oferta de bienestar diferencial en la industria y adaptada a nuestras necesidades reales.



Desarrollo

Actuar sobre el modelo de evaluación del desempeño para hacerlo más objetivo, justo y transparente.



Formación

Revitalizar el *portfolio* de formación y experiencia profesional.



Intención de permanecer en la firma

Crear nuevos modelos de carrera que nos permitan acompañar a nuestros profesionales durante más tiempo en la firma.



Comunicación

Comunicación, escucha activa, y transparencia en las prácticas de gestión de carrera.

6.2 PROSPERIDAD

Generamos impacto social positivo.

En KPMG somos conscientes del impacto que generamos en la sociedad para impulsar su prosperidad, tanto a través del impacto de nuestra propia actividad como de las acciones concretas promovidas por Fundación KPMG, tratando de que nuestro impacto en los colectivos afectados sea siempre positivo. De este modo, promovemos que nuestros profesionales contribuyan con sus capacidades a superar los retos comunes de nuestro entorno.

Todo ello en línea con nuestro propósito, valores y estrategia en materia de sostenibilidad, y en la aportación a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y con impacto en la Agenda 2030.



Marina Górriz Botín, senior de People, voluntaria de KPMG Objetivo empleo y otros proyectos de apoyo al talento y participante de la Semana de voluntariado de KPMG | **Ángel Bes Izuel**, socio de FS Consulting, voluntario de KPMG Objetivo empleo y otros proyectos de apoyo al talento y el medio ambiente | **Carlos Velasco Pascual de Zulueta**, director de Tax - CTS, impulsor de un proyecto pro bono y voluntario en una de las ONG ganadoras de la XII edición Cafés Solidarios | **Olena Hlado Yarema**, senior consultant de CoE MICROSOFT, voluntaria de Compromiso Integra y otros proyectos de apoyo al talento

Compromisos

Impulsar el talento para contribuir a una sociedad más próspera, inclusiva y sostenible a través de la formación continua y mejor capacitación de los jóvenes y otras personas con dificultades de acceso al mercado laboral.

Poner el conocimiento y la experiencia de nuestros profesionales al servicio de la economía y la sociedad a través de informes y publicaciones especializados, así como servicios pro bono a organizaciones que, como nosotros, aspiran a impulsar el cambio y aportar confianza.

Maximizar los impactos positivos que generamos y nuestra contribución social mediante la implementación de estrategias y planes que impulsen el crecimiento del proyecto y potencien su naturaleza transformadora.

Generar valor compartido a través del fomento de la escucha activa y el trabajo en red con nuestros grupos de interés para activar las colaboraciones entre el sector público, el privado y el social.



¹ Se incluye personal asalariado y no asalariado.

² En 2024 hemos primado la capacidad de transformación de los proyectos promovidos sobre el número de beneficiarios.

Contribución de KPMG a los Objetivos de Desarrollo Sostenible desde el ámbito Prosperidad

ODS	Contribución de KPMG	Impacto
 	<p>Impulso al talento</p> <p>Impulsamos las capacidades del talento y contribuimos a su formación continua para promover su empleabilidad.</p>	<p>400 voluntarios de KPMG han contribuido a la formación en nuevas capacidades y habilidades de 4.183 jóvenes y personas con dificultades, para potenciar su empleabilidad</p>
 	<p>Cuidado del planeta</p> <p>Colaboramos en proyectos de apoyo al medio ambiente y lucha contra el cambio climático.</p>	<p>65 voluntarios han participado en diferentes iniciativas de actuación y sensibilización relacionadas con la mitigación de emisiones, adaptación al cambio climático y recuperación de la biodiversidad.</p>
	<p>Apoyo a otras causas sociales</p> <p>Apoyamos diferentes preocupaciones sociales y el trabajo en red con otras organizaciones para promover una sociedad más inclusiva e igualitaria.</p>	<p>Hemos apoyado a 1.473 personas con dificultades y en riesgo de exclusión social a través de iniciativas asistenciales como 'Reyes Magos de Verdad' y 'KPMG Cafés solidarios'.</p>
	<p>Transformación del tercer sector</p> <p>Promovemos la transformación del tercer sector para incrementar su impacto.</p> <p>Voluntad de contribución al cambio global</p> <p>Colaboramos con el resto de los actores globales para favorecer la transición sostenible.</p>	<p>Hemos colaborado en 8 iniciativas para transformar entidades no lucrativas y proyectos sociales.</p> <p>Hemos participado en la 53ª edición anual del Foro Económico Mundial en Davos, Suiza.</p> <p>Trabajamos con diferentes entidades para reforzar nuestro compromiso con el desarrollo sostenible, entre las que se encuentran la Asociación Española de Fundaciones, Fundación Seres, Forética, el Observatorio Empresarial para el Crecimiento Inclusivo, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y Voluntare.</p> <p>Colaboramos con un total de 54 aliados sociales para hacer realidad nuestros compromisos comunes.</p>

POLÍTICAS RELACIONADAS CON PROSPERIDAD

KPMG dispone de políticas y procesos que son el marco para gestionar los impactos, riesgos y oportunidades relacionados con nuestras iniciativas en materia de Prosperidad, desarrolladas a través de la Fundación KPMG.

Por su propia naturaleza, estas iniciativas están enfocadas a generar un impacto positivo en colectivos externos. De este modo, el análisis de impactos, riesgos y oportunidades realizado por KPMG no ha identificado elementos negativos relacionados con los colectivos afectados en las comunidades en que operamos que tengan la consideración de materiales.

Resumen de impactos, riesgos y oportunidades asociados a las iniciativas en materia de Prosperidad

Impactos positivos

- Impacto positivo de nuestro apoyo y colaboración con proyectos sociales.

Impactos negativos

- No se han identificado impactos negativos materiales.

Riesgos

- No se han identificado riesgos materiales.

Oportunidades

- No se han identificado oportunidades materiales, aunque nuestro Plan de Impacto en materia de sostenibilidad establece las líneas de acción para continuar avanzando y alcanzar nuestras aspiraciones, cada vez mayores, de impacto positivo en la sociedad.

Políticas y procesos relacionados con la prevención de posibles impactos negativos y para la gestión de riesgos y oportunidades materiales

Nuestra actuación en este ámbito está regulada a través de dos políticas entorno a las cuales se articulan nuestras iniciativas:

- Política de voluntariado, que establece el marco de referencia para la participación del personal de la firma en actividades de impulso al talento, cuidado del planeta y otras causas sociales coordinadas y supervisadas por el equipo de Fundación KPMG.
- Política pro bono, que regula la participación sin remuneración de nuestro personal en proyectos transformación del tercer sector que requieren un conocimiento especializado, apoyando a organizaciones sin ánimo de lucro para incrementar su impacto en la sociedad.

6.2.1 FUNDACIÓN KPMG, SUMAR PARA CREAR EL MUNDO QUE QUEREMOS

Creada en 2006, la misión de Fundación KPMG es generar impacto en la sociedad en España a través de proyectos transformadores y sostenibles desarrollados de la mano del talento de nuestros profesionales, haciendo así realidad uno de nuestros valores: 'Hacemos lo que realmente importa'.

Para potenciar el despliegue de nuestros compromisos, hemos desarrollado nuestra estrategia de prosperidad con un alcance a tres años, buscando impulsar el trabajo en red con nuestros aliados sociales, creando valor compartido y aportando el conocimiento de los profesionales de KPMG en proyectos que generan impacto social, en línea con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Nuestra política de voluntariado en KPMG permite que los profesionales de la firma puedan dedicar hasta 12 horas laborales al año en proyectos de voluntariado. También contamos con una política de servicios pro bono, aprobada en 2023 por el Consejo de Socios de la firma, que destina un presupuesto determinado de horas profesionales para transformar el tercer sector. Ambos documentos se someten a actualización de forma anual.

En 2024, hemos reforzado el modelo de gobierno de Fundación KPMG y hemos sumado tres nuevos patronos. En la [página web externa de Fundación KPMG](#) reflejamos en mayor la composición del patronato actual.

A este respecto, los líderes de impacto social y del equipo de Fundación KPMG trabajan en estrecha colaboración para impulsar el compromiso social de la firma. Además, contamos con 'Voluntarios KPMG', una plataforma online que fomenta este compromiso e inspira a cientos de voluntarios de KPMG cada año, quienes aportan su conocimiento y esfuerzo para contribuir a un futuro sostenible.

Todo ello ha permitido que 788 personas de la firma hayan realizado voluntariado en alguno de los 26 proyectos sociales impulsados durante el pasado ejercicio desde Fundación KPMG. Además, 137 de ellos han participado en más de una iniciativa social. Gracias a este compromiso y dedicación de nuestros voluntarios, hemos mejorado la vida de más de 4.800 personas con dificultades.

En línea con nuestro compromiso con el talento, impulsamos iniciativas como '[Nodo Talento](#)'. Un proyecto que promueve la colaboración público-privada entre importantes empresas e instituciones para desarrollar el talento del futuro, reducir el gap entre los perfiles actuales y los que realmente necesitan las organizaciones e impulsar la competitividad del tejido empresarial.

Adicionalmente, seguimos liderando proyectos propios con gran capacidad de transformación e impacto, como '[KPMG Objetivo empleo](#)', donde voluntarios de KPMG de toda España acompañan e inspiran a los jóvenes para que encuentren su mejor versión y apoyarles en su transición y acceso al mundo profesional.

Asimismo, hemos promovido otras iniciativas vinculadas con la educación, la formación y el empleo para contribuir de forma directa a diferentes retos sociales, como disminuir el paro en España. Entre ellas, destaca '[Compromiso Integra](#)', donde voluntarios de KPMG contribuyen a que personas vulnerables y en riesgo de exclusión social consigan un empleo que les cambie la vida.

Además, abordamos otros proyectos y colaboraciones que trascienden a la sociedad, como '[Cafés solidarios](#)' o '[Reyes Magos de Verdad](#)', para apoyar otras preocupaciones sociales y también otras iniciativas que pretenden contribuir a la mejora de la biodiversidad, como [BiOlive](#).

Por otra parte, nuestros profesionales llevan a cabo iniciativas pro bono o servicios profesionales gratuitos destinados a organizaciones no lucrativas de acción social, como [ONG Rescate](#) o [Fundación Prodis](#), donde aportan su conocimiento para ayudar al tercer sector a maximizar su impacto social.

A ayudamos a 'Fundación Prodis' a autofinanciar uno de sus programas clave gracias a la planificación fiscal

KPMG Abogados identifica áreas de optimización fiscal que han permitido a la fundación generar un ahorro anual de unos 20.000 euros

Este ahorro ha creado una nueva fuente de recursos que, cada año, contribuye parcialmente a la autofinanciación de uno de sus programas clave. Dicho programa está destinado a ralentizar el deterioro cognitivo en personas mayores con discapacidad intelectual, mediante la subvención parcial de las cuotas de los usuarios.

A acompañamos a 'ONG Rescate' en su proceso de transformación digital

El equipo de Technology Enablement de KPMG logra optimizar el proceso de captación y fidelización de los donantes de la ONG

Gracias a nuestra colaboración en la implementación de la herramienta de automatización de marketing CRM Dynamics 365 Customer Insights, se ha logrado una mejora significativa en estos procesos. Además, esta implementación ha permitido desarrollar una solución centralizada para mejorar la gestión del 'onboarding' de nuevos socios, fortaleciendo así la comunicación y confianza de estos grupos en el largo plazo.

Todos juntos, y de la mano de nuestros aliados sociales, hemos hecho posible, un año más, que KPMG y nuestra Fundación sean un referente para generar confianza y contribuir al desarrollo de la sociedad.

TRABAJAMOS JUNTOS EN CUATRO LÍNEAS DE ACTUACIÓN PARA CONTRIBUIR A UNA SOCIEDAD MÁS PRÓSPERA, INCLUSIVA Y SOSTENIBLE

1 TRANSFORMACIÓN DEL TERCER SECTOR

Impulsamos la transformación del tercer sector para incrementar su impacto.

8 iniciativas en las que hemos colaborado para transformar entidades no lucrativas y proyectos sociales



2 IMPULSO AL TALENTO

Impulsamos las capacidades del talento y contribuimos a su formación continua para promover su empleabilidad.

400 voluntarios de KPMG han contribuido a la formación en nuevas capacidades y habilidades de

4.183 jóvenes y personas con dificultades

3 CUIDADO DEL PLANETA

Colaboramos en proyectos de apoyo al medio ambiente y lucha contra el cambio climático.

65 voluntarios han participado en diferentes **iniciativas de actuación y sensibilización** relacionadas con la mitigación de emisiones, adaptación al cambio climático y recuperación de la biodiversidad



4 APOYO A OTRAS CAUSAS SOCIALES

Apoyamos diferentes preocupaciones sociales y el trabajo en red con otras organizaciones para promover una sociedad más inclusiva e igualitaria.

Hemos apoyado a **1.473** personas con dificultades y en riesgo de exclusión social a través de diferentes proyectos asistenciales

NUESTRA CONTRIBUCIÓN SOCIAL EN 2024

	2024	2023	2022
Voluntarios de KPMG¹			
Refleja el dato de voluntarios únicos (hay voluntarios que participan en más de una iniciativa)	788 ²	863	517
Horas anuales por cada voluntario¹			
Refleja la media de tiempo dedicado por los voluntarios	5,04	5,62	6,02
Horas de voluntariado¹			
Refleja el total del tiempo empleado por nuestros profesionales a desarrollar iniciativas de voluntariado	3.968	4.848	3.110
Horas de pro bono³			
Refleja el total del tiempo empleado por nuestros profesionales a desarrollar servicios pro bono	290	440	440
Personas beneficiarias directas⁴			
Incluye personas beneficiarias de los proyectos de voluntariado y otras iniciativas de contribución a la sociedad que abordamos	5.828	14.583	15.136
Participantes de KPMG			
Profesionales de la firma que han participado en proyectos culturales y otros de sensibilización social impulsados por Fundación KPMG	1.316	1.776	1.300
Total inversión en la comunidad			
Incluye donaciones al tercer sector y el valor en euros del tiempo dedicado por nuestros profesionales a proyectos que pretenden contribuir a una sociedad más próspera, inclusiva y sostenible	644.828 €	743.627 €	624.755 €

¹ Se incluye personal asalariado y no asalariado.

² De ellos, el 17% refuerzan su compromiso a lo largo del año participando en más de una iniciativa de voluntariado. Adicional, hemos contado con la participación de 28 voluntarios externos que forman parte de nuestros grupos de interés.

³ En 2024, y con motivo del despliegue de nuestra política de pro bono, abordamos un cambio en la metodología de registro de las horas invertidas en nuestro programa de prosperidad para diferenciar las horas dedicadas a proyectos pro bono. En esta tabla se presentan los datos desglosados para ejercicios anteriores, siendo la suma de horas de voluntariado y pro bono equivalente a las cifras publicadas en los correspondientes Informes de Impacto. Este cambio en nuestra metodología afecta a los datos históricos de horas anuales por voluntario.

⁴ En 2024, hemos promovido el desarrollo de proyectos con un impacto significativo y una mayor capacidad para transformar la vida de las personas.

6.2.2 DIVULGADORES DE CONOCIMIENTO Y GENERADORES DE ESPACIOS DE REFLEXIÓN

En un momento en el que la desinformación y las *fake news* se perfilan como uno de los mayores riesgos globales para los próximos años, según el informe Global Risk Report 2025 del WEF, la realización de análisis en profundidad y la divulgación de contenido riguroso adquieren cada vez mayor relevancia. Por ello, desde KPMG, ayudamos no solo a nuestros clientes, sino también a otros actores clave como gobiernos, instituciones educativas, asociaciones, medios de comunicación y líderes de opinión, brindándoles el conocimiento necesario para una mejor comprensión del entorno y que puedan tomar decisiones basadas en información fiable.

En este último ejercicio, hemos incrementado en más del 20% la elaboración y difusión de **informes**, publicando hasta 235 estudios en el mercado, de los cuales 162 son informes locales. Además, destaca nuestro portal editorial de contenidos, **KPMG Tendencias**, que contó con 191 artículos, reportajes, entrevistas y tribunas ligadas a la actualidad y las principales preocupaciones y oportunidades del tejido empresarial.

Todos estos contenidos se difunden semanalmente en nuestra *newsletter* externa, que permite personalizar los contenidos en función de los distintos temas y sectores de interés para nuestros grupos de interés.

También en nuestros perfiles de redes sociales como [LinkedIn](#), [X](#), [Instagram](#) o [TikTok](#), contamos con una audiencia de 298.878 seguidores, lo que supone un crecimiento del 14% respecto al ejercicio anterior. En nuestra página web corporativa [KPMG.es](#), recogemos información sobre nuestros servicios y soluciones, así como contenido relacionado de interés para nuestras audiencias.

Los eventos organizados por KPMG, concebidos como espacios clave para la reflexión y el debate, han experimentado un crecimiento notable: en 2024 organizamos 169 **eventos**, tanto presenciales como híbridos y *webinars*, lo que supone un aumento del 43% respecto al año anterior. A estos encuentros acudieron un total de 8.192 directivos, empresarios y líderes institucionales y de opinión, quienes nos otorgaron una valoración media de 4,8 sobre 5.

Adicionalmente, concedemos una gran relevancia al fortalecimiento de los lazos y al intercambio de conocimientos no solo entre los miembros actuales de nuestra firma, sino también entre aquellos que han formado parte de ella en el pasado. Contamos con una **comunidad Alumni** que supera las 6.000 personas, lo que nos permite mantener una comunicación activa y un intercambio constante de información, fomentando así el aprendizaje y el crecimiento mutuo.

235

informes

198 | 2023

+290.000

seguidores en redes sociales

+260.000 | 2023

169

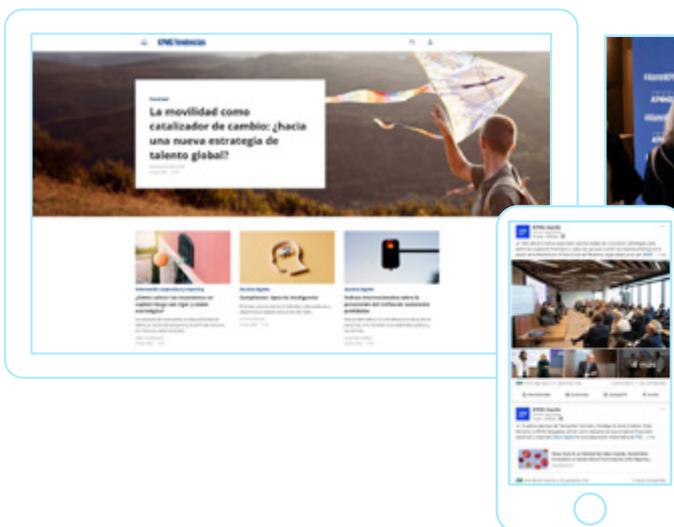
eventos

118 | 2023

+6.000

Alumnis

+5.000 | 2023



7

Cuestiones ambientales

Nuestro objetivo global es reducir nuestro impacto ambiental para contribuir a un futuro más sostenible y resiliente.

Durante el ejercicio hemos logrado un desempeño ambiental muy superior al de nuestro año de referencia, 2019, y hemos continuado el desarrollo de acciones para reducir nuestros impactos y participar en las transformaciones que se están produciendo hacia una economía circular y baja en carbono.



Juan Ruiz Jiménez, senior manager de FS - Consulting, profesional que ha renunciado a la categoría business en sus desplazamientos laborales con el objetivo de reducir su huella de carbono | **Elvira Sánchez Cortés**, senior manager de IT Services, voluntaria permanente e impulsora de la iniciativa BiOliveo en su equipo | **Alberto Perula Jiménez**, associate de CC-Sustainability, voluntario permanente del proyecto de biodiversidad BiOliveo | **Khadija Bouhouch**, socia de Audit K-TIA, impulsora de la iniciativa Climate Fresk, de sensibilización sobre el Cambio Climático

Compromisos

Alcanzar la neutralidad en carbono en 2030 y analizar las alternativas más allá de este período para establecer un objetivo de descarbonización alineado con las cero emisiones netas en 2050.

Impulsar la ecoeficiencia y el consumo responsable para adoptar un modelo circular en el uso de los recursos.

Potenciar la formación y la toma de conciencia ambiental de nuestros profesionales.

Ampliar nuestra política ambiental como marco para establecer compromisos detallados por aspecto ambiental, incluyendo las compras sostenibles.

2%

Consumo de electricidad¹

-8% | 2023

100%

Electricidad de origen **renovable**

98% | 2023

-20%

Residuos generados de **papel**

-15% | 2023

100%

Indicadores ambientales que genera la firma cuentan con planes de acción concretos

100% | 2023

¹ En 2024 el personal propio aumentó un 5%. El consumo por persona ha disminuido un 2,4%.

Contribución de KPMG a los Objetivos de Desarrollo Sostenible en materia ambiental

ODS	Contribución de KPMG	Impacto
 <p>12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES</p>	<p>Avance de la circularidad en el uso de los recursos materiales ligados a nuestra actividad.</p>	<p>Realizamos la recogida separada para la reutilización y el reciclado.</p> <p>En 2024, reducimos en un 1% el consumo de materiales y fomentamos el uso de materiales con menor impacto, como el papel reciclado o con certificación forestal.</p>
 <p>13 ACCIÓN POR EL CLIMA</p>	<p>Uso de electricidad renovable.</p> <p>Criterios ambientales en la política de viajes.</p> <p>Análisis de nuestra cadena de suministro para promover su descarbonización.</p> <p>Compensación de las emisiones por viajes de negocio.</p>	<p>Impulsamos el uso de las energías renovables, en línea con los compromisos europeos y nacionales en materia de cambio climático.</p> <p>En 2024, aumentamos en un 2% el consumo de energía eléctrica con un incremento del 5% en el número de profesionales. Esta electricidad es 100% renovable, contribuyendo a la reducción de las emisiones netas de gases de efecto invernadero.</p>
 <p>15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES</p>	<p>Colaboramos con el tercer sector para el desarrollo de proyectos de voluntariado ambiental.</p>	<p>Colaboramos con organizaciones del tercer sector en proyectos de reforestación y recuperación de especies autóctonas, contribuyendo a la mejora de la biodiversidad y aumentando la concienciación ambiental de nuestros profesionales.</p>



POLÍTICAS RELACIONADAS CON LA GESTIÓN AMBIENTAL

KPMG dispone de políticas y procesos que son el marco para gestionar los impactos, riesgos y oportunidades materiales relacionados con el medio ambiente. En el siguiente cuadro se resume la relación existente entre ellos:

Resumen de impactos, riesgos y oportunidades ambientales	Políticas y procesos relacionados con la prevención de posibles impactos negativos y para la gestión de riesgos y oportunidades materiales
<p>Impactos positivos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contribución a la reducción de emisiones a través del asesoramiento a clientes en sus estrategias de adaptación al cambio climático y descarbonización. • Reducción de emisiones operacionales debido al consumo de electricidad con garantías de origen renovable. 	<p>Nuestra política integrada de calidad y medio ambiente establece los compromisos y el marco de actuación de KPMG en esta materia. Para su implantación y cumplimiento, disponemos de un sistema de gestión ambiental, certificado de conformidad con la Norma ISO 14001, que incluye todos los elementos necesarios para la mejora ambiental continua, considerando todas nuestras incidencias, riesgos y oportunidades.</p>
<p>Impactos negativos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Emisiones y gasto de energía inherentes a la propia actividad de la firma. 	<p>En el marco de este sistema y de nuestro Plan de Impacto, se gestionan de forma integrada, y tienen una importancia predominante la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, la adaptación de la firma al cambio climático y la gestión ambiental de la cadena de suministro, dado que es en estos ámbitos en los que se agrupan la mayor parte de los riesgos y oportunidades. Estos elementos de gestión incluyen, igualmente, previsiones para avanzar en el conocimiento de nuestras incidencias indirectas en la calidad de los ecosistemas.</p>
<p>Riesgos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Volatilidad del precio de la energía debido a fluctuaciones del mercado, inestabilidad geopolítica y/o nuevas regulaciones. • Adicionalmente, se ha identificado como riesgo potencial la petición de servicios por entidades cuyo historial pueda estar relacionado con prácticas ambientales especialmente controvertidas. 	<p>Nuestras directrices sobre sostenibilidad de los viajes de negocio nos permiten actuar sobre aproximadamente el 30% de nuestras emisiones.</p>
<p>Oportunidades</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ampliación de criterios ambientales en la estrategia, el modelo de negocio y los procesos de compra. • Mayor fomento de iniciativas de ahorro y eficiencia energética. • Compromiso con la divulgación y gestión de riesgos relacionados con la naturaleza dentro del marco TNFD (Grupo de trabajo sobre divulgaciones financieras relacionadas con la naturaleza). 	<p>Adicionalmente, la aplicación de nuestro modelo de trabajo híbrido y nuestra política de flexibilidad horaria, si bien están enfocados a la conciliación, tienen como efecto secundario la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero asociadas a la movilidad al trabajo.</p> <p>Nuestros procesos de aceptación de clientes incluyen criterios para analizar a las entidades con las que queremos establecer relaciones, constituyendo una base de partida para profundizar en la prevención de posibles riesgos asociados a controversias ambientales.</p>

7.1 CÓMO DETERMINAMOS NUESTRAS PRIORIDADES EN MATERIA DE GESTIÓN AMBIENTAL

INCIDENCIAS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES

La gestión ambiental de KPMG parte de una identificación y evaluación de las incidencias, riesgos y oportunidades (IRO) incluida en el análisis de doble materialidad que se describe en el capítulo [Las bases que nos guían en nuestro camino de transformación](#) de este Informe. Posteriormente, y en el marco del sistema de gestión ambiental de KPMG, certificado de conformidad con la Norma ISO 14001, se determinan las acciones necesarias para abordar las IRO, que se incorporan en los objetivos ambientales anuales y en el pilar Planeta del Plan de Impacto.

KPMG está trabajando en la elaboración de un procedimiento de evaluación cuantitativa de las IRO que, en el caso de los asuntos relativos al cambio climático,

se basa en las recomendaciones del TCFD (*Task Force on Climate Related Financial Disclosures*) e incluye el análisis de escenarios. En consecuencia, y durante el ejercicio 2025, se realizará la primera aplicación de este procedimiento.

La implantación, mantenimiento y mejora continua del sistema depende de nuestro equipo de Sostenibilidad Corporativa, que cuenta con la colaboración de un grupo de trabajo integrado por todas las áreas corporativas para adoptar un enfoque transversal.

Asimismo, el seguimiento y la supervisión de los objetivos ambientales se realiza por el Comité de Corporate Affairs en el marco del seguimiento del Plan de Impacto de la firma en materia de sostenibilidad.

7.2 ENERGÍA Y CAMBIO CLIMÁTICO

Las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de KPMG en España están directamente relacionadas con el consumo energético que realizamos dentro la organización y, sobre todo, con las actividades asociadas a nuestra cadena de suministro. El incremento progresivo de los desplazamientos de negocio en avión incide de forma significativa en la evolución de los consumos energéticos y emisiones asociadas.

Nuestros objetivos en materia de cambio climático para 2030 son reducir las emisiones de GEI un 50% respecto

de los niveles de 2019 y alcanzar las cero emisiones netas mediante compensación de las emisiones no evitadas. Durante el ejercicio hemos desarrollado un nuevo Plan de Transición Climática, alineado con los requisitos de la nueva normativa de divulgación de información sobre sostenibilidad, para abordar de forma integrada la gestión de incidencias, riesgos y oportunidades del cambio climático.

Todo ello para alcanzar nuestro objetivo de mitigación y reforzar nuestra capacidad de adaptación.



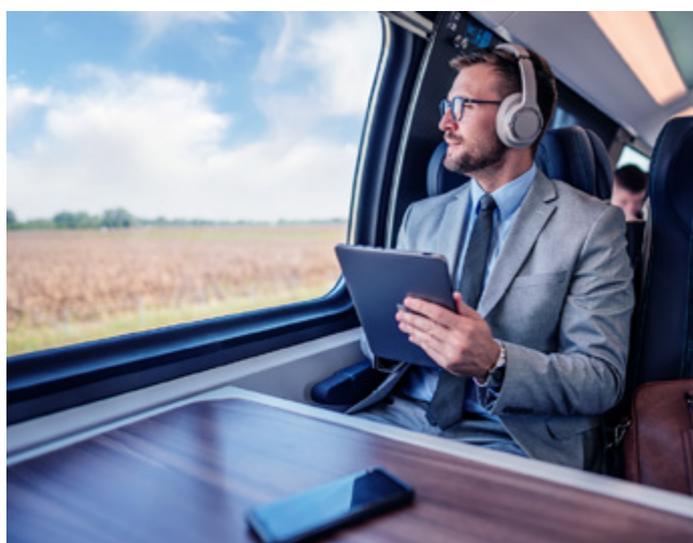
Consumo energético de KPMG en España (MWh)

Dentro de la organización	2024	2023	2022
Electricidad de origen renovable (MWh)	2.993	2.827	3.095
Electricidad no renovable (MWh)	0	100	76
Total (MWh)	2.993	2.927	3.170
Porcentaje renovable	100%	97%	98%

Consumo energético de KPMG en España (MWh)

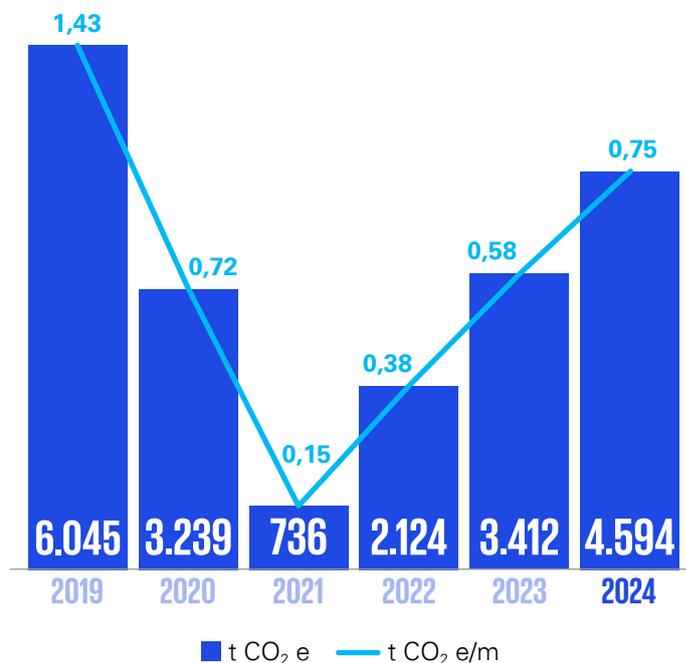
Fuera de la organización	2024	2023	2022
Viajes de negocio ¹			
Avión	9.125	6.205	3.275
Tren sin suministro eléctrico renovable	71	290	234
Tren con suministro eléctrico renovable	223	n.d.	n.d.
Vehículos particulares	2.246	2.206	1.800
Otros consumos energéticos (MWh)			
Pérdidas de electricidad	287	281	304
Total (MWh)	11.953	8.982	5.613

¹ El incremento del consumo energético fuera de la organización se corresponde con el progresivo aumento de los viajes de negocio, especialmente en avión. No obstante, este consumo se sitúa en el 81 % del correspondiente al año 2019, mientras que el número de profesionales se ha incrementado un 45%.



Emisiones por viajes de negocio (t CO₂e)

Las emisiones por desplazamientos en avión, tren y vehículos particulares se mantienen inferiores a las del ejercicio 2019.



Reducción de emisiones

-24% respecto a 2019

-48% por profesional respecto a 2019

Continuamos limitando la recuperación de emisiones por desplazamientos tras la pandemia.

El nivel de emisiones por km recorrido indica que se ha alcanzado la misma proporción en el uso de los diferentes medios de transporte que en 2019, mientras que las emisiones totales son muy inferiores.

7.3 USO DE RECURSOS MATERIALES Y ECONOMÍA CIRCULAR

La mayor parte de las compras que realizamos en KPMG están asociadas a servicios, y solo un 5% aproximadamente son de materiales. Entre ellos, dada la naturaleza de nuestra propia actividad, destacan los asociados a la reprografía y los equipos informáticos.

Para estos flujos de materiales aplicamos procesos de economía circular, optimizando el consumo, priorizando los materiales con menor impacto, así como su reparación, segundo uso o valorización al final de su vida útil.

Principales materiales renovables utilizados (kg)

	2024	2023	2022
Papel de fibra virgen	12.401	13.166	14.679
Papel reciclado	10.728	10.116	12.399
Consumo total de renovables	23.128	23.282	27.078
Consumo total de renovables (%)	98%	98%	98%

Principales materiales no renovables utilizados (kg)

	2024	2023	2022
Tóner de impresión (polvo)	116	111	110
Cartuchos de tóner	263	252	250
Kits de mantenimiento impresión	104	110	68
Consumo total no renovables	483	473	428
Consumo total no renovables (%)	2%	2%	2%

Principales residuos generados (kg)

	2024	2023	2022
Papel	30.088	37.718	44.226
Cartuchos de tóner	263	252	250
Kits de mantenimiento impresión	102	110	68
Ordenadores y tablets	107	1.477	1.521
Escáner	6	258	60
Equipos de conexión	91	532	393
Impresoras	6	66	6
Monitores	22	214	146
Teclados y ratones	32	191	159
Teléfonos	12	46	106
Servidores	0	144	0
Discos duros	1	76	35
Otros residuos de aparatos electrónicos	111	515	1.861
Total	30.843	41.598	48.831

Métricas de circularidad (%)

	2024	2023	2022
Proporción de entradas circulares (materiales)	96%	85%	85%
Proporción de salidas circulares (residuos)	98%	96%	94%

7.4 AGUA Y BIODIVERSIDAD

El uso del agua no es un aspecto ambiental material en KPMG, dado que el uso es asimilable a doméstico y el suministro de la red pública. Sin embargo, y dada la situación de escasez propia de nuestro clima, hemos establecido recomendaciones de uso razonable y estimamos el consumo en nuestras oficinas, clasificado según el estado de base en cuanto a estrés hídrico de las cuencas de las que se extrae el recurso.

Asimismo, al estar ubicadas en ambientes urbanos, nuestras oficinas no dan lugar impactos directos sobre la biodiversidad¹. Durante el ejercicio se ha iniciado un estudio preliminar sobre la relación de la firma con el capital natural, incluyendo sus dependencias, impactos, riesgos y oportunidades. Con el objetivo de compensar parcialmente los impactos sobre la biodiversidad asociados a nuestra cadena de suministro, hemos orientado nuestras actividades de voluntariado ambiental hacia proyectos centrados en la mejora de los ecosistemas. El proyecto BiOlivio, impulsado a través del programa de voluntariado de KPMG, tiene como objetivo principal la puesta en producción de un olivar, con criterios de agricultura ecológica. Incluye actuaciones específicas orientadas al incremento de la diversidad de especies de flora y fauna, así como el seguimiento de resultados por medio de censos periódicos de especies. Más información sobre este proyecto de voluntariado con impacto en biodiversidad en el apartado [Prosperidad](#).

Consumo estimado de agua (m³) según el estrés hídrico de las cuencas

	2024	2023	2022
Extremadamente alto	11.500	10.017	9.006
Alto	97	50	50
Medio - Alto	3.205	2.872	2.593
Medio - Bajo	395	331	281
Bajo	1.618	1.437	1.088
Total	16.815	14.708	13.017

Más información sobre nuestro desempeño en el [Anexo Indicadores adicionales de Planeta](#).

¹ En el Anexo Indicadores adicionales de Planeta se detalla el listado de oficinas ubicadas a menos de 5 km de espacios naturales protegidos.



8

Anexos

8.1 ACERCA DE ESTE INFORME

Un año más KPMG presenta su informe anual con una perspectiva integrada, orientada a la creación de valor e impacto, basando los contenidos en los asuntos relevantes identificados por la firma (análisis de materialidad) y conforme a los siguientes principios y estándares, con un enfoque de transparencia y fiabilidad de la información.

El objetivo del presente documento es el de trasladar a nuestros grupos de interés, de una manera comprensible y transparente, los compromisos asumidos y el desempeño de la firma en el ámbito de la sostenibilidad y que engloba cuestiones de índole económica, ambiental, social y relacionadas con el gobierno corporativo de la firma, tal y como refleja nuestro "Plan de Impacto" en sus cuatro ámbitos: gobierno y cumplimiento, personas, planeta y prosperidad.

PRINCIPIOS Y ESTÁNDARES CONSIDERADOS

- **Global Reporting Initiative (GRI)** en su versión actualizada en 2021, GRI Standards, opción esencial, y siguiendo los criterios y principios para la definición del contenido y calidad de la información del informe contemplados en esta guía.
- **Los principios de "The Value Reporting Foundation"**, recogiendo información material sobre la estrategia, el gobierno, el desempeño y las perspectivas de las organizaciones de una manera que refleja el contexto comercial, social y ambiental en el que opera. Está formado por métricas integrales de *The Integrated Thinking Principles*, *Integrated Reporting Framework* y *SASB Standards*.
- **World Economic Forum (WEF)**, *Measuring Stakeholder Capitalism: Towards Common Metrics and Consistent Reporting of Sustainable Value Creation*, utilizando las métricas core con los indicadores de importancia crítica.

- **Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).**
- **Indicadores clave de la Ley de información no financiera (11/2018)**, si bien la firma presenta sus correspondientes Estados de Información no Financiera de acuerdo con las obligaciones legales.
- En 2024, KPMG en aras de seguir las directrices de la **Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)** ha llevado a cabo un ejercicio de doble materialidad para identificar los requerimientos de información que son aplicables a la firma. Si bien se han incorporado algunos requisitos materiales en el presente documento, la firma continúa avanzando en su plan de adaptación de los elementos de gestión de la sostenibilidad para dar respuesta de forma completa a la CSRD.

ALCANCE DE LA INFORMACIÓN

La información contenida en el presente documento se circunscribe al análisis de doble materialidad 2024, detallado en las páginas 18-20, y hace referencia a todas las actividades llevadas a cabo por KPMG en España en el ejercicio fiscal de 2023-2024, que comprende desde el 1 de octubre de 2023 hasta el 30 de septiembre de 2024. Todos los indicadores hacen referencia a este periodo, salvo aquellos que, por su naturaleza, informan de acuerdo con el año natural.

Además, y con el propósito de facilitar al lector la comparabilidad y evolución de los diferentes indicadores, se incluyen también el histórico de datos para los años precedentes, en concreto, 2023 y 2022.

En línea con los requerimientos normativos y como parte de la excelencia operativa, KPMG mantiene los controles y procedimientos internos oportunos para promover la calidad

de la información y los datos contenidos en este informe, que ha sido aprobado y revisado formalmente por los máximos responsables de la firma.

En el marco del cumplimiento de la Ley 11/2018 KPMG elabora de manera paralela a este informe el Estado de Información no Financiera (EINF) para las diferentes sociedades con las que opera KPMG en España. Los contenidos del presente documento incluyen en gran medida los del EINF que, sin embargo, incorporan determinados indicadores y desgloses adicionales para asegurar el cumplimiento de esta ley. Más información en [Estados de Información No Financiera de KPMG](#).

IDENTIFICACIÓN DE ASPECTOS RELEVANTES Y PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

El presente informe identifica también a los principales grupos de interés de KPMG, así como los canales de escucha y comunicación para establecer con ellos un diálogo bidireccional.

Su percepción y expectativas en cuanto a la firma determinan la base para la identificación de aquellas cuestiones en las que KPMG ha de trabajar desde la gestión y también de la comunicación y relación.

Para más información sobre grupos de interés ver el capítulo [Escucha y diálogo, los pilares de nuestra interacción](#).



Comparte con nosotros tu opinión

Como parte de nuestros grupos de interés, agradecemos tu opinión y sugerencias. Si deseas enviarnos cualquier comentario acerca de este informe, por favor escríbenos a través de la sección Contacto de nuestra página web (www.kpmg.es).



8.2 INDICADORES ADICIONALES DE PERSONAS

En este Informe se utiliza la clasificación de profesionales establecida por la Norma Europea de presentación de Información sobre Sostenibilidad NEIS S1, relativa al personal propio. En este sentido, el personal propio lo constituyen las personas trabajadoras que mantienen una relación laboral con la empresa (personal asalariado) y las que suministran mano de obra en el marco de relaciones

mercantiles o de otra naturaleza no laboral (personal no asalariado).

Todos los datos incluidos en este Anexo hacen referencia al personal asalariado a cierre de cada año, salvo en las tablas donde se indique de forma expresa que se ofrece un alcance diferente o un promedio.

Profesionales por género

	2024	2023	2022
Hombres	3.029	2.888	2.708
Mujeres	2.600	2.549	2.355
Total	5.629	5.437	5.063

Promedio de profesionales por género

	2024	2023	2022
Hombres	2.924	2.719	2.483
Mujeres	2.564	2.404	2.167
Total	5.488	5.122	4.649

Profesionales de KPMG según edad

	2024	2023	2022
<30	51%	52%	51%
30-50	44%	42%	44%
>50	6%	6%	6%
Total	100%	100%	100%

Profesionales de KPMG por género y grupo de edad

	Hombres			Mujeres			Total		
	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022
<30	1.543	1.505	1.376	1.302	1.323	1.193	2.845	2.828	2.569
30-50	1.336	1.224	1.194	1.130	1.059	1.014	2.466	2.283	2.208
>50	150	159	138	168	167	148	318	326	286
Total	3.029	2.888	2.708	2.600	2.549	2.355	5.629	5.437	5.063

Profesionales por género y categoría profesional

	Hombres			Mujeres			Total		
	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022
Apoyo	13	14	14	186	174	176	199	188	190
Junior	1.050	1.115	1.044	1.014	1.108	997	2.064	2.223	2.041
Senior	969	847	811	753	671	643	1.722	1.518	1.454
Manager	409	357	314	282	257	250	691	614	564
Senior manager	306	300	291	246	229	200	552	529	491
Director	181	159	154	86	86	67	267	245	221
Socio	101	96	80	33	24	22	134	120	102
Total	3.029	2.888	2.708	2.600	2.549	2.355	5.629	5.437	5.063

Profesionales con discapacidad por género

	2024	2023	2022
Hombres	25	26	23
Mujeres	24	23	20
Total	49	49	43
Total (%)	0,9%	0,9%	0,8%

Modalidades de contrato por género

	Hombres			Mujeres			Total		
	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022
Indefinido	2.994	2.848	2.627	2.565	2.506	2.271	5.559	5.354	4.898
Temporal	35	40	81	35	43	84	70	83	165
Total	3.029	2.888	2.708	2.600	2.549	2.355	5.629	5.437	5.063
Jornada completa	2.979	2.858	2.586	2.413	2.356	2.077	5.392	5.214	4.663
Jornada parcial	50	30	122	187	193	278	237	223	400
Total	3.029	2.888	2.708	2.600	2.549	2.355	5.629	5.437	5.063

Modalidades de contrato por grupo de edad

	<30			30-50			>50			Total		
	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022
Indefinido	2.778	2.761	2.428	2.463	2.270	2.187	318	323	283	5.559	5.354	4.898
Temporal	67	67	141	3	13	21	-	3	3	70	83	165
Total	2.845	2.828	2.569	2.466	2.283	2.208	318	326	286	5.629	5.437	5.063
J. completa	2.778	2.809	2.376	2.327	2.111	2.025	287	294	262	5.392	5.214	4.663
J. parcial	67	19	193	139	172	183	31	32	24	237	223	400
Total	2.845	2.828	2.569	2.466	2.283	2.208	318	326	286	5.629	5.437	5.063

Modalidades de contrato por categoría profesional

	Apoyo	Junior	Senior	Manager	Sn Manager	Director	Socio	Total
2024								
Indefinido	195	1.998	1.721	691	552	267	134	5.558
Temporal	4	66	1	-	-	-	-	71
Total	199	2.064	1.722	691	552	267	134	5.629
J. completa	149	1.979	1.684	667	522	259	132	5.392
J. parcial	50	85	38	24	30	8	2	237
Total	199	2.064	1.722	691	552	267	134	5.629
2023								
Indefinido	184	2.144	1.518	614	529	245	120	5.354
Temporal	4	79	-	-	-	-	-	83
Total	188	2.223	1.518	614	529	245	120	5.437
J. completa	131	2.177	1.475	582	493	237	119	5.214
J. parcial	57	46	43	32	36	8	1	223
Total	188	2.223	1.518	614	529	245	120	5.437
2022								
Indefinido	189	1.878	1.453	564	491	221	102	4.898
Temporal	1	163	1	-	-	-	-	165
Total	190	2.041	1.454	564	491	221	102	5.063
J. completa	130	1.823	1.410	530	457	211	102	4.663
J. parcial	60	218	44	34	34	10	-	400
Total	190	2.041	1.454	564	491	221	102	5.063

Profesionales contratados por género y grupo de edad

	Hombres			Mujeres			Total		
	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022
<30	623	647	846	489	546	664	1.112	1.193	1.510
30-50	205	174	243	150	138	217	355	312	460
>50	9	10	12	9	6	11	18	16	23
Total	837	831	1.101	648	690	892	1.485	1.521	1.993

Profesionales contratados por nacionalidad

	Hombres			Mujeres			Total		
	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022
Española	780	784	1.050	584	646	821	1.364	1.430	1.871
Otras	57	47	51	64	44	71	121	91	122
Total	837	831	1.101	648	690	892	1.485	1.521	1.993

Despidos por grupo de edad y género

	Hombres			Mujeres			Total		
	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022
<30	48	39	14	29	12	5	77	51	19
30-50	34	22	25	24	19	23	58	41	48
>50	6	4	6	3	3	1	9	7	7
Total	88	65	45	56	34	29	144	99	74

Despidos por categoría profesional y género

	Hombres			Mujeres			Total		
	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022
Apoyo	3	1	-	4	3	2	7	4	2
Junior	43	35	15	33	15	8	76	50	23
Senior	21	21	14	10	9	10	31	30	24
Manager	12	4	2	3	3	5	15	7	7
Senior Manager	4	2	8	2	4	2	6	6	10
Director	5	1	3	3	-	1	8	1	4
Socio	-	1	3	1	-	1	1	1	4
Total	88	65	45	56	34	29	144	99	74

Información sobre seguridad y salud por género

	Hombres			Mujeres			Total		
	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022
Índice de frecuencia de accidentes ¹	1,44	3,59	1,622	1,32	2,91	0,926	1,38	3,27	1,247
Índice de gravedad de accidentes ²	0,04	0,08	0,079	0,09	0,06	0,007	0,06	0,07	0,040
Índice de incidencia de enfermedades ³	-	0	0	-	0	0	-	0	0
Tasa de absentismo ⁴	0,012	0,008	0,018	0,025	0,015	0,007	0,018	0,012	0,013
Horas de absentismo	124.472	27.728	114.952	224.392	12.152	53.112	348.864	59.032	168.064

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

⁴ Tasa de absentismo laboral: Nº de días perdidos (CP, CC, embarazo, lactancia)/Nº de días trabajados

8.3 INDICADORES ADICIONALES DE PLANETA

DATOS DETALLADOS DE DESEMPEÑO AMBIENTAL

En la siguiente tabla se incluyen los datos de desempeño para los tres últimos ejercicios y para el año base, tomado como referencia para nuestros objetivos de mejora.

	2019*	2022	2023	2024	Evolución 2023-2024
Consumo de materiales GRI SRS 301 Materiales (2016) (kg)					
Principales materiales renovables utilizados	62.931	27.078	23.282	23.128	- 0,7%
Compras de papel reciclado	34.753	12.399	10.116	10.728	6,0%
Compras de papel de fibra virgen	28.179	14.679	13.166	12.401	- 5,8%
Consumo específico de papel (kg/profesional)	14,89	4,91	3,97	3,76	- 5,2%
Principales materiales no renovables utilizados	1.814	428	473	483	2,1%
Cartuchos de impresión sustituidos	1.111	250	252	263	4,4%
Polvo de tóner de cartuchos sustituidos	489	110	111	116	4,6%
Kits de mantenimiento de fotocopiadoras sustituidos	214	68	110	104	- 5,5%
Total principales materiales utilizados	64.745	27.506	23.755	23.611	- 0,6%
Materiales renovables	97%	98%	98%	98%	- 0,1%
Materiales no renovables	3%	2%	2%	2%	2,8%
Consumo de energía GRI SRS 302 Energía (2016) (MWh)					
Consumo energético dentro de la organización	3.214	3.170	2.927	2.993	2,2%
Electricidad de origen renovable	1.813	3.095	2.827	2.993	5,9%
Electricidad de origen no renovable	1.401	76	100	0	- 100%
Consumo específico de electricidad (MWh/profesional)	0,76	0,57	0,50	0,49	- 2,4%
Proporción de electricidad renovable (%)	56%	98%	97%	100%	3,6%
Consumo energético fuera de la organización	14.814	5.613	8.982	11.952	33,1%
Viajes de negocio aéreos	9.737	3.275	6.205	9.125	47,0%
Viajes de negocio en tren (electricidad no renovable)				71	
Viajes de negocio en tren (electricidad renovable)	339	234	290	223	1,6%
Viajes de negocio en vehículos particulares	4.430	1.800	2.206	2.246	1,8%
Pérdidas de electricidad	309	304	281	287	2,3%
Consumo energético total	18.028	8.783	11.909	14.945	25,5%
Proporción total de energía renovable (%)	10%	35%	24%	22%	- 9,3%

* Año base.

	2019*	2022	2023	2024	Evolución 2023-2024
Intensidad energética total (MWh / profesional)	4,27	1,59	2,03	2,43	19,7%
Intensidad energética dentro de la organización (MWh / m ²)	0,07	0,07	0,06	0,06	0,3%
Intensidad energética dentro de la organización (MWh / profesional)	0,76	0,57	0,50	0,49	- 2,4%
Intensidad energética fuera de la organización (MWh / 1000 km recorrido)	0,50	0,45	0,54	0,57	4,8%
Intensidad energética fuera de la organización (MWh / profesional)	3,51	1,02	1,53	1,95	27,0%
Emisiones GRI SRS 305 Emisiones 2016 (t CO₂e)**					
Emisiones directas de GEI (Alcance 1)	0,19	0,05	0,22	0,09	- 58,2%
Emisiones indirectas de GEI al generar energía (Alcance 2)	407	18	735	527	- 28,3%
Electricidad adquirida - enfoque de mercado	407	18	25	0	- 100%
Electricidad - enfoque geográfico	1.034	819	799	778	- 2,6%
Calor adquirido	n.d.	n.d.	515	198	- 61,5%
Frío adquirido	n.d.	n.d.	195	329	68,5%
Otras emisiones indirectas de GEI (Alcance 3)	24.434	16.833	20.946	14.420	- 31,2%
1 y 2. Adquisición de productos, servicios y bienes de capital	13.104	12.630	15.221	7.858	-48,4%
3. Actividades relacionadas con la energía	102	6	10	0	- 100%
4. Transporte y distribución corriente arriba	87	340	111	81	- 26,8%
5. Residuos gestionados en las operaciones	3	17	18	19	3,7%
6. Viajes de negocio	6.711	2.271	3.565	4.765	33,7%
Avión	4.802	1.616	2.797	4.028	44,0%
Tren	114	61	75	19	- 75,4%
Vehículos particulares	1.129	447	539	547	1,5%
Taxis y VTC	327	81	72	61	- 14,8%
Estancias en hoteles	339	66	82	110	34,8%
7. Viajes regulares al lugar de trabajo (desplazamientos)	2.223	1.419	1.805	1.684	- 6,7%
8. Activos arrendados corriente arriba	2.203	151	216	13	- 94,0%
Emisiones totales de GEI	24.841	16.851	21.681	14.947	- 31,1%
Intensidad de emisiones de Alcance 2 (kg CO ₂ e/m ²)	8,35	0,39	0,52	0	- 100%
Intensidad de emisiones de Alcance 2 (kg CO ₂ e/profesional)	96	3	4	0	- 100%
Intensidad de emisiones de Alcance 3 (avión, tren y vehículos particulares) (t CO ₂ e/ 1000 km)	206	179	213	0,224	5,2%
Intensidad de emisiones de Alcance 3 (viajes de negocio) (t CO ₂ e/ profesional)	1,43	0,38	0,58	0,75	28,5%

* Año base.

** Para el cálculo de emisiones asociadas a la adquisición de productos, servicios y bienes de capital del año 2024, se han aplicado factores de emisión elaborados por KPMG International a partir de la información recopilada a través del programa CDP Supply Chain. Durante el ejercicio 2025 se realizará el recálculo de los datos históricos hasta el año base siguiendo estos mismos criterios.

	2019*	2022	2023	2024	Evolución 2023-2024
Residuos GRI SRS 306 Residuos (2020) (kg)					
Residuos y otras salidas que se convierten en residuos	110.694	48.831	41.598	30.843	- 25,9%
Papel retirado para destrucción	106.009	44.226	37.718	30.088	- 20,2%
Cartuchos de impresión	1.111	250	252	263	4,4%
Kits de mantenimiento de fotocopiadoras	214	68	110	104	- 5,5%
Equipos de ITS que salen de inventario	3.360	4.287	3.517	388	- 89,1%
Ordenadores y tablets	2.242	1.521	1.477	107	- 92,7%
Escáner	108	60	258	6	- 97,7%
Equipos de conexión	240	393	532	91	- 84,1%
Impresoras	216	6	66	6	- 90,9%
Monitores	142	146	214	22	- 89,9%
Teclados y ratones	85	159	191	32	- 83,3%
Teléfonos	56	106	46	12	- 73,4%
Servidores	36	-	144	0	- 100%
Discos duros	26	35	76	1	- 99,1%
Otros equipos	209	1.861	515	111	- 78,4%
Métricas de circularidad Circularity Transition Indicators - Close the loop					
Proporción de entradas circulares (materiales)	n.d.	85%	85%	96%	12%
Proporción de salidas circulares (residuos)	n.d.	94%	96%	98%	2%
Gestión del Agua GRI SRS 303 Agua y Efluentes (2018) (m³)					
Consumo y vertido de agua	20.157	13.017	14.708	16.815	14,3%
Oficinas ubicadas en cuencas con estrés hídrico Extremadamente Alto	13.953	9.006	10.017	11.500	14,8%
Oficinas ubicadas en cuencas con estrés hídrico Alto	64	50	50	97	93,1%
Oficinas ubicadas en cuencas con estrés hídrico Medio - Alto	4.099	2.593	2.872	3.205	11,6%
Oficinas ubicadas en cuencas con estrés hídrico Medio - Bajo	438	281	331	395	19,4%
Oficinas ubicadas en cuencas con estrés hídrico Bajo	1.603	1.088	1.437	1.618	12,5%

* Año base.

OFICINAS CERCANAS A ESPACIOS NATURALES PROTEGIDOS Y ÁREAS DE ALTO VALOR PARA LA BIODIVERSIDAD

En la siguiente tabla se incluyen los espacios naturales protegidos y las áreas de alto valor para la biodiversidad que se ubican a menos de 5 kilómetros de nuestras oficinas o

centros de trabajo. El inventario se ha realizado a partir de la base cartográfica del Sistema de Información Geográfica Nacional (SIGNA), disponible en <https://signa.ign.es/signa/>.

Oficina / Centro de trabajo	Dirección	Código del espacio en SIGNA	Categoría del espacio	Nombre del espacio	Distancia a la oficina de KPMG (km)
A Coruña	Calle de la Fama, 1	ES111003	Monumento Natural	Costa de Dexo	3,6
		ES1110009	LIC	Costa de Dexo	3,6
Alcobendas	Avda. de Europa, 22	ES3110004	Parque Regional	Cuenca Alta del Manzanares	2,3
		ES3110004	LIC	Cuenca del río Manzanares	2,7
		ES0000011	ZEPA	Monte de El Pardo	4,9
Alicante	Avda. Maisonnave, 19	ESZZ16008	LIC	Espacio Marino del Cabo de les Hortes	4,0
		ES0000214	LIC y ZEPA	Espacio marino de Tabarca	1,8
Barcelona	Plaça de Europa, 41-43	ES511007	Parque Natural	Serra de Collserola	3,8
		ES5110024	LIC	Serra de Collserola	3,8
		ES0000146	LIC y ZEPA	Delta del Llobregat	4,8
Bilbao	Euskadi Plaza, 5	Sin espacios protegidos en un radio de 5 km			
Girona	Carrer de la Sèquia, 11	ES5120011	LIC	Riberes del Baix Ter	0,8
		ES512058	Espacio de Interés Natural	Riberes del Baix Ter	0,8
		ES5120010	LIC	Les Gavarres	0,8
		ES510118	Espacio de Interés Natural	Les Gavarres	0,8
Las Palmas de Gran Canaria	Calle Triana, 116	ES701021	Paisaje Protegido	Pino Santo	3,0
		ES7010037	LIC	Bahía del Confital	3,8
		ES7010016	LIC	Área marina de la Isleta	2,6
Madrid	P. de la Castellana 295D	ES3110004	Parque Regional	Cuenca Alta del Manzanares	3,5
		ES3110004	LIC	Cuenca del río Manzanares	3,8
		ES0000011	ZEPA	Monte de El Pardo	4,7

LIC: Lugares de Importancia Comunitaria de la Red Natura 2000.

ZEPA: Zonas de Especial Protección para las Aves de la Red Natura 2000.

Oficina / Centro de trabajo	Dirección	Código del espacio en SIGNA	Categoría del espacio	Nombre del espacio	Distancia a la oficina de KPMG (km)
Málaga	Marqués de Larios, 3	ES617007	Parque Natural	Montes de Málaga	4,8
		ES6170038	LIC	Montes de Málaga	4,8
Oviedo	Ventura Rodríguez, 2	ES120005	Reserva Natural Parcial	Cueva de las Caldas	4,9
Palma de Mallorca	Carrer de Porto Pi, 8	Sin espacios protegidos en un radio de 5 km			
Pamplona	Arcadio M. Larraona, 1	Sin espacios protegidos en un radio de 5 km			
San Sebastián	Avda. de la Libertad, 17	ES2120017	LIC	Jaizkibel	4,9
		ES2120014	LIC	Ulía	1,3
Sevilla	Avda. de la Palmera, 28	ES6150019	LIC	Bajo Guadalquivir	3,2
Valencia	Paseo de la Alameda, 35	ES523163	Otros espacios naturales protegidos	Zonas Húmedas Parque Natural de l'Albufera	4,1
		ES0000023	LIC	L'Albufera	4,1
		ES0000471	ZEPA	L'Albufera	4,1
		ES523001	Parque Natural	Parc Natural l'Albufera	4,1
Vigo	Arenal, 18	Sin espacios protegidos en un radio de 5 km			
Zaragoza	Avda. Gómez Laguna, 25	Sin espacios protegidos en un radio de 5 km			
Zaragoza CCE	Avda. Ranillas, 3	ES2430081	LIC	Sotos y Mejanas del Ebro	3,8

LIC: Lugares de Importancia Comunitaria de la Red Natura 2000.

ZEPA: Zonas de Especial Protección para las Aves de la Red Natura 2000.

DESCRIPCIÓN DEL INVENTARIO DE EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO DE KPMG

El inventario se basa en las directrices establecidas en el Estándar Corporativo de Contabilidad y Reporte de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero y sus directrices complementarias¹ (en adelante referidas de forma conjunta como GHG Protocol).

Alcance organizativo, operativo y temporal

El alcance organizativo del inventario lo constituyen todas las sociedades de KPMG en España, aplicando el enfoque de consolidación por control financiero.

El alcance operativo incluye las fuentes de emisión asociadas al uso directo o indirecto de energía, y se detalla para los Alcances 1, 2 y 3, definidos por GHG Protocol. El inventario cubre las emisiones de dióxido de carbono, metano y óxido nítrico, expresadas como toneladas de dióxido de carbono equivalente (t CO₂e). KPMG compensa el 100% de las emisiones calculadas para los viajes de negocio en avión, ferrocarril y vehículos particulares.

Los datos de emisiones se expresan para los años fiscales, que cubren el periodo comprendido entre el 1 de octubre y el 30 de septiembre del siguiente año natural. El alcance temporal del inventario son los últimos tres años fiscales y el año base. El año base establecido para los objetivos de reducción es el año fiscal 2019, finalizado el 30 de septiembre de 2019.

Supuestos que motivan el recálculo de las emisiones del año base

Se han establecido los siguientes supuestos que motivan el recálculo de las emisiones del año base, cuando supongan cambios en la cantidad neta de emisiones o en su clasificación dentro de los alcances 1, 2 o 3. En todos los casos, se establece un umbral de materialidad de, al menos, el 5% de las emisiones totales contabilizadas antes del cambio:

- Externalización o internalización de elementos de las actividades.
- Modificación de los factores de emisión utilizados.
- Modificación del alcance operativo del inventario.
- Corrección de errores identificados en determinaciones anteriores.

Exclusiones en la determinación de las emisiones

A partir de un análisis de las 15 categorías establecidas en el Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard, se han excluido del inventario las fuentes de emisiones asociadas a la cadena de valor aguas abajo (distribución, uso y tratamiento al final de la vida útil de los productos y servicios), que se consideran no materiales para KPMG.

Fuentes de emisión	Incluida	No disponible	No material	No aplicable
Categorías de actividades corriente arriba				
1. Artículos y servicios adquiridos				
2. Bienes de capital				
3. Actividad relacionada combustible/ energía				
4. Transporte y distribución corriente arriba				
5. Residuos generados en las operaciones				
6. Viajes de negocio				
7. Desplazamientos al trabajo de los empleados				
8. Activos arrendados corriente arriba				
Categorías de actividades corriente abajo				
9. Transporte y distribución corriente abajo				
10. Procesamiento de productos vendidos				
11. Uso de productos vendidos				
12. Tratamiento final de los productos				
13. Activos arrendados corriente abajo				
14. Franquicias				
15. Inversiones				

¹ World Resources Institute (WRI) y World Business Council for Sustainable Development (WBCSD):

- The Greenhouse Gas Protocol Revised Edition. A Corporate Accounting and Reporting Standard, 2004.

- GHG Protocol Scope 2 Guidance. An amendment to the GHG Protocol Corporate Standard, 2015.

- Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard. Supplement to the GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard, 2011.

Metodologías y factores de emisión

Se describen a continuación las metodologías de cálculo, aproximaciones y factores de emisión utilizados para la determinación de las emisiones. En todos los casos se aplica el método de multiplicación de datos de actividad por un factor de emisión adecuado.

Fuentes de emisión	Datos de actividad	Factores de emisión
Alcance 1		
Consumo de combustible fósil en vehículos propios	Litros consumidos	DEFRA
Alcance 2		
Electricidad renovable	kWh consumidos	0 kg CO ₂ e/kWh
Electricidad no renovable, enfoque geográfico	kWh consumidos	MITERD. Factor de emisión medio para las comercializadoras sin garantías de origen (kg CO ₂ e/kWh)
Electricidad no renovable, enfoque de mercado	kWh consumidos	MITERD. Factor de emisión de la comercializadora contratada por KPMG detrayendo las Garantías de Origen (kg CO ₂ e/kWh)
Alcance 3		
Adquisición de productos, servicios y bienes de capital	Volumen de compras (USD)	CDP. Factor de emisión para todas las categorías de emisiones para los proveedores que participan en CDP (kg CO ₂ e/USD). Factor de emisión por tipo de producto o servicio para el resto de los proveedores (kg CO ₂ e/USD) calculado por KPMG International a partir del resultado del programa CDP Supply Chain
Actividades relacionadas con la energía	kWh consumidos (no renovable) multiplicados por el porcentaje de pérdidas del sistema eléctrico español, Agencia Internacional de la Energía	MITERD. Factor de emisión de la comercializadora contratada por KPMG detrayendo las Garantías de Origen (kg CO ₂ e/kWh) DEFRA. Factor de emisión "well-to-tank" para la cadena de valor del combustible asociado a la generación no renovable (kg CO ₂ e/kWh)
Transporte y distribución corriente arriba	Volumen de compras (USD)	Factor de emisión por tipo de producto o servicio para el resto de los proveedores (kg CO ₂ e/USD) calculado por KPMG International a partir del resultado del programa CDP Supply Chain
Residuos gestionados en las operaciones	Kg de residuos producidos	DEFRA. Factor de emisión asociado al tratamiento, por tipo de residuo (kg CO ₂ e/kWh)
Viajes de negocio (desplazamientos)	km recorridos	DEFRA. Factor de emisión para avión (según tipo de vuelo y clase de cabina), ferrocarril y vehículo (kg CO ₂ e/km)
Viajes de negocio (estancias en hoteles)	Número de noches	DEFRA. Factor de emisión por país (kg CO ₂ e/noche)
Commuting	Distancias medias por día y tipo de medio de transporte, publicadas por el Observatorio de Movilidad Metropolitana	DEFRA. Factor de emisión para los medios de transporte (kg CO ₂ e/km)
Activos arrendados corriente arriba	Volumen de compras (USD)	Factor de emisión por tipo de producto o servicio para el resto de los proveedores (kg CO ₂ e/USD) calculado por KPMG International a partir del resultado del programa CDP Supply Chain

8.4 ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI Y CSRD

Indicador GRI	Requerimiento CSRD	Referencia al capítulo / Respuesta
GRI 2: Contenidos generales 2024		
La organización y sus prácticas de presentación de informes		
2-1. Detalles organizacionales	-	KPMG. Pº de la Castellana, 259 C 28046, Madrid. España. KPMG, S.A., sociedad anónima española y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes.
2-2. Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	NEIS 1 NEIS 2 BP-1	Índice.
2-3. Período objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	NEIS 1	1 de octubre de 2023 – 30 de septiembre de 2024. Anual.
2-4. Actualización de la información	NEIS 2 BP-2	N/A
2-5. Verificación externa	-	N/A – se someten a verificación los Estados de Información no Financiera de KPMG en España .
2-6. Actividades, cadena de valor y otras relaciones de negocio	NEIS 2 SBM-1	KPMG en España: Estructura y operaciones.
2-7. Empleados	NEIS 2 SMB-1 NEIS S1 S1-6	KPMG en España: Estructura y operaciones.
2-8. Trabajadores que no son empleados	NEIS S1 S1-7	Principales indicadores: 2024 en cifras.
2-9. Estructura de gobernanza y composición	NEIS 2 GOV-1 NEIS G1	Cuestiones de gobernanza.
2-10. Designación y selección del máximo órgano de gobierno	-	Cuestiones de gobernanza.
2-11. Presidente del máximo órgano de gobierno	-	Cuestiones de gobernanza.
2-12. Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	NEIS 2 GOV-1, GOV-2 y SBM-2 NEIS G1	Cuestiones de gobernanza.
2-13. Delegación de la responsabilidad para gestionar los impactos	NEIS 2 GOV-1, IRO-1	Cuestiones de gobernanza.
2-14. Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	NEIS 2 GOV-1	Cuestiones de gobernanza.
2-15. Conflictos de interés	-	Cuestiones de gobernanza.
2-16. Comunicación de inquietudes críticas	NEIS 2 GOV-2 NEIS G1 G1-1	Cuestiones de gobernanza.
2-17. Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	NEIS 2 GOV-1	Cuestiones de gobernanza.
2-18. Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	-	Cuestiones de gobernanza.

Indicador GRI	Requerimiento CSRD	Referencia al capítulo / Respuesta
2-19. Políticas de remuneración	NEIS 2 GOV-3 NEIS S1	Cuestiones de gobernanza.
2-20. Proceso para determinar la remuneración	NEIS 2 GOV-3	Cuestiones de gobernanza.
2-22. Declaración sobre el desarrollo de la estrategia de sostenibilidad	NEIS 2 SBM-1	Una hoja de ruta para garantizar nuestra transformación.
2-23. Compromisos y políticas	NEIS GOV-4, MDR-P	Cuestiones de gobernanza. Compromisos. Políticas relacionadas con la gobernanza.
	NEIS S1 S1-1	Cuestiones sociales. Personas. Compromisos. Políticas relacionadas con el personal propio.
	NEIS S2 S2-1	Cuestiones sociales. Prosperidad. Compromisos. Políticas relacionadas con la prosperidad.
	NEIS S3 S3-1	Cuestiones sociales. Prosperidad. Compromisos. Políticas relacionadas con la prosperidad.
	NEIS S4 S4-1	Cuestiones ambientales. Compromisos. Políticas relacionadas con la gestión ambiental.
2-24. Incorporación de los compromisos y políticas	NEIS 2 GOV-2, MDR-P	Cuestiones de gobernanza. Iniciativas y actividades clave en la gestión de riesgos.
	NEIS S1 S1-4	
	NEIS S2 S2-4	
	NEIS S3 S3-4	
	NEIS S4 S4-4	
2-25. Procesos para remediar los impactos negativos	NEIS G1 G1-1	
	NEIS S1 S1-1, S1-3	Cuestiones de gobernanza. Iniciativas y actividades clave en la gestión de riesgos.
	NEIS S2 S2-1, S2-3, S2-4	
	NEIS S3 S3-1, S3-3, S3-4	
	NEIS S4 S4-1, S4-3, S4-4	
2-26. Mecanismos para solicitar de asesoramiento y planear inquietudes	NEIS S1 S1-3	Cuestiones de gobernanza. Nuestra cultura de ética e independencia: la clave para actuar con integridad y transparencia.
	NEIS S2 S2-3	
	NEIS S3 S3-3	
	NEIS S4 S4-4	
	NEIS G1 G1-1	
2-27. Cumplimiento de la legislación y las normativas	NEIS 2 SBM-3	Cuestiones de gobernanza. Gestión de riesgos en el día a día de todos nuestros profesionales.
	NEIS E2 E2-4	
	NEIS S1 S1-17	
	NEIS G1 G1-4	
2-28. Afiliación a asociaciones	-	Una hoja de ruta para garantizar nuestra transformación. Las relaciones que nos unen.

Indicador GRI	Requerimiento CSRD	Referencia al capítulo / Respuesta
2-29. Enfoques para la participación de los grupos de interés	NEIS 2 SBM-2 NEIS S1 S1-1, S1-2 NEIS S2 S2-1, S2-2 NEIS S3 S3-1, S3-2 NEIS S4 S4-1, S4-2	Una hoja de ruta para garantizar nuestra transformación. Las relaciones que nos unen.
2-30. Convenios de negociación colectiva	NEIS S1 S1-8	Una hoja de ruta para garantizar nuestra transformación. Las relaciones que nos unen.
GRI 3: Material topics 2024		
3-1. Proceso para determinar los asuntos materiales	NEIS 2 BP-1, IRO-1	Análisis de doble materialidad de KPMG.
3-2. Lista de asuntos materiales	NEIS 2 SBM-3	Análisis de doble materialidad de KPMG.
Asuntos materiales y no materiales detallados en el informe		
Ecoeficiencia operacional-biodiversidad		
GRI 101: Biodiversidad		
3-3. Gestión de asuntos materiales	NEIS E4 E4-1, E4-2, E4-3, E4-4	Cuestiones ambientales. Agua y biodiversidad.
101-1. Políticas para detener e invertir la pérdida de biodiversidad	NEIS 2 SBM-1, MDR-P NEIS E4 E4-1, E4-2, E4-4	Cuestiones ambientales. Compromisos. Políticas relacionadas con la gestión ambiental.
101-2. Gestión de los impactos sobre la biodiversidad	NEIS E2 E2-2 NEIS E3 E3-2 NEIS E4 IRO-1, E4-1, E4-2, E4-3 NEIS S3 S3-4	Cuestiones ambientales. Agua y biodiversidad.
101-4 Identificación de impactos sobre la biodiversidad	NEIS E-4 IRO-1	Cuestiones ambientales. Agua y biodiversidad.
101-5 Localizaciones con impacto sobre la biodiversidad	NEIS E4 SBM-3, IRO-1, E4-5	Anexo. Oficinas cercanas a espacios naturales protegidos y áreas de alto valor para la biodiversidad.
Contribución social vinculada a las necesidades del entorno		
GRI 3: Temas materiales 2024		
3-3. Gestión de asuntos materiales	NEIS 2 SBM-1, SBM-3, MDR-P, MDR-M, MDR-T	Principales indicadores: 2024 en cifras. Soluciones para crear un impacto positivo.
GRI 203: Impactos económicos indirectos		
203-2. Impactos económicos indirectos significativos	NEIS S1 S1-4 NEIS S2 S2-4 NEIS S3 S3-4 NEIS S4 S4-4	Principales indicadores: 2024 en cifras. Soluciones para crear un impacto positivo.

Indicador GRI	Requerimiento CSRD	Referencia al capítulo / Respuesta
Independencia		
GRI 3: Temas materiales 2024		
3-3. Gestión de asuntos materiales	NEIS 2 SBM-1, SBM-3, MDR-P, MDR-M, MDR-T	Nuestra cultura de ética e independencia: la clave para actuar con integridad y transparencia.
Relaciones e influencia		
GRI 415: Política pública		
3-3. Gestión de asuntos materiales	NEIS 2 SBM-1, SBM-3, MDR-P, MDR-M, MDR-T	Nuestra cultura de ética e independencia: la clave para actuar con integridad y transparencia.
Responsabilidad fiscal		
GRI 3: Temas materiales 2024		
3-3. Gestión de asuntos materiales	NEIS 2 SBM-1, SBM-3, MDR-P, MDR-M, MDR-T	Nuestra cultura de ética e independencia: la clave para actuar con integridad y transparencia.
Resiliencia en el modelo de negocio		
GRI 3: Temas materiales 2024		
3-3. Gestión de asuntos materiales	NEIS 2 SBM-1, SBM-3, MDR-P, MDR-M, MDR-T	Introducción y contexto corporativo. Una hoja de ruta para garantizar nuestra transformación.
Buen gobierno		
GRI 3: Temas materiales 2024		
205-1 Operaciones evaluadas por riesgos relacionados con la corrupción	NEIS G1 G1-3	Cuestiones de gobernanza.
205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	NEIS G1 G1-3	Cuestiones de gobernanza. Políticas relacionadas con la gobernanza. La gestión de riesgos en el día a día de todos nuestros profesionales.
Adaptación del cambio climático		
GRI 305: Emisiones		
3-3. Gestión de asuntos materiales	NEIS E1 E1-2, E1-3, E1-4, E1-7 NEIS E2 E2-1, E2-2, E2-3	Cuestiones ambientales. Energía y cambio climático.
Agua		
GRI 303: Agua y efluentes		
303-4 Vertido de agua	NEIS E3 E3-4	Anexo. Indicadores adicionales de Planeta.
303-5 Consumo de agua	NEIS E3 E3-4	Cuestiones ambientales. Agua y biodiversidad. Anexo. Indicadores adicionales de Planeta.
Mitigación del cambio climático		
GRI 305: Emisiones		
3-3. Gestión de asuntos materiales	NEIS E1 E1-2, E1-3, E1-4, E1-7 NEIS E2 E2-1, E2-2, E2-3	Cuestiones ambientales. Energía y cambio climático.

Indicador GRI	Requerimiento CSRD	Referencia al capítulo / Respuesta
305-1. Emisiones directas de gases de efecto invernadero (alcance 1)	NEIS E1 E1-4, E1-6	Anexo. Indicadores adicionales de Planeta.
305-2. Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (alcance 2)	NEIS E1 E1-4, E1-6	Anexo. Indicadores adicionales de Planeta.
305-3. Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (alcance 3)	NEIS E1 E1-4, E1-6	Anexo. Indicadores adicionales de Planeta.
305-4. Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero	NEIS E1 E1-6	Anexo. Indicadores adicionales de Planeta.
305-5. Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero	NEIS E1 E1-3, E1-4, E1-7	Cuestiones ambientales. Energía y cambio climático. Anexo. Indicadores adicionales de Planeta.
Energía		
GRI 302: Energía		
3-3. Gestión de asuntos materiales	NEIS E1 E1-2, E1-3, E1-4	Cuestiones ambientales. Energía y cambio climático.
302-1. Consumo energético dentro de la organización	NEIS E1 E1-5	Cuestiones ambientales. Energía y cambio climático. Anexo. Indicadores adicionales de Planeta.
302-2. Consumo energético fuera de la organización	MDR-P, MDR-A, MDR-T	Cuestiones ambientales. Energía y cambio climático. Anexo. Indicadores adicionales de Planeta.
302-3. Intensidad energética	NEIS E1 E1-5	Cuestiones ambientales. Energía y cambio climático. Anexo. Indicadores adicionales de Planeta.
302-4. Reducción del consumo energético	MDR-P, MDR-A, MDR-T	Cuestiones ambientales. Energía y cambio climático. Anexo. Indicadores adicionales de Planeta.
302-5. Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	MDR-P, MDR-A, MDR-T	Cuestiones ambientales. Energía y cambio climático. Anexo. Indicadores adicionales de Planeta.
Uso de recursos materiales y economía circular		
GRI 301: Materiales		
301-1. Materiales utilizados por peso o volumen	NEIS E5 E5-4	Cuestiones ambientales. Uso de recursos materiales y economía circular.
301-2. Materiales utilizados que son materiales reciclados	NEIS E5 E5-4	Cuestiones ambientales. Uso de recursos materiales y economía circular.
GRI 306: Residuos		
306-4. Residuos generados		Cuestiones ambientales. Uso de recursos materiales y economía circular.
Innovación y transformación digital		
GRI 3: Temas materiales 2024		
3-3 Gestión de asuntos materiales	NEIS 2 SBM-1, SBM-3, MDR-P, MDR-M, MDR-T	Introducción y contexto corporativo. Una hoja de ruta para garantizar nuestra transformación.

Indicador GRI	Requerimiento CSRD	Referencia al capítulo / Respuesta
Ciberseguridad		
GRI 3: Temas materiales 2024		
3-3 Gestión de asuntos materiales	NEIS 2 SBM-1, SBM-3, MDR-P, MDR-M, MDR-T	Introducción y contexto corporativo. Una hoja de ruta para garantizar nuestra transformación.
Creación de empleo de calidad		
GRI 3: Temas materiales 2024		
3-3 Gestión de asuntos materiales	NEIS S1 S1-1, S1-2, S1-4, S1-5, S1-17 NEIS S2 S2-1, S2-2, S2-4, S2-5	Una hoja de ruta para garantizar nuestra transformación. Cuestiones sociales (personas y prosperidad).
GRI 401: Empleo		
401-1. Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	NEIS S1 S1-6	Cuestiones sociales (personas y prosperidad). Atracción y fidelización del talento.
401-2. Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	NEIS S1 S1-11	Cuestiones sociales (personas y prosperidad). Atracción y fidelización del talento.
Impulso del desarrollo profesional		
GRI 3: Temas materiales 2024		
3-3 Gestión de asuntos materiales	NEIS S1 S1-1, S1-2, S1-4, S1-5, S1-17 NEIS S2 S2-1, S2-2, S2-4, S2-5	Cuestiones sociales (personas y prosperidad). Desarrollo profesional.
GRI 404: Formación y enseñanza		
404-1. Media de horas de formación al año por empleado	NEIS S1 S1-13	Cuestiones sociales (personas y prosperidad). Desarrollo profesional.
404-2. Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	NEIS S1 S1-1	Cuestiones sociales (personas y prosperidad). Desarrollo profesional.
404-3. Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de desempeño y desarrollo profesional	NEIS S1 S1-13	Cuestiones sociales (personas y prosperidad). Cada profesional es parte del cambio.
Diversidad, equidad e inclusión		
GRI 3: Temas materiales 2024		
3-3 Gestión de asuntos materiales	NEIS S1 S1-1, S1-2, S1-4, S1-5, S1-17 NEIS S2 S2-1, S2-2, S2-4, S2-5	Cuestiones sociales (personas y prosperidad). Equidad, igualdad de oportunidades e inclusión: profesionales únicos que forman un equipo diferencial.
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2024		
405-1. Diversidad en órganos de gobierno y empleados	NEIS 2 GOV-1 NEIS S1 S1-6, S1-9, S1-12	Introducción y contexto corporativo. Hitos con impacto. Cuestiones sociales (personas y prosperidad). Equidad, igualdad de oportunidades e inclusión: profesionales únicos que forman un equipo diferencial.

Indicador GRI	Requerimiento CSRD	Referencia al capítulo / Respuesta
GRI 406: No discriminación		
406-1. Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	NEIS S1 S1-17	Esta información se incluye en los Estados de Información no Financiera de KPMG en España. En concreto, 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.
Flexibilidad y conciliación		
GRI 3: Temas materiales 2024		
3-3 Gestión de asuntos materiales	NEIS S1 S1-1, S1-2, S1-4, S1-5, S1-17 NEIS S2 S2-1, S2-2, S2-4, S2-5	Cuestiones sociales (personas y prosperidad). Promovemos la salud, seguridad y bienestar.
Seguridad, salud y bienestar		
GRI 3: Temas materiales 2024		
3-3 Gestión de asuntos materiales	NEIS S1 S1-1, S1-2, S1-4, S1-5, S1-17 NEIS S2 S2-1, S2-2, S2-4, S2-5	Cuestiones sociales (personas y prosperidad). Promovemos la salud, seguridad y bienestar.
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2024		
403-1. Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	NEIS S1 S1-1	Cuestiones sociales (personas y prosperidad). Promovemos la salud, seguridad y bienestar.
403-2. Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de accidentes	NEIS S1 S1-3	Anexo. Indicadores adicionales de Personas.
403-3. Servicios de salud en el trabajo	NEIS S1 S1-1	Cuestiones sociales (personas y prosperidad). Promovemos la salud, seguridad y bienestar.
403-5. Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	NEIS S1 S1-1 MDR-M	Cuestiones sociales (personas y prosperidad). Promovemos la salud, seguridad y bienestar.
403-6. Fomento de la salud de los trabajadores	NEIS S1 MDR-M	Cuestiones sociales (personas y prosperidad). Promovemos la salud, seguridad y bienestar.
403-8. Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	NEIS S1 S1-14	Cuestiones sociales (personas y prosperidad). Promovemos la salud, seguridad y bienestar.
403-9. Lesiones por accidente laboral	NEIS S1 S1-4, S1-14	La información relativa a los índices de accidentabilidad se incluye en los Estados de Información no Financiera de KPMG en España .
403-10. Dolencias y enfermedades laborales	NEIS S1 S1-4, S1-14	Anexo. Indicadores adicionales de Personas.

8.5 ÍNDICE DE CONTENIDOS DEL WEF

A continuación, se incluyen los cuatro pilares del *World Economic Forum (WEF)* del documento de referencia “*Measuring Stakeholder Capitalism: Towards Common Metrics and Consistent Reporting of Sustainable Value Creation*”, utilizando las métricas *core* con los indicadores de importancia crítica.

PRINCIPIOS DE GOBERNANZA

Pilar y subtema	Apartado informe
Propósito de gobierno	Cuestiones de gobernanza.
Calidad del órgano de gobierno	Cuestiones de gobernanza.
<i>Engagement con stakeholders</i>	Una hoja de ruta para garantizar nuestra transformación. Las relaciones que nos unen.
Comportamiento ético	Cuestiones de gobernanza. Nuestra cultura de ética e independencia: La clave para actuar con integridad y transparencia
Supervisión de riesgos y oportunidades	Cuestiones de gobernanza. Políticas relacionadas con la gobernanza.

PERSONAS

Pilar y subtema	Apartado informe
Dignidad e igualdad	Cuestiones sociales. Personas.
Salud y bienestar	Cuestiones sociales. Personas.
Habilidades para el futuro	Cuestiones sociales. Personas.

PROSPERIDAD

Pilar y subtema	Apartado informe
Empleo y creación de riqueza	Cuestiones sociales. Prosperidad.
Innovación productos y servicios	Cuestiones sociales. Prosperidad.
Comunidad y vitalidad social	Cuestiones sociales. Prosperidad.

PLANETA

Pilar y subtema	Apartado informe
Cambio climático	Cuestiones ambientales.
Pérdida de naturaleza	Cuestiones ambientales.



[kpmg.es](https://www.kpmg.es)

© 2025 KPMG, S.A., sociedad anónima española 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.