

**KPMG ABOGADOS, S.L.P.**

**Informe de verificación independiente  
del Estado de Información No Financiera  
del ejercicio finalizado  
el 30 de septiembre de 2019**

## INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA

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

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 30 de septiembre de 2019, de KPMG ABOGADOS, S.L.P. (en adelante la Sociedad), que forma parte del Informe de Gestión de la Sociedad.

---

### Responsabilidad de los Administradores

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

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

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

---

### Nuestra independencia y control de calidad

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

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

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

Member of



Alliance of  
independent firms

---

## Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado, que se refiere exclusivamente al ejercicio finalizado el 30 de septiembre de 2019. Los datos correspondientes a ejercicios anteriores no estaban sujetos a la verificación prevista en la normativa mercantil vigente. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

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

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

- Reuniones con el personal de la Sociedad, para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio finalizado el 30 de septiembre de 2019 en función del análisis de materialidad realizado por la Sociedad y descrito en el apartado 1.2, "Materialidad", considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio finalizado el 30 de septiembre de 2019.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio finalizado el 30 de septiembre de 2019.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del del ejercicio finalizado el 30 de septiembre de 2019 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

---

## Conclusión

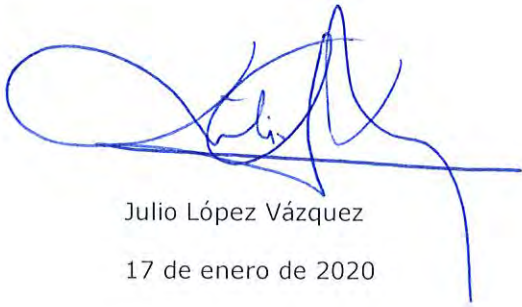
Basándonos en los procedimientos realizados y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto adicional alguno que nos haga creer que el EINF de la Sociedad KPMG ABOGADOS, S.L.P. correspondiente al ejercicio anual finalizado el 30 de septiembre de 2019 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI, de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Indicadores GRI" incluida en el CAPÍTULO 9 del citado Estado.

---

## Uso y distribución

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

AUREN AUDITORES SP, S.L.P.



Julio López Vázquez

17 de enero de 2020

INSTITUTO DE CENSORES  
JURADOS DE CUENTAS  
DE ESPAÑA

AUREN AUDITORES SP,  
S.L.P.

2020 Núm. 01/20/01619  
30,00 EUR

SELLO CORPORATIVO:  
.....  
Informe sobre trabajos distintos  
a la auditoría de cuentas  
.....



# Estado de Información No Financiera

**KPMG Abogados, S.L.P.**

Ejercicio anual terminado  
el 30 de septiembre de 2019



# Índice de contenidos

<b>1. Elaboración del Estado de Información No Financiera</b>	<b>3</b>
1.1 Acerca de este informe	3
1.2 Materialidad: qué es importante para KPMG	3
<b>2. KPMG en España</b>	<b>4</b>
2.1. Contexto	4
2.2. Órganos de gobierno	4
2.3. Modelo de negocio de KPMG de un vistazo	5
2.4. Propósito, visión y valores	6
2.5. Objetivos y estrategia de la Sociedad	7
2.6. Principales factores y tendencias globales	8
2.7. Políticas corporativas	8
2.8. Riesgos corporativos	9
<b>3. Integridad e independencia</b>	<b>11</b>
3.1. Cultura de ética e independencia	11
3.2. Medidas anti-corrupción y soborno	11
3.3. Medidas contra el blanqueo de capitales	12
3.4. Respeto de los derechos humanos	12
<b>4. Nuestros profesionales</b>	<b>14</b>
4.1 Distribución del equipo	14
4.2 Inclusión e igualdad	16
4.3 Formación y plan de carrera	18
4.4 Remuneración y beneficios sociales	19
4.5 Organización del trabajo y conciliación	21
4.6 Relaciones sociales	22
4.7 Seguridad, salud y bienestar laboral	22
<b>5. Apuesta por el desarrollo de nuestro entorno</b>	<b>24</b>
5.1 El impacto de la actividad de la entidad en la sociedad	24
5.2. Aportaciones sociales y acciones de asociación o patrocinio	24
5.3. Relación y diálogo mantenidos con los grupos de interés	25
5.4 Información fiscal	25
<b>6. Nuestros clientes</b>	<b>26</b>
6.1. Satisfacción y protección del cliente	26
6.2. Sistemas de reclamación de clientes	26
<b>7. Evaluación de nuestros proveedores</b>	<b>28</b>
<b>8. Compromiso con el medio ambiente y cambio climático</b>	<b>29</b>
8.1 Gestión ambiental	29
8.2 Consumo eficiente de los recursos	29
8.3 Lucha contra el cambio climático	32
<b>9. Índice de respuesta a la Ley 11/2018</b>	<b>34</b>

# 1. Elaboración del Estado de Información No Financiera

## 1.1 Acerca de este informe

El presente Estado de Información No Financiera (EINF) del ejercicio terminado a 30 de septiembre de 2019 de KPMG Abogados S.L.P., contenido en el presente documento y que forma parte del Informe de Gestión de KPMG Abogados S.L.P., ha sido formulado por el Consejo de Administración de KPMG Abogados S.L.P., en sesión de 19 de diciembre de 2019 y de conformidad por todos los Administradores, en cumplimiento del artículo 253 de la Ley de Sociedades de Capital.

La información recogida en este informe corresponde a KPMG Abogados, S.L.P. (en adelante también la Sociedad o KPMG). En los casos en los que existan variaciones con respecto a este alcance, se indicará junto con la información correspondiente.

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

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

## 1.2 Materialidad: qué es importante para KPMG

KPMG ha llevado a cabo un profundo estudio para identificar los asuntos más relevantes y prioritarios para la Sociedad en España en materia ambiental, social y gobernanza, así como las expectativas de sus grupos de interés al respecto.

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

### Asuntos por orden de relevancia

1. Cuidado de las personas	11. Relación con los grupos de interés
2. Integridad	12. Responsabilidad Fiscal
3. Calidad y excelencia en la prestación del servicio	13. Desarrollo de carrera
4. Independencia	14. Seguridad de la información y ciberseguridad
5. Innovación y tecnología digital	15. Creación de empleo
6. Buen Gobierno	16. Compromiso con la comunidad
7. Transparencia	17. Divulgación del conocimiento y tercer sector
8. Inclusión y diversidad	18. Eco-eficiencia y cambio climático
9. Gestión de riesgos	19. Voluntariado corporativo
10. Formación	20. Lobby e influencia política

## 2. KPMG en España

### 2.1. Contexto

KPMG en España presta servicios con un amplio conocimiento sectorial y un enfoque multidisciplinar. La compañía ofrece soluciones innovadoras que aportan resultados reales y ayudan a los clientes a reducir sus riesgos, mejorar su cumplimiento normativo y fiscal, transformar y digitalizar sus modelos de negocio, identificar e interpretar los cambios regulatorios, impulsar sus estrategias de crecimiento y aprovechar las oportunidades que surgen en un contexto en permanente cambio y transformación.

La Sociedad en España, con sede en Madrid, forma parte de la red global de Firmas de servicios profesionales KPMG, que opera en 153 países y cuenta con 207.000 profesionales en todo el mundo. Las Firmas de la red de KPMG están afiliadas a KPMG International Cooperative (“KPMG International”), Sociedad suiza. Cada sociedad es una entidad jurídica separada e independiente y cada una de ellas se describe como tal.

KPMG Abogados, S.L.P. dispone de oficinas en las provincias de A Coruña, Alicante, Barcelona, Girona, Las Palmas de Gran Canaria, Madrid, Málaga, Navarra, Pontevedra, Sevilla, Valencia y Vizcaya.

### 2.2. Órganos de gobierno

La Sociedad KPMG Abogados, S.L.P., dispone de la siguiente organización de gobierno a 30 de septiembre de 2019:

Miembros del Consejo de Administración KPMG Abogados, S.L.P.	
Francisco Uría Fernández	Consejero – Presidente
Alberto Estrelles Domingo	Consejero
Miguel Arias Menchén	Consejero
Celso García Granda	Consejero - Secretario

No ha habido cambios durante el ejercicio 2018-2019.

Por su parte, los miembros del Comité de Auditoría y Riesgos de la Sociedad KPMG Abogados, S.L.P. en el ejercicio han sido los siguientes:

Fernando Cuñado García- Bernalt
Miguel Arias Menchén
Montserrat Trapé Viladomat



## 2. KPMG en España

### 2.3. Modelo de negocio de KPMG de un vistazo

#### Modelo de negocio de KPMG

##### Nuestro entorno

**Los retos a los que nos enfrentamos**  
 Nuestra sociedad, y el negocio de KPMG en particular, se enfrentan a grandes desafíos que pueden causar cambios disruptivos en nuestra forma de operar. Identificar estos retos y adaptarnos a ellos es clave para nuestra sostenibilidad como firma.



#### Qué hacemos. Nuestras capacidades

##### Nuestras actividades. La cartera de soluciones y servicios.

Prestamos servicios de auditoría, fiscales, legales y de asesoramiento en fusiones y adquisiciones, reestructuraciones, consultoría de riesgos y de negocio con un amplio conocimiento sectorial y un enfoque multidisciplinar para ofrecer soluciones innovadoras que aporten resultados reales. Inspiramos confianza e impulsamos el cambio en todo lo que hacemos en relación con los clientes, los profesionales de la firma y la sociedad.



#### Nuestra forma de trabajar

Aportamos nuestras capacidades para aprovechar la oportunidades de nuestro entorno y mitigar los riesgos. De este modo, maximizamos el valor que generamos para nuestros grupos de interés.

##### Liderazgo de la dirección



#### Cómo somos. Qué nos hace diferentes.

Nuestra visión y nuestros compromisos nos hacen únicos. Son nuestra razón de ser. Y la base para impulsar la transformación y aportar valor.



Nuestra visión es ser la opción de clara preferencia



#### Nuestros compromisos

##### Integridad, independencia y buen gobierno

- Calidad y rigor en la gestión
- Ética, transparencia y buen gobierno
- Independencia e integridad

##### Profesionales extraordinarios

- Desarrollo en igualdad
- Conciliación y salud

##### Compromiso con la comunidad

- Desarrollo de la sociedad

##### Sostenibilidad ambiental

- Respeto al medio ambiente

Valor compartido - Diálogo con los grupos de interés

Innovación - Innovación sostenible

## 2. KPMG en España

### 2.4. Propósito, visión y valores

#### I Propósito

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

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

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

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

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

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

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

#### I Visión

La visión de la Sociedad es ser la opción de clara preferencia, ser la mejor firma de prestación de servicios de asesoría jurídica y fiscal en el mercado basándose en los siguientes preceptos:

- Nuestros profesionales son extraordinarios: a través de nuestra pasión y orgullo, nuestros conocimientos, experiencia y curiosidad, nuestra cultura inclusiva y nuestro objetivo de desarrollar a los líderes del futuro.

## 2 KPMG en España

- Nuestros clientes ven una diferencia en nosotros: ofreciendo una calidad sin precedentes, aportando la solidez y envergadura de nuestra organización a todos y cada uno de los encargos y demostrando nuestras percepciones, innovación y conocimientos especializados en todo lo que hacemos.
- La opinión pública confía en nosotros: aplicamos un enfoque marcado por nuestro propósito y valores al trabajo que hacemos y las decisiones que tomamos.

### I Valores

Los valores son sus creencias fundamentales, las que marcan sus acciones y comportamientos. Estos son la base de lo que significa trabajar para y con KPMG, guían sus decisiones y definen su cultura corporativa. Los valores son:

- Liderar dando ejemplo: actuamos a todos los niveles de forma ejemplar para mostrar lo que esperamos de cada uno de nosotros y lo que esperan los clientes de nuestras firmas.
- Trabajar en equipo: damos lo mejor de cada uno de nosotros y establecemos relaciones de trabajo sólidas y fructíferas.
- Respetar a la persona: respetamos a las personas por quienes son y por sus conocimientos, aptitudes y experiencia, a título personal y como integrantes del equipo.
- Analizar cada hecho para aportar nuestro juicio profesional: cuestionamos las hipótesis y analizamos los hechos, así reforzamos nuestra reputación como asesores de negocio objetivos y de confianza.
- Comunicarnos de forma abierta y sincera: compartimos información, percepciones y consejos de manera frecuente y constructiva. Además, de gestionar situaciones complejas con valentía y sinceridad.
- Estar comprometidos con la sociedad: actuamos como una empresa responsable y ampliamos nuestras aptitudes, experiencia y perspectivas gracias al trabajo realizado en nuestras comunidades.
- Ante todo, actuar con integridad: nos esforzamos constantemente por lograr la excelencia profesional, ofrecer un asesoramiento sólido y mantener de forma rigurosa nuestra independencia.

### 2.5. Objetivos y estrategia de la Sociedad

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

Entre ellas se incluyen:

- Una orientación constante hacia la calidad y un servicio excelente.
- Impulsar el crecimiento mediante la inversión en el talento, la tecnología, las soluciones y las capacidades necesarias para lograr resultados reales ante los mayores retos a los que se enfrentan los clientes.
- Colaborar de manera constante para garantizar que los clientes se beneficien de nuestro entendimiento, conocimientos e innovación colectivos.
- Fomentar nuestra cultura inclusiva y de alto desempeño, en la que personas extraordinarias se esfuerzan y la contribución que realizan a los clientes, a los compañeros, a nuestra red global y al público en general va más allá del aquí y ahora.
- Actuar con integridad, respaldar la alfabetización y la prosperidad, y adoptar decisiones que generen confianza por su efecto positivo y duradero en la sociedad y nuestras comunidades.

## 2. KPMG en España

### 2.6. Principales factores y tendencias globales

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

#### I 1. Incertidumbre geopolítica

Nos encontramos en un periodo marcado por nuevas incertidumbres y tensiones geopolíticas a escala mundial. Los riesgos geopolíticos, derivados de cuestiones como el Brexit, las tensiones comerciales y la relación entre países continúan incrementando su relevancia. Pese a que el crecimiento continúa, aumenta la preocupación ante una posible ralentización como consecuencia de la incertidumbre geopolítica.

#### I 2. Disrupción tecnológica

El último Foro Económico Mundial ha discutido acerca de estas cuestiones bajo el lema "Configurando una arquitectura global en la era de la Cuarta Revolución Industrial", que ha puesto sobre la mesa cómo la disrupción generada por las nuevas tecnologías está modificando las estructuras y las relaciones entre individuos, gobiernos y compañías, a una velocidad muy superior a la de las anteriores revoluciones. Especial relevancia plantean los riesgos derivados de las nuevas tecnologías y de cómo afectan a los individuos. Los ciberataques y el robo masivo de datos se vuelven a situar entre los principales riesgos a nivel mundial en cuanto a su probabilidad en el Global Risks Report 2019 elaborado por el Foro Económico Mundial.

#### I 3. Entorno regulatorio y transparencia

En este contexto, nos encontramos con un entorno regulatorio con mayores exigencias sobre la transparencia y la responsabilidad de las organizaciones. Las empresas han comprendido que disponer de los mecanismos para gestionar de forma adecuada los cambios regulatorios no solo permite disminuir los riesgos, sino que es una importante ventaja competitiva.

#### I 4. Retos sociales y talento

Otro de los grandes retos de los próximos años será hacer hincapié en la necesidad de garantizar la cohesión social, la disminución de las desigualdades y la recuperación de la confianza en las instituciones. Inseparable de este debate está la necesidad de potenciar la diversidad y la inclusión. Asimismo, a pesar de que contamos una tasa de desempleo muy elevada, especialmente entre la gente más joven, la atracción del talento es un reto para las empresas.

#### I 5. Desafíos ambientales

Para finalizar, otro de los grandes desafíos serán los riesgos derivados del cambio climático, que han crecido en importancia en los últimos años. Los resultados de la inacción climática se están haciendo cada vez más claros y exigen una profunda reflexión por parte de todos los actores, tanto gobiernos, empresas como a nivel individual.

### 2.7. Políticas corporativas

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

Las principales políticas con las que cuenta la Sociedad son las siguientes:

- Políticas de Riesgo y Cumplimiento
- Política de Calidad y Medio Ambiente
- Políticas de Prevención de Riesgos Laborales

## 2. KPMG en España

- Políticas de Gestión del Desempeño y de Compensación y Beneficios
- Políticas de Formación y Desarrollo
- Políticas de Contratación

### 2.8. Riesgos corporativos

Una de las máximas prioridades de la Sociedad es gestionar los riesgos de forma adecuada. En este sentido, KPMG ha definido e implementado un sistema eficaz de gestión de riesgos corporativos y de control interno de la información financiera.

En línea con este objetivo, la Sociedad cuenta con un sistema de gestión de riesgos (ERM) y un sistema de control interno de la información financiera (SCIIF). Ambos sistemas tienen vocación dinámica de adaptación y monitorización recurrente del inventario de riesgos identificados y del nivel de exposición en términos de grado de impacto y probabilidad de ocurrencia.

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

- En materia de corrupción y soborno el principal riesgo detectado es que terceros, actuando en representación de KPMG, puedan dar o recibir sobornos, en metálico, en forma de regalos o de otro tipo. Para evitarlo, se han establecido mecanismos de evaluación y de revisión de terceras partes y particularmente de aquellos terceros que actúan en representación de KPMG. Además se disponen de mecanismos de control y aprobación de regalos y obsequios.

En esta línea, también se ha detectado el riesgo de no identificar potenciales situaciones de fraude, soborno y corrupción en los clientes, una colaboración con proveedores inadecuada o que el personal propio pueda dar o recibir sobornos. Con la intención de evitar estos riesgos, se han definido canales éticos de denuncia, mecanismos de evaluación y de revisión de proveedores, además de programas de formación y concienciación de empleados. Por último, también se han identificado riesgos relacionados con donaciones inapropiadas para las cuales se han establecido políticas de control adecuadas.

- En el marco de la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, y partiendo de un modelo estandarizado bajo la OHSAS 18001, la organización realiza evaluaciones de riesgos de todos sus puestos y centros de trabajo, lo que le permite identificar los factores de riesgo, y gestionarlos de manera adecuada para eliminar o mitigar el peligro o minimizar la materialización del mismo en riesgos para los profesionales.

La identificación de peligros, y la evaluación de riesgos propios de la actividad profesional, que se realiza de manera habitual en oficinas propias o de los clientes, muestran un mapa de peligros/riesgos, como el incendio, trastornos musculoesqueléticos, problemas de visión, estrés, burnout, etc. Todos los peligros/riesgos llevan parejos una serie de procesos de gestión y/o controles asociados. Algunos de los controles son: mediciones de verificación de las condiciones de iluminación y calidad de aire interior, el control y mantenimiento de las instalaciones, la formación y desarrollo de los equipos de emergencia, la monitorización y control de los viajes al extranjero, etc.

Este marco se ve desarrollado por diferentes prácticas que redundan en la mejora de estas condiciones de trabajo, y actualmente KPMG cuenta con mecanismos de flexibilidad y teletrabajo como herramienta de conciliación de la vida laboral y personal, y promueve su uso entre la plantilla. Por otro lado, se está desarrollando el proyecto de adecuación a la normativa de regulación de los horarios laborales.

- Asimismo, en el desarrollo de los servicios profesionales la Sociedad implementa actividades que ayudan a mitigar el riesgo de cualquier incumplimiento de los derechos humanos trasladando sus compromisos en los

## 2. KPMG en España

- clausulados contractuales en el marco del proceso de homologación de proveedores donde se solicita que se adhieran a su código ético y políticas de respeto a los derechos humanos.
- Los riesgos de naturaleza ambiental de KPMG se evalúan y controlan en el marco del Sistema Integrado de Calidad y Medio Ambiente. Los más relevantes pueden encuadrarse dentro de los riesgos físicos asociados al cambio climático y están relacionados con el aumento de costes energéticos por el encarecimiento de la energía y el incremento de las necesidades de climatización. Los objetivos ambientales de KPMG orientados a la mejora de la eficiencia energética y racionalización de consumos son la principal vía de minimización de las consecuencias.

## 3. Integridad e independencia

### 3.1. Cultura de ética e independencia

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

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

El Código de Conducta de KPMG estipula cómo deben actuar en su condición de personas y de líderes. Establece las expectativas de comportamiento ético para que todos estén alineados con los principios y valores de la Sociedad. El código constituye uno de sus documentos más importantes. Recoge de manera expresa qué significa un comportamiento ético y define con claridad cómo debe ser la manera de actuar, individualmente y con los equipos, animándolos a liderar con el ejemplo, promover una conducta ética y asegurar que sus acciones reflejen y refuercen sus valores y principios.

Asimismo, KPMG dispone de una línea ética un servicio operado externamente que facilita la comunicación de posibles conductas ilegales, poco éticas o inadecuadas, cuando los canales normales de comunicación resulten ineficaces o complicados.

Adicionalmente, cabe señalar que en 2019 ha constituido su propia unidad de Auditoría Interna y que a nivel internacional es firmante del Pacto Mundial de la ONU desde 2002, así como también es firmante de la Asociación contra la corrupción del Foro Económico Mundial - Principios para contrarrestar el soborno.

### 3.2. Medidas anti-corrupción y soborno

La posición de KPMG es que el soborno y la corrupción son comportamientos no éticos e inaceptables, y por tanto son inconsistentes con sus valores y su Código de Conducta. Por ello, KPMG tiene un amplio programa de anti-corrupción y soborno, el cual, incluye políticas detalladas así como formación, procedimientos de cumplimiento y líneas éticas.

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

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

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

## 3. Integridad e independencia

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

### 3.3. Medidas contra el blanqueo de capitales

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

Los principales contenidos del Manual de Prevención de Blanqueo de capitales son:

- Política de admisión de clientes
- Procedimiento de diligencia debida
- Procedimiento de aplicación de las medidas de diligencia debida a los clientes existentes en función del riesgo
- Catálogo de operaciones sospechosas de blanqueo de capitales
- Procedimiento de examen especial de operaciones sospechosas
- Descripción detallada del funcionamiento de los órganos de control interno
- Procedimiento de verificación periódica de adecuación y eficacia de las medidas de control interno
- Procedimiento de conservación documental

### 3.4. Respeto de los derechos humanos

KPMG Internacional es socio firmante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas desde 2002, por lo que se compromete a cumplir los 10 Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, relacionado con los Derechos Humanos, las normas laborales, el respeto al medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

Además, KPMG Internacional tiene una alianza a nivel global con el Institute for Human Rights and Businesses y también, colabora en la elaboración del Corporate Human Rights Benchmark.

#### Cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

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

En el Código de Conducta de la Sociedad, se indica el fuerte compromiso con la no discriminación en la organización. KPMG dispone de un protocolo de prevención e intervención ante el acoso en el ámbito de trabajo desde el año 2008, y cuya última revisión se realizó en el año 2016.



### 3. Integridad e independencia

Actualmente, la Sociedad está llevando a cabo una nueva revisión, con el fin de mejorar la comprensión del documento, y eliminar aspectos burocráticos para facilitar la aplicación del mismo. A lo largo del último ejercicio no se ha tenido ninguna activación del protocolo de acoso, y discriminación, y por tanto no ha sido necesario poner en marcha ninguna medida correctiva. Asimismo, tampoco se han recibido denuncias de casos de vulneración de derechos recogidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

## 4. Nuestros profesionales

### 4.1 Distribución del equipo

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

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

#### I Empleados desglosados por sexo

	2019		
	Hombres	Mujeres	Total
Total empleados	314	387	701
Promedio de personas	319	382	701

#### I Empleados desglosados por grupo de edad

	2019		
	Hombres	Mujeres	Total
< 30 años	108	152	260
Entre 30-50 años	188	205	393
> 50 años	18	30	48

#### I Empleados desglosados por categoría profesional

	2019		
	Hombres	Mujeres	Total
Soporte	9	53	62
Equipo técnico	141	215	356
Predirección	108	94	202
Equipo directivo	56	25	81

## 4. Nuestros profesionales

### I Modalidades de contrato de trabajo

	2019		
	Hombres	Mujeres	Total
Contrato indefinido	289	336	625
Contrato temporal	25	51	76
Jornada a tiempo completo	311	341	652
Jornada a tiempo parcial	3	46	49

### I Modalidades de contrato por edad

	2019		
	< 30	30 - 50	> 50
Contrato indefinido	187	390	48
Contrato temporal	73	3	0
Jornada a tiempo completo	260	351	41
Jornada a tiempo parcial	0	42	7

### I Modalidades de contrato por categoría profesional

	2019			
	Soporte	Equipo Técnico	Predirección	Equipo directivo
Contrato indefinido	61	281	202	81
Contrato temporal	1	75	0	0
Jornada a tiempo completo	49	346	179	78
Jornada a tiempo parcial	13	10	23	3

### I Despidos por grupo de edad y sexo

	2019		
	Hombres	Mujeres	Total
< 30 años	3	5	8
Entre 30-50 años	4	7	11
> 50 años	1	2	3

## 4. Nuestros profesionales

### I Despidos por categoría profesional y sexo

	2019		
	Hombres	Mujeres	Total
Soporte	0	3	3
Equipo técnico	5	7	12
Predirección	2	2	4
Equipo directivo	1	2	3

### 4.2 Inclusión e igualdad

KPMG cree que un entorno inclusivo y donde se promueve la diversidad aumenta el compromiso, atrae al mejor talento, impulsa la innovación, aporta un valor diferencial a los clientes y contribuye a construir una sociedad mejor. La Sociedad entiende la inclusión y diversidad como conceptos transversales que llegan a todos los procesos y a la forma de actuar de todos los profesionales. La Sociedad promueve una cultura de respeto donde las personas pueden desarrollar todo su potencial e interactuar mejor en el mundo cambiante en que el que trabajamos y vivimos.

El objetivo de la Sociedad es conseguir un equipo humano altamente cualificado y comprometido con los objetivos de la Sociedad, con total independencia de los rasgos específicos de cada individuo –raza, religión, edad, género, nacionalidad, discapacidad, orientación sexual, o estado civil–. Por ello, todas las personas involucradas en los procesos de selección cuentan con formación específica para evitar sesgos en la selección de profesionales. Así, se impulsa la contratación de profesionales con distintas titulaciones, nacionalidades, capacidades o género.

KPMG cree en el valor de sumarse a las iniciativas internacionales que dan visibilidad a los asuntos que merecen la atención de la sociedad. Con ello, pretende dar visibilidad a la importancia de la gestión de la diversidad en la estrategia de la Sociedad y que la agenda de la diversidad también avance en la sociedad.

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

- Campañas específicas de sensibilización con eventos el día internacional de la Mujer y el día de la Discapacidad, así como el patrocinio de iniciativas como "Conquistando la Igualdad" y TedxBaselona Women.
- Renovación de la firma del Chárter de la Diversidad con el objetivo de fomentar el compromiso en relación con la igualdad y diversidad.
- Adhesión al Código de Buenas Prácticas para la gestión del talento y la mejora de la competitividad en la empresa.
- Lanzamiento del programa de talento femenino Take the Lead para poner a disposición de las mujeres de la organización herramientas para desarrollar al máximo su potencial.
- Adhesión al Protocolo Más Mujeres, Mejores Empresas. Se trata de una iniciativa que pretende equilibrar la presencia de mujeres en la toma de decisiones en el ámbito laboral.
- Implementación de KPMG WTalent, un programa específico para aumentar el porcentaje de socias dentro de la compañía.
- Colaboración con Women Corporate Directors, iniciativa que fomenta la excelencia en la función de las Consejeras e inspira las mejores prácticas de buen gobierno corporativo.
- Renovación de la firma de colaboración con el International Women's Forum cuyo propósito es el de impulsar el liderazgo femenino.

## 4. Nuestros profesionales

- Adhesión a REDI, la Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI, con el objetivo de promover la inclusión LGBTI en el entorno laboral.
- Adhesión a grupos de trabajo para la implantación del Curriculum Ciego.
- Establecimiento de formación y cursos específicos de Diversidad e inclusión transversales a toda la organización para sensibilizar e integrar.
- Implantación del Programa Sin Límites para profesionales y familiares con discapacidad. El objetivo de este nuevo programa es incrementar la incorporación de personas con discapacidad en la Sociedad, llegando a profesionales que ya han finalizado sus estudios, y ofreciendo no sólo becas, sino también oportunidades de empleo.

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

Adicionalmente, la Sociedad creó en 2018 un área específica de Inclusión y Diversidad y cuenta con un Comité de Diversidad, integrado por representantes de todas las áreas de la organización. Asimismo, tiene definido y aprobado un Plan de Inclusión y Diversidad para el periodo 2018-2020. Este nuevo plan desarrolla nuevas medidas para seguir avanzando en la igualdad entre hombres y mujeres y diferentes programas de sensibilización y formación sobre liderazgo inclusivo, sesgos inconscientes y corresponsabilidad, entre otros. También incluye acciones para impulsar la carrera directiva de las mujeres, asegurar la participación de mujeres en los programas de talento y políticas activas para favorecer la integración en sus equipos de personas con discapacidad.

Por otra parte, la globalización y el trabajo con clientes con presencia internacional hacen que aborden cada vez más la incorporación de talento desde una perspectiva global. KPMG ha incrementado los procesos de selección de talento fuera de España, identificando e incorporando profesionales que provienen de otros países, y promoviendo la movilidad de sus profesionales a proyectos en economías emergentes.

KPMG es una de las 140 empresas españolas que ha establecido un marco de colaboración conjunto con el Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e Igualdad (MSSSI), con el fin de seguir fomentando la participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de alta responsabilidad y en los procesos de selección y promoción de personal, o de formación interna, entre otros.

Además, KPMG cuenta con un Plan de Igualdad planteado desde la transversalidad que impulsa la igualdad en los diferentes procesos de gestión de personas. La Política y Procedimiento de Reclutamiento y Selección de KPMG establece unos principios básicos que deben estar presentes en todas las actividades en materia de reclutamiento y selección entre los que se incluye de manera explícita la igualdad de oportunidades.

El Código de Conducta de KPMG recoge de manera explícita el compromiso de proporcionar un entorno de trabajo libre de acoso, incluido el acoso sexual. KPMG cuenta con un protocolo de Prevención e intervención del acoso en el ámbito del trabajo que incluye de manera explícita la prevención e intervención del acoso sexual o por razón de sexo. En la intranet hay un espacio informativo sobre Prevención, identificación y denuncia del acoso laboral incluyendo el acoso sexual.

Adicionalmente, con parte de nuestro compromiso de fomentar la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad, damos relevancia a la contratación de Centros Especiales de Empleo como proveedores de la Sociedad. Cabe destacar entre estos proveedores los que ofrecen los servicios de limpieza, catering, vending y de merchandising de la Sociedad.

### I Empleados con discapacidad

	2019		
	Hombres	Mujeres	Total
Número de empleados con discapacidad	3	2	5
Porcentaje de empleados con discapacidad	0,95%	0,51%	0,71%

*Nota: el cumplimiento del 2% de personas con discapacidad contratadas exigidas por la Ley General de Discapacidad (LGD) se complementa con medidas alternativas.*

## 4. Nuestros profesionales

En materia de accesibilidad universal, la Sociedad cuenta con un procedimiento de gestión de empleados sensibles y atiende todo requerimiento que pueda realizar cualquier empleado con discapacidad y que tenga la necesidad de adaptación de su puesto de trabajo. Este año, KPMG ha celebrado el Día de la Discapacidad con diferentes actividades y ha realizado distintas ediciones de los talleres de sensibilización Salvando Barreras, en los que se señalan las barreras o potenciales barreras con las que se encuentran o pueden encontrarse los empleados con discapacidad de la Sociedad y las medidas de accesibilidad adoptadas en las oficinas para subsanarlo.

### 4.3 Formación y plan de carrera

KPMG impulsa un modelo de desarrollo basado sobre todo en la experiencia, que promueve el aprendizaje continuo, los retos y las oportunidades de carrera y de crecimiento profesional. Los conocimientos y capacidades de sus profesionales son la clave del éxito de la Sociedad. A través de programas específicos de desarrollo de talento, maximiza el crecimiento de sus profesionales y su contribución a la sociedad.

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

La plataforma KPMG Business School articula los programas de formación, cuyo objetivo es que la formación a sus profesionales esté permanentemente actualizada a las necesidades del entorno cambiante, así como desarrollar sus competencias, con total flexibilidad, y con una dimensión internacional. Para ello, cuenta con diferentes versiones: presencial, online, microcontenidos, autodesarrollo e impulso del aprendizaje basado en la experiencia y el trabajo diario.

Asimismo, KPMG aborda programas para impulsar el desarrollo de sus profesionales con mayor potencial:

- Emerging Leaders: tiene el objetivo de identificar, mantener y acelerar el desarrollo de los profesionales con un potencial real para llegar a desempeñar en KPMG posiciones de liderazgo.
- Proceso de Admisión a Dirección (PAS): programa de desarrollo del talento para las personas candidatas a ser directivo de la Sociedad.
- Take the Lead: programa de impulso del talento femenino, para aumentar la presencia de mujeres directivas en KPMG.

Adicionalmente, el equipo de Formación y Desarrollo ha impulsado un programa muy ambicioso para actualizar, dotar y reforzar las competencias digitales de sus profesionales. Entre otros, han desarrollado itinerarios formativos en Data Science o herramientas tecnológicas para mejorar las capacidades digitales, tecnológicas y de tratamiento y visualización de datos, entre otros, de sus profesionales.

La Sociedad ha puesto en marcha la iniciativa de aprendizaje KPMG Digital Transformation Academy (KDTA). A través de este proyecto, se proporciona a los profesionales de KPMG los conocimientos técnicos y habilidades digitales necesarias para que puedan conocer las implicaciones de la transformación digital y contar con la capacidad de liderar un discurso relacionado con las nuevas tecnologías que permita compartir sus soluciones digitales. Esta iniciativa se estructura en tres grandes bloques de cara a responder a las necesidades de cada profesional: Digital Beginner, Digital Professional y Digital Advisor.

Por otro lado, en el último año se ha consolidado el programa de Onboarding o bienvenida dirigido a las nuevas incorporaciones, con el fin de facilitar su llegada e integración desde el primer momento.

Por último, una de las transiciones profesionales más importantes en KPMG es la promoción a manager, que implica comenzar a gestionar a otras personas y otro tipo de proyectos. Para acompañar a sus profesionales en este importante proceso, KPMG ha desarrollado el programa Milestone para nuevos managers, en el que se desarrollan las competencias necesarias para afrontar con éxito su nuevo rol.

## 4. Nuestros profesionales

### I Horas de formación

	2019		
	Hombres	Mujeres	Total
Soporte	256,0	923,1	1.179,1
Equipo técnico	7.310,2	11.033,1	18.343,3
Predirección	6.951,2	5.120,5	12.071,7
Equipo directivo	3.973,9	1.911,4	5.885,3
<b>Total</b>	<b>18.491,2</b>	<b>18.988,2</b>	<b>37.479,4</b>

### 4.4 Remuneración y beneficios sociales

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

De forma regular, la Sociedad revisa los salarios para determinar los incrementos y las cuantías de los mismos, en base a las funciones y las responsabilidades de cada persona. Los profesionales cuentan con una retribución variable que depende del cumplimiento de objetivos cuantitativos y cualitativos, previamente establecidos a través de los programas de cada departamento.

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

## 4. Nuestros profesionales

### I Remuneraciones medias por categoría, edad y sexo

2019

	< 30 años			Entre 30- 50 años			50 años			Total
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	
Soporte	21.500	15.000	18.250	29.409	24.885	28.694	33.839	36.225	34.056	30.260
Equipo Técnico	27.041	28.593	27.664	35.112	33.763	34.593	57.627	30.000	48.418	29.863
Predirección	47.050	48.000	62.225	62.225	63.401	62.854	72.992	100.500	77.576	62.620
Equipo Directivo	-	-	-	116.854	129.479	125.479	158.833	154.518	155.279	131.465
Total edad	27.267	29.725	28.288	54.501	70.628	62.215	54.450	131.456	83.327	51.077

2018

	< 30 años			Entre 30- 50 años			50 años			Total
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	
Soporte	17.000	0	17.000	29.430	24.068	28.699	32.958	36.225	33.269	29.976
Equipo Técnico	27.254	28.841	27.948	32.925	34.308	33.612	51.500	29.600	44.200	29.690
Predirección	0	41.100	41.100	59.005	64.196	61.525	96.223	96.000	96.149	61.726
Equipo Directivo	0	0	0	118.045	132.588	127.467	156.000	155.877	155.904	132.151
Total edad	27.198	29.091	28.034	53.008	68.319	60.361	53.448	127.513	80.545	48.388

Variación

	< 30 años			Entre 30- 50 años			50 años			Total
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	
Soporte	26%	-	7%	0%	3%	0%	3%	0%	2%	1%
Equipo Técnico	-1%	-1%	-1%	7%	-2%	3%	12%	1%	10%	1%
Predirección	-	17%	16%	5%	-1%	2%	-24%	5%	-19%	1%
Equipo Directivo	-	-	-	-1%	-2%	-2%	2%	-1%	0%	-1%
Total edad	0%	2%	1%	3%	3%	3%	2%	3%	3%	6%



## 4. Nuestros profesionales

### I Desigualdad salarial por categoría

	2019
Soporte	(18%)
Equipo técnico	1%
Predirección	0%
Equipo directivo	10%

El dato de desigualdad salarial compara en cada uno de los colectivos reflejados en la tabla de remuneraciones, la diferencia salarial entre el colectivo de hombres y mujeres calculado mediante la siguiente fórmula: (Remuneración media de hombres – Remuneración media de mujeres) / (Remuneración media de hombres). En este cálculo se incluyen colectivos en que típicamente hay una mayor presencia masculina en las posiciones de mayor nivel de remuneración.

En abril de 2019, la brecha salarial ha sido del 0,14% en KPMG. El dato de brecha salarial, refleja la diferencia en las remuneraciones promedio de hombre vs. mujer, para una misma categoría, departamento y oficina, comparando situaciones equivalentes de responsabilidad y puesto.

Los miembros del consejo de Administración de la Sociedad no perciben remuneración alguna en virtud de su cargo, si bien mantienen una relación mercantil con la misma por la que perciben honorarios por los servicios profesionales prestados.

### 4.5 Organización del trabajo y conciliación

#### I Organización del tiempo de trabajo

En KPMG, los empleados disponen de una jornada laboral de 1.750 horas anuales, distribuidas a lo largo del año, de acuerdo con las siguientes franjas de fechas y horarios:

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

Adicionalmente, se dispone a lo largo del año de 31 días laborables de vacaciones a disfrutar de común acuerdo entre el profesional y la empresa.

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

KPMG cree que una vida laboral satisfactoria requiere contar también con espacio para la formación, el deporte o la vida familiar o cultural. La Sociedad pone en marcha programas a lo largo de la jornada laboral que favorecen el equilibrio entre la vida laboral y personal. En 2019, el 100% de empleados se reincorporaron a su equipo tras el permiso por maternidad o paternidad.

En línea con el compromiso de continuar mejorando las condiciones de flexibilidad laboral y, por tanto, de crear un entorno capaz de atraer y retener al mejor talento, el año pasado se revisó y relanzó la política actual de teletrabajo, sobre la cual se realizan acciones de comunicación interna a lo largo del año.

La nueva versión ofrece la posibilidad de optar por un trabajo remoto más flexible que se adapta a la agenda de trabajo y necesidades de cada profesional. En paralelo, sigue existiendo la opción de disfrutar de teletrabajo formal, para aquellos profesionales que cuentan con un programa de flexibilidad horaria que permite variar los horarios de entrada y salida, así como el de descanso para la comida.

## 4. Nuestros profesionales

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

Por otra parte, la Sociedad promueve contenidos formativos que hacen hincapié en la eficiencia y en la autogestión del tiempo y el fomento del uso de herramientas de trabajo que disponen para conseguir estos objetivos. Este programa formativo se denomina “Profesional K10” y se compone de varias “píldoras” de aprendizaje.

KPMG Solution Point es un servicio ubicado en las oficinas de Madrid que complementa al Servicio de apoyo al empleado de KPMG, destinado a hacer más fácil el día a día de los profesionales. El servicio cuenta con gestoría gratuita para la solicitud de certificados de empadronamiento, gestión de altas, bajas y modificaciones en la Seguridad Social de personal doméstico, servicio de recados, tintorería, arreglos de ropa y otros, llevar el coche a la ITV o pedir un duplicado de llaves. Este servicio también ofrece información legal sobre temas que pueden interesar a los profesionales, como exenciones de bajas maternales o asesoría fiscal para la declaración de la renta, entre otros.

Adicionalmente a este servicio, todos los profesionales de la Sociedad pueden utilizar la plataforma multiservicios denominada “Kteam Servicios”, que incluye servicios de búsqueda de personal doméstico, búsqueda de opciones de ocio, asesoramiento psicológico, fiscal y legal y búsqueda de opciones vacacionales, entre otros.

### 4.6 Relaciones sociales

El 100% de los empleados en España están cubiertos por convenio colectivo, más concretamente por el XVII Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública, no existiendo la figura de representante legal de los trabajadores en la empresa.

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

### 4.7 Seguridad, salud y bienestar laboral

KPMG dispone de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que parte de la identificación de peligros y evaluación de riesgos para obtener unas óptimas condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Así, las condiciones de salud y seguridad en las que los profesionales de KPMG desarrollan sus actividades profesionales son evaluadas de manera periódica y sistemática. Los resultados de las evaluaciones indican que los peligros identificados para los perfiles profesionales son aceptables, y los riesgos son tolerables.

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

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

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

## 4. Nuestros profesionales

su sistema a la nueva ISO 45001 de reciente publicación y que sustituirá a la Certificación OSHAS 18001, la cual respalda la gestión de la prevención de KPMG desde 2009. Esta transición pone el reto de continuar mejorando la gestión, la integración y la cultura preventiva en KPMG.

### I Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

	2019		
	Hombres	Mujeres	Total
Índice de frecuencia de accidentes <sup>1</sup>	0	1,69	0,91
Índice de gravedad de accidentes <sup>2</sup>	0	0,07	0,04
Índice de incidencia de enfermedades <sup>3</sup>	0	0	0

<sup>1</sup> Índice de frecuencia = (Nº de accidentes con baja/Nº de horas trabajadas)\*1.000.000

<sup>2</sup> Índice de gravedad = (Nº de días perdidos por accidente de trabajo/Nº de horas trabajadas)\*1000

<sup>3</sup> Índice de incidencia de enfermedades profesionales = (Nº de enfermedades profesionales con baja/Nº empleados)\*1000

### I Absentismo

	2019
Tasa de absentismo	0,01
Horas de absentismo	23.904,0

Nota: los datos recogidos en la tabla anterior incluyen exclusivamente las ausencias laborales recogida por la Mutua de Accidentes, incluyéndose los asociados con accidente de trabajo, enfermedad común y riesgo para el embarazo y la lactancia.

## 5. Apuesta por el desarrollo de nuestro entorno

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

KPMG trabaja activamente para aportar valor a los jóvenes y a su formación, para ello mantiene una relación muy estrecha con las universidades, escuelas de postgrado y centros formativos españoles. La Sociedad desarrolla y participa en programas de cooperación educativa, colabora en diferentes másteres, seminarios y conferencias, imparte sesiones de orientación y capacitación y participa en ferias de empleo.

Durante el ejercicio terminado a 30 de septiembre de 2019, las prioridades de la Sociedad han sido principalmente consolidar el acercamiento al talento S.T.E.M. que corresponde a las áreas de la tecnología, la ingeniería, la ciencia y matemáticas, y a los jóvenes con capacidades diversas, aportar valor y oportunidades de aprendizaje a los candidatos que interactúan con la Sociedad y por último, identificar el mejor talento. KPMG celebra regularmente Talent Hackathon, una apuesta de KPMG por la innovación para la captación de talento.

También, la Sociedad ha vuelto a participar en el KPMG International Case Competition (KICC), una competición internacional de talento dirigida a los estudiantes de las universidades más prestigiosas del mundo. El programa ha evolucionado en 2019 a KPMG Innovation & Collaboration Challenge, y ha estado orientado a la innovación y transformación.

KPMG ayuda a las empresas y a la sociedad a responder y superar los desafíos de la época y aporta conocimiento para que la sociedad crezca y se desarrolle. Para desarrollar el programa de compromiso con la comunidad, la Sociedad cuenta con una política de voluntariado corporativo, y procesos pro bono para el apoyo a proyectos que transforman el tercer sector entre todos los profesionales de KPMG. El compromiso de la alta dirección de la Sociedad es facilitar los medios necesarios para que participen de una forma comprometida y continuada en el tiempo.

### 5.2. Aportaciones sociales y acciones de asociación o patrocinio

Las aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro y las cuotas de asociación con carácter social realizados por KPMG Abogados, S.L.P. en el ejercicio se recogen en la siguiente tabla.

#### I Aportaciones sociales, cuotas de asociación y patrocinios sociales

	2019
Donativos a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	22.500,0 €
Cuotas de asociación	85.582,2 €
<b>Total</b>	<b>108.082,2 €</b>

Desde el Área de Relaciones Institucionales, KPMG mantiene relación con diferentes asociaciones y entidades empresariales bajo diferentes figuras; desde la participación en sus órganos directivos hasta la figura de socio de la misma, o al apoyo puntual de algunas de sus actividades.

El objetivo general es la cooperación con la entidad, y con sus socios miembros, mediante el desarrollo de trabajos técnicos, colaboración en jornadas de difusión, o elaboración de documentación, entre otros. Todo ello, con el fin de ayudar en la clarificación de aspectos relacionados con temas específicos, como puede ser cuestiones normativas, desarrollos regulatorios, materias relacionadas con la competitividad y todas aquellas que de forma particular tienen que ver con aspectos de carácter más social, como la igualdad, diversidad, sostenibilidad, medio ambiente o economía circular.

## 5. Apuesta por el desarrollo de nuestro entorno

Cabe destacar las distintas acciones de asociación con diferentes asociaciones, círculos de economía y de empresarios, confederaciones empresariales y sectoriales, clubs y foros empresariales, así como con la Fundación para la Investigación sobre el Desarrollo y la Empresa (FIDE). En materia de donativos a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro, cabe señalar los realizados a la Fundación Impuestos y Competitividad.

### 5.3. Relación y diálogo mantenidos con los grupos de interés

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

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

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

- Comunicación con grupos de interés externos
  - Web corporativa de KPMG
  - Blog corporativo KPMG Tendencias
  - Newsletter personalizable
  - WEFLIVE.com
  - Redes sociales de KPMG - LinkedIn, Twitter, Facebook, Instagram y YouTube
- Comunicación con grupos de interés internos
  - One, la intranet
  - Canal KPMG
  - Newsletters internas
  - Desayunos con el presidente, Hilario Albarracín
  - Encuentros KPMG Talks
  - Management Meeting

### 5.4 Información fiscal

#### I Beneficios e impuestos

	2019
Beneficios (euros) <sup>1</sup>	7.400,49
Impuesto sobre beneficios pagados (euros) <sup>2</sup>	0,00

<sup>1</sup> Se incluye el resultado contable antes de impuestos del cierre del ejercicio 2018-2019.

<sup>2</sup> Se incluye el importe estimado de impuestos sobre sociedades para el ejercicio 2018-2019 (el impuesto se presentará en abril de 2020). El importe satisfecho en el último impuesto sobre sociedades declarado (el del ejercicio 2017-2018) fue también de 0,00 euros. En ambos casos, el importe de 0,00 euros se debe a la existencia de bases imponibles negativas.

KPMG no ha recibido subvenciones públicas en el último ejercicio.

## 6. Nuestros clientes

### 6.1. Satisfacción y protección del cliente

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

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

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

### 6.2. Sistemas de reclamación de clientes

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

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

Dentro de la metodología, la recomendación de los servicios de KPMG con una nota inferior a 7, en escala de 0 a 10, no es considerada positiva. Para KPMG es primordial hacer seguimiento de estos casos puntuales y dar una respuesta a cualquier queja que pueda estar relacionada con esta valoración. Debido a la diversidad de los servicios de KPMG no existe una tipología de quejas definida a nivel de compañía y cualquier sugerencia de mejora o queja en relación a los servicios, es gestionada en primera instancia por el equipo designado al proyecto y bajo la responsabilidad de la persona a cargo del mismo. En el ejercicio terminado a 30 de septiembre de 2019 se hizo seguimiento de más del 90% de los clientes identificados que asignaron una nota inferior a 7.

Por otro lado, una vez es recibida una reclamación exigiendo responsabilidades a KPMG, ya sea por vía judicial o extrajudicial, en relación con servicios prestados por cualquiera de las entidades de la red, se procede a recabar toda la información existente en los sistemas de la Sociedad en relación con el servicio en cuestión, para proceder a su análisis.

Desde el primer momento se involucran los departamentos de Asesoría Jurídica y Calidad y Gestión de Riesgos para la gestión de la reclamación. Desde Asesoría Jurídica se procede a remitir de inmediato la oportuna notificación al seguro,

## 6. Nuestros clientes

al objeto de que cualquier contingencia que pueda derivarse de dicha reclamación se halle debidamente cubierta por la compañía aseguradora. Posteriormente, se solicita al departamento ejecutor de los servicios los "papeles de trabajo" correspondientes al mismo, para proceder a su revisión.

La revisión de los aspectos técnicos del trabajo en base a la documentación solicitada al departamento involucrado se encomienda a un directivo no vinculado con los servicios pero con expertise en los mismos.

Desde los departamentos de Asesoría Jurídica y Calidad y Gestión de Riesgos se emite, a los profesionales que puedan conservar documentación del servicio, un aviso de preservación de la información al objeto de asegurar la conservación de toda la información concerniente al servicio.

Una vez entendido el servicio y valorado el trabajo realizado por KPMG, se diseña la estrategia de defensa frente a la reclamación. En caso que sea una reclamación extrajudicial, se procede a dar cumplida respuesta a la misma. Tratándose de reclamación judicial, en función de la complejidad o naturaleza del asunto, se encomienda la defensa del mismo en los juzgados a un abogado externo o a los servicios jurídicos internos. En todo caso, la coordinación de la reclamación judicial en todas sus instancias queda bajo la responsabilidad de Asesoría Jurídica.

## 7. Evaluación de nuestros proveedores

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

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

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

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

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

Cabe señalar que KPMG dispone de la certificación ISO 9001, en materia de gestión de proveedores, y adquisición de bienes y servicios.



# 8. Compromiso con el medio ambiente y cambio climático

## 8.1 Gestión ambiental

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

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

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

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

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

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

En el marco del Sistema de Gestión Ambiental se han determinado como significativos en KPMG los aspectos ambientales relacionados con el consumo de energía en oficinas y para desplazamientos de negocio. Los principales impactos previsible asociados a estos aspectos son los relacionados con la exploración, producción y transporte de los recursos energéticos y los relacionados con el uso de combustibles fósiles, fundamentalmente contribución al calentamiento global y reducción de la calidad del aire.

En el marco del Sistema de Gestión Ambiental, la Sociedad ha definido y aprobado objetivos centrados en la reducción del consumo energético en oficinas, el fomento de la movilidad sostenible de los profesionales y el refuerzo de los procesos de gestión de información ambiental.

## 8.2 Consumo eficiente de los recursos

En el marco de la transformación de los procesos de la Sociedad, el paradigma digital conduce a una reducción definitiva en el uso de papel, así como a una mayor calidad y consistencia de las operaciones. Cabe destacar el programa de robotización y automatización de procesos que se unen al conjunto de aplicaciones que ya permiten a la Sociedad digitalizar procesos de negocio específicos.

La Sociedad cuenta con modelos de colaboración en reuniones virtuales, tanto mediante videoconferencia como en la modalidad de tele-presencia. La extensión del servicio de videoconferencia, apoyado en la integración de sistemas de

## 8. Compromiso con el medio ambiente y cambio climático

sala, basados en ordenadores de escritorio y móviles, supone una mayor eficiencia y una reducción drástica de las necesidades de desplazamiento para muchas de las reuniones que tienen que abordar en equipo.

La estrategia basada en el uso de modelos de computación en la nube (cloud computing), como base de los servicios IT, genera beneficios tangibles en cuanto a la optimización del gasto, mediante el uso eficiente de los recursos. La sustitución de servicios en los centros por tecnología de la nube también se traduce en beneficios ambientales. A través de diversos estudios, se ha comprobado que el uso de soluciones cloud puede reducir en un 30% el uso energético y las emisiones de carbono en empresas de más de 10.000 empleados, llegando a un valor del 90% para pequeñas empresas de menos de 100 empleados.

Hay cuatro factores clave que permiten al cloud computing reducir las emisiones de carbono y el uso de energía:

- Aprovechamiento dinámico: se reduce el “desperdicio” de recursos de computación mediante el ajuste de las capacidades de los servidores a la demanda actual.
- Multi-cliente: Mitigar posibles picos de carga dando servicio a un gran número de clientes en una infraestructura compartida.
- Utilización de servidores: Servidores operativos con ratios de utilización más altos.
- Centros de datos eficientes: Utilizando diseños avanzados en infraestructuras de centros de datos que reducen la pérdida de energía mediante mejoras en la refrigeración, acondicionadores de energía, etc..

Los futuros ahorros en energía avanzarán a medida que el cloud computing continúe evolucionando.

KPMG cuenta con sistemas de escaneo de alta capacidad e impresión optimizada y con nuevos dispositivos de impresión que tienen capacidades de auto apagado, lo cual proporciona un ahorro de más del 30% de consumo eléctrico en cada caso. Todas las nuevas impresoras cuentan con certificaciones energéticas Energy Start, EPEAT Silver y calificación Blue Angel.

Para sensibilizar a los profesionales acerca de su consumo particular de papel, cada uno de los profesionales de KPMG puede acceder a “Mis estadísticas”, un espacio creado en la intranet que facilita el número de páginas impresas en los últimos seis meses. Están clasificadas por tipo de documento, así como una comparativa de las páginas impresas cada mes, junto con la media de páginas que imprime un profesional de KPMG frente a la de su departamento. Esta iniciativa contribuye, de forma colateral, a la reducción del consumo de tóner y de electricidad, asociados a la reducción del número de impresiones. Aunque estas medidas ayudan a reducir el consumo energético, los requerimientos energéticos de los servicios prestados y la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero, no ha sido posible el establecimiento de una línea de base y un seguimiento específico de las actividades implicadas que permita realizar estimaciones cuantitativas.

### I Consumo, directo e indirecto, de energía

	2019	
	kWh	GJ
Consumo directo de energía	591.646	2.130
Consumo indirecto de energía	2.514.484	9.052
Consumo total de energía	3.106.130	11.182

El consumo directo de energía incluye la electricidad comprada o adquirida para su consumo. Para su determinación se parte de las facturas emitidas por las compañías comercializadoras y, en el caso de la oficina de Madrid, de los datos contabilizados en los medidores existentes en cada planta.

## 8. Compromiso con el medio ambiente y cambio climático

El consumo indirecto de energía incluye el asociado a los viajes de negocio en avión, tren y vehículos particulares. La estimación se ha realizado partiendo del cálculo de emisiones de gases de efecto invernadero y utilizando el factor de emisión asociado al tipo de fuente energética utilizado por cada medio de transporte (DEFRA, 2018).

En todos los casos, se ha partido del consumo total de energía de todas las sociedades de KPMG en España, atribuyendo a KPMG Abogados, S.L.P. un consumo basado en el porcentaje de empleados respecto del total.

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

### I Uso de energías renovables

	2019	
	kWh	GJ
Consumo total de energía de origen renovable	309.580	1.114
Porcentaje de energía de origen renovable	10%	10%

El consumo indicado se realiza en las oficinas de Madrid, en las que la electricidad es adquirida por el propietario del inmueble a una comercializadora con origen 100% renovable. No se considera en esta información el porcentaje de la electricidad de fuentes renovables asociada al mix de generación del resto de comercializadoras. El porcentaje de consumo renovable se calcula sobre el total de consumo directo e indirecto indicado en el apartado anterior.

### I Consumo y suministro de agua

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

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

### I Consumo de materias primas

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

Consumo de papel	2019	
	kg	%
Papel reciclado	5.780	53%
Papel de fibra virgen	5.057	47%
<b>Total</b>	<b>10.837</b>	<b>100%</b>

Los datos de consumo de papel se obtienen directamente a partir de la facturación de la empresa proveedora. Todo el suministro de papel se considera de origen renovable.

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

## 8. Compromiso con el medio ambiente y cambio climático

### I Gestión de residuos y economía circular

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

### I Otros asuntos: contaminación lumínica y acústica y biodiversidad

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

## 8.3 Lucha contra el cambio climático

### I Emisiones de gases de efecto invernadero (t CO<sub>2</sub> e)

	2019
Emisiones indirectas (alcance 2), enfoque geográfico	244
Emisiones indirectas (alcance 2), enfoque de mercado	77
Emisiones indirectas GEI (alcance 3)	1.056

### I Inventario de gases de efecto invernadero de KPMG

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

El alcance organizativo del inventario lo constituyen todas las Sociedades de KPMG en España, aplicando el enfoque de consolidación por control operativo y el dato de emisiones mostrado se ha determinado atribuyendo a KPMG Abogados, S.L.P. el porcentaje correspondiente al número de empleados respecto del total. El alcance operativo incluye las fuentes de emisión que se detallan más adelante para cada uno de los alcances definidos por GHG Protocol. En relación a los gases de efecto invernadero, se cubren las emisiones de dióxido de carbono, metano y óxido nitroso, expresados como CO<sub>2</sub> equivalente.

Se resumen a continuación las fuentes de emisión por alcances y los detalles sobre su estimación que, en todos los casos, está basada en la multiplicación de un dato de actividad por un factor de emisión (obtenido de DEFRA 2018, salvo indicación específica). No se han incluido las emisiones directas (alcance 1) debido a su escasa importancia, estando estas asociadas a las posibles fugas de gases fluorados en un número reducido de equipos de aire acondicionado doméstico sobre los que existe control operativo.

Emisiones indirectas (Alcance 2)

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

## 8. Compromiso con el medio ambiente y cambio climático

### Otras emisiones indirectas (Alcance 3)

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

Siguiendo las instrucciones de la iniciativa Global Climate Response, programa internacional que impulsan en la red de firmas de KPMG desde 2008 para determinar, reportar y reducir las emisiones de CO<sub>2</sub>, en 2016 se introdujo un cambio en el método de estimación de las emisiones asociadas a los vuelos, pasándose a utilizar un factor de emisión mayor, al considerar el forzamiento radiactivo asociado a la emisión de gases de efecto invernadero en altura. Esta circunstancia motivó el establecimiento del año 2016 como nuevo año base en KPMG, por lo que los nuevos objetivos de reducción establecidos por la iniciativa Global Climate Response toman las emisiones de este año como referencia.

Global Climate Response incluye dos objetivos para 2020: reducir las emisiones por empleado un 10% respecto de los niveles de 2016 y cubrir un 60% de nuestro consumo eléctrico con fuentes renovables. Desde 2010, la Sociedad compensa todas las emisiones CO<sub>2</sub> que genera en España. Además, a requerimiento de algunos de sus clientes, KPMG participa en la iniciativa Supply Chain del CDP, a través de la cual facilitamos información relativa a gobierno, riesgos, oportunidades y desempeño en materia de cambio climático.

A lo largo del año, KPMG ha promovido diferentes iniciativas en las que los profesionales de la Sociedad pueden poner en práctica su compromiso en la lucha contra el cambio climático. Entre otras iniciativas, fomenta las reuniones y las formaciones en remoto como alternativas a la necesidad de viajar. También desarrolla iniciativas como Green Week, una semana para celebrar el Día Mundial del Medio Ambiente y sensibilizar a los profesionales de KPMG sobre el cambio climático, y sobre la necesidad de reducir el impacto ambiental de la actividad de la Sociedad, o el apoyo a la Hora del Planeta.

La Sociedad cuenta también con programas para impulsar la movilidad eléctrica entre todos los profesionales que incluye iniciativas como descuentos negociados para el renting y la compra de vehículos eléctricos, el fomento del uso de coches eléctricos, o el impulso del car sharing en la Sociedad, entre otros.

A lo largo de todo el año, ha promovido diferentes campañas de sensibilización para que los profesionales puedan conocer de forma cómoda los diferentes servicios que promueven la movilidad eléctrica que tienen a su alcance con importantes descuentos al formar parte de KPMG. Además, la Sociedad cuenta con postes de repostaje para vehículos eléctricos en las oficinas de Madrid y Barcelona, que son totalmente gratuitos para los profesionales de la Sociedad que tienen coches eléctricos.

Por otra parte en 2018, la Sociedad ha lanzado BlueBlueCar, la plataforma de carsharing de KPMG, que permite que los profesionales de KPMG se pongan en contacto para compartir el trayecto de sus viajes. Asimismo, y con el fin de promover la movilidad sostenible entre otras empresas, han participado en una de las mesas redondas de la Jornada Empresas por la movilidad sostenible celebrada en octubre de 2018.

En materia de adaptación al cambio climático, KPMG no ha desarrollado medidas específicas en 2018 para adaptarse a las consecuencias del cambio climático, ya que no ha identificado riesgos específicos en las instalaciones en las que opera.

# 9. Índice de respuesta a la Ley 11/2018

Código	Requerimientos de la Ley de Información No Financiera	Vinculación GRI	Respuesta a los requerimientos
<b>0. Información general</b>			
<b>0.A</b>	Una breve descripción del modelo de negocio del grupo	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios 102-3 Ubicación de la sede 102-4 Ubicación de las operaciones 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	p. 4-10
<b>0.B</b>	Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	p. 8-9
<b>0.C</b>	Los resultados de esas políticas	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	p. 11-33
<b>0.D</b>	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	p. 9-10
<b>0.E</b>	Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad.	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes 103-3 Evaluación del enfoque de gestión 102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	p. 11-33
<b>1. Cuestiones medioambientales</b>			
<b>1.1 Información general detallada</b>			
<b>1.1.1</b>	Sobre efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	-	p. 29
<b>1.1.2</b>	Sobre los procedimientos de evaluación o certificación ambiental	-	p. 29
<b>1.1.3</b>	Sobre los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	-	p. 29

## 9. Índice de respuesta a la Ley 11/2018

Código	Requerimientos de la Ley de Información No Financiera	Vinculación GRI	Respuesta a los requerimientos
1.1.4	Sobre la aplicación del principio de precaución	-	p. 29
1.1.5	Sobre la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	-	p. 29
<b>1.2 Contaminación</b>			
1.2.1	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	305-7 Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	p. 31
<b>1.3 Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>			
1.3.1	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos	301-2 Insumos reciclados	p. 32
<b>1.4 Uso sostenible de los recursos</b>			
1.4.1	Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	-	p. 31
1.4.2	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	p. 31
1.4.3	Consumo, directo e indirecto, de energía	302-1 Consumo energético dentro de la organización 302-2 Consumo energético fuera de la organización	p. 30-31
1.4.4	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	-	p. 29-30
1.4.5	Uso de energías renovables	302-1 Consumo energético dentro de la organización (desglosado en renovables y no renovables)	p. 31

## 9. Índice de respuesta a la Ley 11/2018

Código	Requerimientos de la Ley de Información No Financiera	Vinculación GRI	Respuesta a los requerimientos
<b>1.5 Cambio climático</b>			
1.5.1	Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	p. 32-33
1.5.2	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	-	p. 33
1.5.3	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	-	p. 33
<b>1.6 Protección de la biodiversidad</b>			
1.6.1	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	-	P. 32
1.6.2	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	-	P. 32
<b>2. Cuestiones sociales y relativas al personal</b>			
<b>2.1 Empleo</b>			
2.1.1	Número total y distribución de empleados atendiendo a criterios representativos de la diversidad (sexo, edad, país, etc.)	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	P. 14
2.1.2	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	P. 15
2.1.3	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	-	P. 15-16
2.1.4	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	102-38 Ratio de compensación total anual 102-39 Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual	P. 20



## 9. Índice de respuesta a la Ley 11/2018

Código	Requerimientos de la Ley de Información No Financiera	Vinculación GRI	Respuesta a los requerimientos
2.1.5	Brecha salarial, la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	P. 21
2.1.6	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	-	.P. 21
2.1.7	Implantación de políticas de desconexión laboral	201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	P. 21-22
2.1.8	Empleados con discapacidad	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	P. 17
<b>2.2 Organización del trabajo</b>			
2.2.1	Organización del tiempo de trabajo	-	P. 21
2.2.2	Número de horas de absentismo	403-2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	P. 23
2.2.3	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	401-3 Permiso parental	P. 21
<b>2.3 Salud y seguridad</b>			
2.3.1	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-3 Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad	P. 22
2.3.2	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	403-2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	P. 23
<b>2.4 Relaciones sociales</b>			
2.4.1	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés 402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales 403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	P. 22

## 9. Índice de respuesta a la Ley 11/2018

Código	Requerimientos de la Ley de Información No Financiera	Vinculación GRI	Respuesta a los requerimientos
2.4.2	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	102-41 Acuerdos de negociación colectiva	P. 22
2.4.3	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	403-4 Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos	P. 22
<b>2.5 Formación</b>			
2.5.1	Las políticas implementadas en el campo de la formación	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	P. 18
2.5.2	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	P. 19
<b>2.6 Accesibilidad universal de las personas con discapacidad</b>			
2.6.1	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	-	P. 18
<b>2.7 Igualdad</b>			
2.7.1	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	401-3 Permiso parental	P. 16-17
2.7.2	La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	-	P. 16-17
2.7.3	La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	P. 16-17

## 9. Índice de respuesta a la Ley 11/2018

Código	Requerimientos de la Ley de Información No Financiera	Vinculación GRI	Respuesta a los requerimientos
<b>3. Respeto a los derechos humanos</b>			
<b>3.1 Derechos humanos</b>			
3.1.1	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	1102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas 410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos 412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos 412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos 412-3 Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	P. 12-13
3.1.2	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	P. 12
3.1.3	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas 407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	P. 12-13
<b>4. Lucha contra la corrupción y el soborno</b>			
<b>4.1 Corrupción y soborno</b>			
4.1.1	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	P. 11-12
4.1.2	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	P. 12
4.1.3	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	P. 24-25

## 9. Índice de respuesta a la Ley 11/2018

Código	Requerimientos de la Ley de Información No Financiera	Vinculación GRI	Respuesta a los requerimientos
<b>5. Información sobre la sociedad</b>			
<b>5.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>			
5.1.1	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo	P. 24
5.1.2	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	P. 24
5.1.3	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	411-1 Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	P. 25
5.1.4	Las acciones de asociación o patrocinio	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo	P. 24-25
<b>5.2 Subcontratación y proveedores</b>			
5.2.1	La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	-	P. 28
5.2.2	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	-	P. 28
5.2.3	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	-	P. 28

## 9. Índice de respuesta a la Ley 11/2018

Código	Requerimientos de la Ley de Información No Financiera	Vinculación GRI	Respuesta a los requerimientos
<b>5.3 Consumidores</b>			
5.3.1	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	-	P. 26
5.3.2	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés 102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados	P. 26-27
<b>5.4 Información fiscal</b>			
5.4.1	Los beneficios obtenidos país por país	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	P. 25
5.4.2	Los impuestos sobre beneficios pagados	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	P. 25
5.4.3	Las subvenciones públicas recibidas	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	P. 25



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



© 2019 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la red KPMG de firmas independientes afiliadas a KPMG International Cooperative ("KPMG International"), sociedad suiza. Todos los derechos reservados.

KPMG y el logotipo de KPMG son marcas registradas de KPMG International Cooperative ("KPMG International"), sociedad suiza.

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.