

KPMG ABOGADOS, S.L.P.

**Informe de verificación independiente
del Estado de Información No Financiera
del ejercicio finalizado
el 30 de septiembre de 2021**



INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA

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

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 30 de septiembre de 2021, 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 "Índice de Respuesta a la Ley" incluida en el CAPÍTULO 9 del citado Estado.

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

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

Nuestra independencia y control de calidad

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

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

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

Nuestra responsabilidad

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

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

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

- Reuniones con el personal de la Sociedad, para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio finalizado el 30 de septiembre de 2021 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 2021.
- 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 2021.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio finalizado el 30 de septiembre de 2021 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.

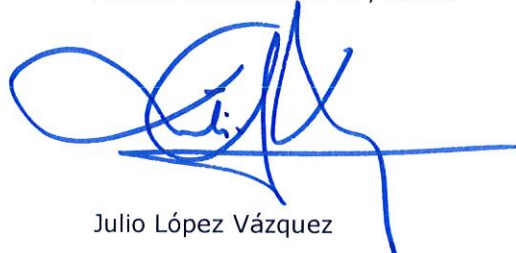
Conclusión

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 2021 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 "Índice de respuesta a la Ley" incluida en el CAPÍTULO 9 del citado Estado.

Uso y distribución

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

AUREN AUDITORES SP, S.L.P.



Julio López Vázquez

28 de diciembre de 2021

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

AUREN AUDITORES SP,
S.L.P.

2021 Núm. 01/21/20964

30,00 EUR

SELLO CORPORATIVO:

.....

Sello distintivo de otras actuaciones

.....



Estado de Información No Financiera

KPMG Abogados, S.L.P.

**Ejercicio terminado el
30 de septiembre de 2021**

Índice de contenidos

1	Elaboración del Estado de Información No Financiera	2
	1.1 Acerca de este informe	2
	1.2 Materialidad: qué es importante para KPMG	2
2	KPMG en España	3
	2.1 Contexto	3
	2.2 Órganos de gobierno	3
	2.3 Modelo de negocio de KPMG de un vistazo	4
	2.4 Propósito, visión y valores	4
	2.5 Objetivos y estrategia	7
	2.6 Principales factores y tendencias globales	7
	2.7 Políticas corporativas	8
	2.8 Riesgos corporativos	9
3	Integridad e independencia	10
	3.1 Cultura de ética e independencia	10
	3.2 Medidas anticorrupción y soborno	10
	3.3 Medidas contra el blanqueo de capitales	11
	3.4 Respeto de los derechos humanos	11
4	Profesionales	12
	4.1 Distribución del equipo	12
	4.2 Inclusión e igualdad	14
	4.3 Formación y plan de carrera	16
	4.4 Remuneración y beneficios sociales	17
	4.5 Organización del trabajo y conciliación	19
	4.6 Relaciones sociales	20
	4.7 Seguridad, salud y bienestar laboral	20
5	Apuesta por el desarrollo del entorno	22
	5.1 El impacto de la actividad de la entidad en la sociedad	22
	5.2 Aportaciones sociales y acciones de asociación o patrocinio	22
	5.3 Relación y diálogo con los grupos de interés	22
	5.4 Beneficios e impuestos	23
6	Clientes	24
	6.1 Satisfacción y protección del cliente	24
	6.2 Sistemas de reclamación y quejas de clientes	24
7	Contratación proveedores	25
8	Compromiso con el medio ambiente y cambio climático	27
	8.1 Gestión ambiental	27
	8.2 Uso eficiente de los recursos	27
	8.3 Indicadores ambientales	28
9	Índice de respuesta a la Ley	32

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 2021 de KPMG Abogados, S.L.P., contenido en el presente documento y que forma parte del Informe de Gestión de KPMG Abogados, S.L.P., ha sido formulado por el Consejo de Administración de KPMG Abogados, S.L.P., en sesión del 22 de diciembre de 2021 y de conformidad por todos los Administradores, en cumplimiento del artículo 253 de la Ley de Sociedades de Capital.

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

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

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

1.2 Materialidad: qué es importante para KPMG

En marzo de 2021 KPMG llevó a cabo un estudio para actualizar la identificación y evaluación de los asuntos más relevantes y prioritarios en materia ambiental, social y de 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. Seguridad y salud de los profesionales y terceros	11. Inclusión, diversidad e igualdad de oportunidades
2. Innovación y transformación digital	12. Responsabilidad fiscal
3. Transparencia e integridad	13. Adaptación y respuesta al cambio climático
4. Flexibilidad y conciliación	14. Impulso del desarrollo profesional
5. Empleo de calidad y atracción del mejor talento	15. Ecoeficiencia operacional
6. Independencia	16. Contribución social vinculada a las necesidades del entorno
7. Calidad y excelencia en la prestación de servicios	17. Relación con los grupos de interés
8. Seguridad de la información y ciberseguridad	18. Desarrollo del tercer sector y divulgación de conocimiento
9. Resiliencia del modelo de negocio	19. Voluntariado corporativo
10. Buen gobierno	20. Lobby e influencia política

2 KPMG en España

2.1 Contexto

La Firma KPMG en España presta servicios de auditoría, fiscales, legales y de asesoramiento en fusiones y adquisiciones, reestructuraciones, consultoría de riesgos y de negocio con un amplio conocimiento sectorial y un enfoque multidisciplinar. KPMG ofrece soluciones innovadoras que aporten resultados reales para ayudar a sus clientes a reducir sus riesgos, mejorar su cumplimiento normativo y fiscal, transformar y digitalizar sus modelos de negocio, identificar e interpretar los cambios regulatorios, impulsar sus estrategias de crecimiento y aprovechar las oportunidades que surgen en un contexto en permanente cambio.

En España más de 4.400 profesionales trabajan cerca de los clientes a través de 16 oficinas situadas en las principales ciudades, apoyados por su red internacional, presente en 147 países. Las Firmas de la red de KPMG están afiliadas a KPMG International Limited ("KPMG International"), sociedad inglesa limitada por garantía. Cada Firma es una entidad jurídica separada e independiente y cada una de ellas se describe como tal.

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

2.2 Órganos de gobierno

La Sociedad dispone de la siguiente organización de gobierno a 30 de septiembre de 2021:

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

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

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

Miembros del Comité de Auditoría y Riesgos de KPMG
D. Fernando Cuñado García-Bernalt - Presidente
D. Bernardo Uwe Ruecker-Embden
Dña. Natalia Pastor Caballero

2.3 Modelo de negocio de KPMG de un vistazo

El modelo de negocio de KPMG está orientado a que las decisiones que adopta y el trabajo que realiza marquen la diferencia, situándose como clara opción de preferencia de clientes, profesionales y comunidades donde está presente.



2.4 Propósito, visión y valores

Propósito

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

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

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

2 KPMG en España

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

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

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

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

Visión

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

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

2 KPMG en España

Valores

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

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



Integrity

Hacemos lo correcto

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



Excellence

Nunca dejamos de aprender y mejorar

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



Courage

Pensamos y actuamos con valentía

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



Together

Respetamos a la persona y convertimos nuestras diferencias en fortalezas

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



For better

Hacemos lo que realmente importa

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

2 KPMG en España

2.5 Objetivos y estrategia

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

Entre ellas se incluyen:

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

2.6 Principales factores y tendencias globales

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

1 – Riesgos ambientales y sanitarios

Los riesgos ambientales continúan apareciendo como los más relevantes en el Global Risks Report 2021 elaborado por el Foro Económico Mundial. Los fenómenos climáticos extremos, el fracaso en la acción climática, los daños al ambiente humano, la pérdida de biodiversidad y la crisis de recursos naturales condicionan la sostenibilidad de los modelos de producción y consumo.

Como novedad, las enfermedades infecciosas se posicionan en los mismos niveles de relevancia que los riesgos ambientales. La crisis ocasionada por la COVID-19 es un fenómeno disruptivo que ha reforzado la importancia de determinados asuntos para la adaptación de las empresas a la nueva situación. Asegurar la resiliencia de las organizaciones, el cuidado del capital humano y la alineación de los negocios con el plan de recuperación para Europa, Next Generation EU, son los retos que las compañías deberán afrontar como consecuencia de la pandemia.

2 – Transparencia y buen gobierno

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

3 – Gestión del talento

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

2 KPMG en España

4 – Transformación digital e innovación

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

5 – Seguridad de la información

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

Continuidad de negocio ante la COVID-19

La exposición a la COVID-19 es una situación de riesgo a la que KPMG se ha adaptado bajo la premisa de su máxima prioridad: **la salud de los profesionales**. Solo así **ha podido dar continuidad a la prestación de servicios y a los compromisos asumidos con los clientes en general**.

Los empleados han contado y continúan contando con los **medios y herramientas necesarias para poder desempeñar sus funciones en remoto**. KPMG lleva mucho tiempo desarrollando el teletrabajo y, además, ha reforzado los sistemas y equipos para atender una situación de este tipo.

Se han diseñado **protocolos de actuación en el contexto del Plan de Desescalada** cumpliendo en todo momento con las medidas de Seguridad y Salud establecidas por KPMG y por la legislación aplicable.

Comunicación Interna recurrente a todos los empleados sobre medidas preventivas de higiene, control y restricción de viajes internacionales, identificación y reporte de casos (sospechosos), trabajo en remoto, etc.

Desarrollo de **reuniones frecuentes del Comité de Continuidad**, Comité de Dirección (CODI), Reuniones con los Responsables de Oficina (KPMG en España cuenta con 16 oficinas) y del Comité de Auditoría y Riesgo, entre otras.

2.7 Políticas corporativas

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

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

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

2.8 Riesgos corporativos

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

En línea con este objetivo, KPMG 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 con la información requerida por la Ley 11/2018 sobre información no financiera y a las áreas de riesgo especificadas por la misma para su desglose, se 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 revisión de terceras partes y, particularmente, de aquellos terceros que actúan en representación de KPMG. Además, se dispone 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 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 ISO 45001, la organización realiza evaluaciones de riesgos de todos sus puestos y centros de trabajo, lo que le permite identificar los factores de riesgo, y gestionarlos de manera adecuada para eliminar o mitigar el peligro o minimizar la materialización del mismo en riesgos para los profesionales.

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.

Estas situaciones de riesgo no solo se ven mitigadas por los distintos procesos de gestión del riesgo, sino que las iniciativas desarrolladas por diferentes departamentos redundan en la mejora de estas condiciones de trabajo.

- Asimismo, en el desarrollo de los servicios profesionales, KPMG implementa actividades que ayudan a mitigar el riesgo de cualquier incumplimiento de los derechos humanos, trasladando sus compromisos en los 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 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 KPMG cuenta con su propia unidad de Auditoría Interna y que, a nivel internacional, es firmante del Pacto Mundial de la ONU desde 2002, así como de Partnering Against Corruption Initiative (PACI) del Foro Económico Mundial.

3.2 Medidas anticorrupción y soborno

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

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

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

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

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 Integridad e independencia

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

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

Disección 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 KPMG 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 del trabajo desde el año 2008, cuya última revisión se realizó en el año 2016. Sin perjuicio de lo anterior, tras el cierre del ejercicio el pasado 30 de septiembre de 2021, KPMG está revisando el citado protocolo con el fin de adaptarlo al modelo de protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral publicado en octubre de 2021 por el Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad.

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

4 Profesionales

4.1 Distribución del equipo

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

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

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

Empleados desglosados por sexo

	2021			2020			2019		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Total empleados	366	313	679	394	317	711	387	314	701
Promedio de personas	371	307	678	401	315	717	382	319	701

Empleados desglosados por grupo de edad

	2021			2020			2019		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
< 30 años	138	97	235	157	101	258	152	108	260
Entre 30 – 50 años	198	196	394	206	197	403	205	188	393
> 50 años	30	20	50	31	19	50	30	18	48
Total	366	313	679	394	317	711	387	314	701

Empleados desglosados por categoría profesional

	2021			2020			2019		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Soporte	44	7	51	53	7	60	53	9	62
Equipo técnico	197	151	348	225	143	368	215	141	356
Predirección	98	98	196	89	111	200	94	108	202
Equipo directivo	27	57	84	27	56	83	25	56	81
Total	366	313	679	394	317	711	387	314	701

Modalidades de contrato de trabajo

	2021			2020			2019		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Contrato indefinido	340	298	638	330	292	622	336	289	625
Contrato temporal	26	15	41	64	25	89	51	25	76
Total	366	313	679	394	317	711	387	314	701
Jornada a tiempo completo	330	310	640	348	313	661	341	311	652
Jornada a tiempo parcial	36	3	39	46	4	50	46	3	49
Total	366	313	679	394	317	711	387	314	701

4. Profesionales

Modalidades de contrato por edad

	2021			2020			2019		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Contrato indefinido	197	392	49	173	400	49	187	390	48
Contrato temporal	38	2	1	85	3	1	73	3	0
Total	235	394	50	258	403	50	260	393	48
Jornada a tiempo completo	234	362	44	256	363	42	260	351	41
Jornada a tiempo parcial	1	32	6	2	40	8	0	42	7
Total	235	394	50	258	403	50	260	393	48

Modalidades de contrato por categoría profesional

	2021				2020				2019			
	Soporte	Equipo Técnico	Pre-dirección	Equipo directivo	Soporte	Equipo Técnico	Pre-dirección	Equipo directivo	Soporte	Equipo Técnico	Pre-dirección	Equipo directivo
Contrato indefinido	49	309	196	84	57	282	200	83	61	281	202	81
Contrato temporal	2	39	0	0	3	86	0	0	1	75	0	0
Total	51	348	196	84	60	368	200	83	62	356	202	81
Jornada a tiempo completo	40	339	181	80	46	355	180	80	49	346	179	78
Jornada a tiempo parcial	11	9	15	4	14	13	20	3	13	10	23	3
Total	51	348	196	84	60	368	200	83	62	356	202	81

Despidos por grupo de edad

	2021			2020			2019		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
< 30 años	0	1	1	3	3	6	5	3	8
Entre 30 – 50 años	3	7	10	16	4	20	7	4	11
> 50 años	4	1	5	2	2	4	2	1	3
Total	7	9	16	21	9	30	14	8	22

Despidos por categoría profesional

	2021			2020			2019		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Soporte	6	0	6	2	3	5	3	0	3
Equipo técnico	1	5	6	10	4	14	7	5	12
Predirección	0	3	3	9	2	11	2	2	4
Equipo directivo	0	1	1	0	0	0	2	1	3
Total	7	9	16	21	9	30	14	8	22

4 Profesionales

4.2 Inclusión e igualdad

KPMG cree que un entorno inclusivo y diverso permite desarrollar las mejores soluciones, además de aumentar el compromiso, atraer al mejor talento, impulsar la innovación, aportar un valor diferencial a los clientes y contribuir a construir una sociedad mejor. Desde el área de Inclusión y Diversidad se trabaja para que los equipos sean diversos en toda la organización y en todos los niveles profesionales, y para impulsar una cultura inclusiva en la que todos los profesionales puedan ser ellos mismos y dar lo mejor de sí.

El objetivo de KPMG es conseguir un equipo humano altamente cualificado y comprometido con los objetivos del Grupo, con total independencia de los rasgos específicos de cada individuo –raza, religión, edad, género, nacionalidad, discapacidad, orientación sexual o estado civil-.

KPMG cuenta con una Política de Igualdad de Oportunidades, Inclusión y Diversidad desde enero de 2019. Las líneas estratégicas buscan crear un entorno de trabajo inclusivo, a través de la sensibilización y la formación, desarrollando un estilo de liderazgo inclusivo, integrando la inclusión y la diversidad en los procesos y las formas de trabajar, eliminando barreras que dificulten que los profesionales se muestren como son y creando redes inclusivas. En materia de diversidad, busca su promoción en todas las áreas y niveles, incrementando el número de mujeres en puestos directivos, contratando personas con discapacidad, identificando referentes para darles visibilidad y estableciendo alianzas con asociaciones.

KPMG cuenta con tres redes profesionales relacionadas con la inclusión y diversidad, que están centradas en la igualdad de género (Red KNOW), la inclusión laboral y social de las personas con discapacidad (Programa Sin Límites) y el fomento de una cultura inclusiva en relación con la orientación sexual o identidad de género (Red PRIDE). Adicionalmente, Next Generation Committe es el comité de jóvenes profesionales de KPMG, que se creó con el propósito de incorporar la visión de las nuevas generaciones.

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:

- Con motivo del Día Internacional del Orgullo LGBTI, se realizó una mesa redonda titulada ‘Profesionales con Orgullo: ¿Qué hago en una red de profesionales como esta?’ en la que participaron profesionales de KPMG que compartieron sus motivaciones y beneficios de pertenecer a la Red PRIDE KPMG España.
- A lo largo del mes de mayo se celebró el primer ‘Ciclo de Mujeres Extraordinarias KPMG’, una serie de diez encuentros con mujeres de la firma que compartieron su trayectoria, su experiencia, cómo afrontan y superan los retos, y qué futuro imaginan y tratan de construir. Estos encuentros buscan contar con referentes y modelos de éxito para mejorar.
- A través de ‘Historias de Diversidad’, los profesionales de KPMG comparten su experiencia, vivencias, recuerdos, anécdotas y aprendizajes.
- ‘Courageous Conversations’ fue una serie de conversaciones debate online de escucha y colaboración entre profesionales de todas las firmas de KPMG donde se compartieron experiencias con el objetivo de contribuir a encontrar soluciones para combatir el racismo y convertirnos en una firma más inclusiva.
- El Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial, el equipo global de Inclusión y Diversidad organizó un evento virtual con la participación de diversos ponentes internos y externos, en el que se explicó cómo desde KPMG Global y toda la red de firmas se abordan el racismo, la discriminación y la desigualdad racial.
- En marzo de 2021 se invitó a todos los profesionales a participar en una encuesta en la que compartir percepciones, dudas y preguntas sobre la igualdad de género. En un evento posterior se compartieron los resultados y se respondió a las preguntas recibidas. El objetivo fue reforzar la implicación de la firma desde un enfoque de transparencia y fomentar la participación de los hombres en la construcción de la igualdad.
- Participación en la campaña ‘Somos Vulnerables’ de Fundación Adecco con motivo del Día Mundial de las Personas con Discapacidad.
- Mesa redonda ‘Eliminando Barreras en torno a la discapacidad’, donde se profundizó sobre el síndrome de Asperger y se dieron a conocer testimonios de profesionales de KPMG, además de los proyectos que los equipos desarrollan para contribuir a eliminar barreras, como ‘Disability Hub’ y la aplicación ‘Zero Barreras’.

4 Profesionales

Es necesario 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. También se ha adherido a los Principios de Conducta para las Empresas de Naciones Unidas contra la discriminación, que promueve la cultura de respeto e igualdad de las personas LGBTI.

Adicionalmente, KPMG dispone desde 2018 de un área específica de Inclusión y Diversidad, y cuenta con un Comité de Diversidad, integrado por representantes de todas las áreas de la organización.

En 2020 KPMG aprobó su nuevo Plan de Igualdad incorporando las conclusiones de un diagnóstico actualizado y nuevas acciones que impulsen los avances en igualdad.

En el ejercicio terminado a 30 de septiembre de 2021 se han desarrollado los trabajos necesarios para dar cumplimiento al Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. En este contexto, se ha revisado el registro salarial del cual ya disponía el Grupo y se ha realizado el diagnóstico de situación en el que se incluye la auditoría retributiva, cuya finalidad es obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo del Grupo, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Esta auditoría también permite definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras de garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo. Asimismo, se ha elaborado el borrador del plan de igualdad que, junto con el citado diagnóstico de situación, ha de ser negociado con los sindicatos más representativos en el sector de actividad del Grupo.

A la fecha de emisión de este informe, la Sociedad ha remitido a los sindicatos más representativos en su sector la invitación para acudir a la mesa de negociación del citado diagnóstico de situación y del plan de igualdad, estando a la espera de que atiendan dicha invitación.

Por otra parte, la globalización y el trabajo con clientes con presencia internacional están impulsando 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.

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.

Empleados con discapacidad

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

	2021			2020			2019		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Número de empleados	1	4	5	2	4	6	2	3	5
Porcentaje de empleados	0,3%	1,3%	0,7%	0,5%	1,3%	0,8%	0,5%	1,0%	0,7%

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

4 Profesionales

4.3 Formación y plan de carrera

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

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 de un 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. Durante el ejercicio se ha reforzado la plataforma mediante el lanzamiento de Degreed, un nuevo entorno de formación y desarrollo personalizado que permite establecer y seguir itinerarios formativos basados en las preferencias de cada profesional.

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. KPMG Digital *Transformation Academy* promueve el *upskilling* y *reskilling* digital, con itinerarios formativos en Analítica de Datos, Tecnologías Emergentes y Metodologías de Trabajo.

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

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. Durante el ejercicio se ha ampliado el periodo de acompañamiento, de un mes tras la incorporación, a un año completo mediante la APP de *OnBoarding*, encuentros, formaciones y encuestas de seguimiento para tomar el pulso de una manera más continua a los nuevos profesionales, poniendo el "*Employee Experience*" en el centro de las actividades.

Horas de formación

	2021			2020			2019		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Sopte	476	55	532	638	82	720	923	256	1.179
Equipo técnico	12.413	7.361	19.774	8.725	5.538	14.263	11.033	7.310	18.343
Predirección	4.206	4.907	9.112	4.466	5.342	9.808	5.121	6.951	12.072
Equipo directivo	1.724	3.770	5.494	1.767	3.432	5.199	1.911	3.974	5.885
Total	18.819	16.093	34.911	15.596	14.394	29.990	18.988	18.491	37.479

4 Profesionales

4.4 Remuneración y beneficios sociales

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

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

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

Remuneraciones medias por grupos de edad, categoría y sexo

Menos de 30 años

	2021			2020			2019		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Soporte	22.000	15.900	18.950	22.000	15.900	18.950	21.500	15.000	18.250
Equipo técnico	28.971	29.155	29.046	27.853	28.746	28.191	27.041	28.593	27.664
Predirección	44.500	50.517	48.110	50.667	51.771	51.440	47.050	48.000	47.789
Equipo directivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	29.145	29.679	29.366	28.252	30.215	29.020	27.267	29.725	28.288

Entre 30 y 50 años

	2021			2020			2019		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Soporte	31.859	23.102	30.491	30.436	22.902	29.444	29.409	24.885	28.694
Equipo técnico	35.990	35.867	35.930	36.101	35.292	35.772	35.112	33.763	34.593
Predirección	61.390	64.904	63.194	63.466	64.101	63.823	62.225	63.401	62.854
Equipo directivo	115.593	124.744	121.497	113.604	125.897	121.535	116.854	129.479	125.139
Total	55.817	67.753	61.755	54.231	68.583	61.247	54.501	70.628	62.215

4 Profesionales

Más de 50 años

	2021			2020			2019		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Soporte	38.986	27.000	38.280	36.420	27.000	35.949	33.839	36.225	34.056
Equipo técnico	47.918	27.900	39.911	59.377	27.900	43.639	57.627	30.000	48.418
Predirección	74.044	0	74.044	75.391	0	75.391	72.992	100.500	77.576
Equipo directivo	159.700	147.076	149.945	159.000	144.791	148.174	158.833	154.518	155.279
Total	67.010	129.155	91.868	63.958	126.287	87.643	54.450	131.456	83.327

Total grupos de edad

	2021	2020	2019
Soporte	32.635	31.263	30.260
Equipo técnico	31.477	30.789	29.863
Predirección	63.142	63.493	62.620
Equipo directivo	128.948	128.275	131.465
Total	52.762	51.409	51.077

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

Con el objeto de simplificar el reporte, las categorías profesionales mostradas en las tablas agrupan una estructura más compleja, con diferentes niveles profesionales a los que corresponden diferentes bandas salariales. Durante el ejercicio se ha producido una importante contratación en todas las categorías, tratándose de nuevos profesionales que se han incorporado mayoritariamente en los niveles con las bandas salariales más bajas dentro de su categoría profesional. El mismo efecto se produce con las promociones realizadas a comienzos del ejercicio, que se traducen en que la mayoría de los profesionales promocionados pasan de una categoría, en la que se encontraban en la banda salarial superior, a una categoría superior en la que se encuadran inicialmente en la banda salarial más baja.

Desigualdad salarial por categoría

	2021	2020	2019
Soporte	- 51%	-44%	-18%
Equipo técnico	1%	1%	1%
Predirección	4%	-1%	0%
Equipo directivo	6%	7%	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:

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

4 Profesionales

En este cálculo se incluyen colectivos en que típicamente hay una mayor presencia masculina en las posiciones de mayor nivel de remuneración.

La Sociedad está especialmente comprometida con el análisis de cualquier circunstancia que pueda influir en la existencia de brecha salarial entre puestos de igual nivel de responsabilidad entre hombres y mujeres. Los resultados de la auditoría salarial realizada en 2021 muestran que existe una presencia femenina menor en categorías con mayor remuneración. Por este motivo, las medianas de las remuneraciones totales por categorías muestran brechas salariales más marcadas en estas categorías, aunque neutras o favorables al género femenino en algunas de ellas.

La Sociedad lleva varios años trabajando en las dificultades de progresión de carrera de la mujer en el mundo empresarial, y desarrollando programas específicos para promover el acceso de la mujer a los puestos mejor remunerados, tal y como se detalla en el epígrafe 4.2, Inclusión e Igualdad.

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

4.5 Organización del trabajo y conciliación

Organización del tiempo de trabajo

En KPMG, la jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo, en cómputo anual, es de 1.750 horas, distribuidas de forma irregular a lo largo del año de la siguiente forma:

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

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

El Programa de Flexibilidad Horaria, dirigido a facilitar la conciliación de la vida personal y profesional, permite variar los horarios de entrada y salida, así como la duración del descanso para la comida. La descrita flexibilidad horaria ha cobrado un mayor acento como consecuencia de la pandemia derivada de la COVID-19, circunstancia esta que ha llevado a la Sociedad a priorizar de manera generalizada el trabajo a distancia como medida de seguridad de la salud de los profesionales.

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

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. KPMG pone en marcha programas a lo largo de la jornada laboral que favorecen el equilibrio entre la vida laboral y personal. En el ejercicio terminado a 30 de septiembre de 2021, 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, en 2019 (antes de que se declarara en España la actual situación de pandemia) se revisó y relanzó la política de teletrabajo, sobre la cual se realizan acciones de comunicación interna a lo largo del año. Como consecuencia de la pandemia se estableció, como se ha indicado anteriormente, el teletrabajo preventivo como medida de seguridad para la salud de los profesionales.

4 Profesionales

Durante el ejercicio 2021 KPMG ha desarrollado el Modelo de Trabajo Híbrido, que ha sido lanzado en noviembre de 2021. Este modelo se basa en la universalidad del acceso al trabajo en remoto siempre que concurren todos y cada uno de los requisitos estipulados en la guía de teletrabajo aprobada por KPMG, la flexibilidad del modelo para adaptarse a las circunstancias, el crecimiento basado en el aprendizaje y el desarrollo continuos, el uso eficiente de los recursos manteniendo un trabajo de calidad, el uso de la tecnología en todas las esferas posibles y el cumplimiento de los valores y la cultura de KPMG independientemente del lugar en el que se desarrolle nuestra actividad.

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

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

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

4.6 Relaciones sociales

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

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

4.7 Seguridad, salud y bienestar laboral

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

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

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

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

4 Profesionales

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

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

Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

	2021			2020			2019		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Índice de frecuencia de accidentes ¹	0	0	0	1,47	0	0,83	1,69	0	0,91
Índice de gravedad de accidentes ²	0	0	0	0,05	0	0,03	0,07	0	0,04
Índice de incidencia de enfermedades ³	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

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

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

Absentismo

	2021	2020	2019
Tasa de absentismo	0,010	0,011	0,01
Horas de absentismo	19.432	21.960	23.904

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

Medidas especiales ante la COVID-19

La exposición a la COVID-19 es una situación de riesgo a la que KPMG se ha adaptado bajo la premisa de primar la salud de los profesionales. La adecuación a la pandemia ha sido constante para la adopción de las medidas para mitigar el riesgo de exposición de los profesionales. Las principales medidas que se han adoptado durante el ejercicio son:

- Potenciar el teletrabajo, de forma adaptada a la actividad del negocio.
- Entrega de mascarillas con una frecuencia diaria.
- Distribución de gel hidroalcohólico en distintos puntos de las oficinas.
- Redimensionamiento de los aforos de los espacios de colaboración, comedor y ascensores.
- Disminución del aforo de las oficinas de conformidad con las normas de distanciamiento social.
- Señalización de los recorridos de desplazamiento.
- Adecuación de los servicios internos a la normativa COVID-19.
- Ampliación de los servicios de limpieza en distintas franjas horarias.

KPMG se ha dotado de una herramienta de gestión **KPMG Safe Workplace** con el fin de poder realizar una gestión ágil de las distintas situaciones derivadas de la vuelta a la oficina. La solución tecnológica, accesible desde el móvil y desde el ordenador, permite al empleado reservar puestos de trabajo, solicitar su desplazamiento a la oficina y a los clientes, reservar espacios de comedor y solicitar certificados de desplazamiento, siempre que garantice que no se encuentra en ese momento bajo ninguna sintomatología asociada a la SARS-COV-2.

5 Apuesta por el desarrollo del entorno

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

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

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

5.2 Aportaciones sociales y acciones de asociación o patrocinio

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

Aportaciones sociales, cuotas de asociación y patrocinios

	2021	2020	2019
Donativos a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	30.500	20.500	22.500
Convenios de colaboración con fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	12.000	0	0
Cuotas de asociación	27.398	73.162	85.582
Total	69.898	93.662	108.082

5.3 Relación y diálogo con los grupos de interés

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

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

5 Apuesta por el desarrollo del entorno

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

Comunicación con grupos de interés externos

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

Comunicación con grupos de interés internos

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

5.4 Beneficios e impuestos

	2021	2020	2019
Beneficios (Euros) ¹	22.815	26.490	7.400

¹. Se incluye el resultado contable antes de impuestos del cierre del ejercicio correspondiente.

Como se indica en la nota 14 de la memoria, y en otros apartados de este documento, KPMG Abogados, S.L.U. colabora con la sociedad a través de donativos y creación de empleo, y realiza actividades formativas a su personal y proyectos de Investigación, Desarrollo e Innovación que le dan derecho a deducciones fiscales. Asimismo, la Sociedad dispone de bases imponibles negativas pendientes de compensar. Estas dos circunstancias reducen de forma relevante el impuesto a pagar de cada ejercicio, tal y como se establece en la normativa fiscal aplicable. El importe estimado del Impuesto sobre Sociedades para el ejercicio 2021, que se presentará en abril de 2022, es de cero euros. La Sociedad no ha recibido subvenciones públicas en el último ejercicio.

6 Clientes

6.1 Satisfacción y protección del cliente

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

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

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

6.2 Sistemas de reclamación y quejas de clientes

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

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

En el ejercicio terminado a 30 de septiembre de 2021 se recibieron más de 1.400 respuestas a las encuestas enviadas dentro del ámbito del programa 'Client Insights'. En el 69% de los casos, los contactos en clientes han afirmado que KPMG se encuentra "por delante" o "muy por delante" de sus competidores. Adicionalmente, la relación profesional ha sido valorada con una media de 8,9 (en una escala de 0 a 10).

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. En el ejercicio terminado a 30 de septiembre de 2021 se hizo seguimiento de más del 98% de los clientes identificados que asignaron una nota inferior a 7.

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

7 Contratación de proveedores

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

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

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

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

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

Los objetivos de esta nueva Plataforma son:

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

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

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

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

7. Contratación de proveedores

3. Eficacia en la gestión del gasto:

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

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

- Trazabilidad integral del proceso de compra: solicitud – negociación – contrato – pedido – entrega – facturación.
- Disposición de información básica relacionada con el proceso de gestión de compras y proveedores.
- Capacidad de realizar un análisis básico del gasto (por categorías, proveedores, contratos, etc.) para tomar mejores decisiones.

Entre los beneficios que nos aporta la Plataforma de Compras destacan:

- Gestionar eficientemente los procesos transaccionales: solicitudes, negociaciones, pedidos, recepciones.
- Impulsar el control y la aprobación de los gastos mediante aprobaciones digitales.
- Ganar visibilidad del gasto: lo que se gasta con cada proveedor y en qué, para mejorar la toma de decisiones.
- Gestionar la información y el riesgo de los proveedores, asegurando el cumplimiento de las políticas y procedimientos de KPMG.
- Disponer de repositorio centralizado de todos los contratos con los proveedores, garantizando el cumplimiento y el control.
- Mejorar la comunicación con los proveedores a través del Portal de Proveedores.
- Asegurar el control del proceso de compra mediante el acceso a todas las transacciones y a los indicadores clave de rendimiento (KPI).

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

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

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

8 Medio ambiente y cambio climático

8.1 Gestión ambiental

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

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

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

La Sociedad 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 ninguna sociedad de KPMG se encuentra dentro del ámbito de aplicación de la Ley 26/2007, de Responsabilidad Medioambiental y su normativa de desarrollo.

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

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

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

8.2 Uso eficiente de los recursos

Materiales

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

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

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

8 Medio ambiente y cambio climático

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

Energía

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

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

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

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

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

8.3 Indicadores ambientales

El incremento de actividad en las oficinas asociado a la remisión de la pandemia provocada por la COVID-19 ha tenido efectos diferenciados en la evolución de los indicadores ambientales durante el ejercicio.

Mientras que el consumo directo de energía en las oficinas ha aumentado, se han conservado las tendencias descendentes en el consumo de papel y los viajes de negocio, que se refleja en los consumos indirectos de energía y en las emisiones de gases de efecto invernadero.

Consumo directo e indirecto de energía

	2021		2020		2019	
	kWh	GJ	kWh	GJ	kWh	GJ
Consumo directo de energía	602.414	2.169	484.528	1.744	591.646	2.130
Consumo indirecto de energía	317.428	1.143	527.962	1.901	2.514.484	9.052
Consumo total de energía	919.842	3.311	1.012.490	3.645	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. Únicamente se consume combustible fósil para el funcionamiento de un vehículo en propiedad.

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, 2021). Se ha partido del consumo total de energía de todas las sociedades de KPMG en España, atribuyendo a la Sociedad un consumo basado en el porcentaje de empleados respecto del total. En el caso de los viajes de negocio en avión y tren, los datos son calculados de forma específica para la Sociedad.

8 Medio ambiente y cambio climático

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

Uso de energías renovables

	2021		2020		2019	
	kWh	GJ	kWh	GJ	kWh	GJ
Consumo total de energía renovable	358.218	1.290	290.184	1.045	309.580	1.114
Porcentaje de energía renovable	39%	39%	29%	29%	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.

Consumo y suministro de agua

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

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

Consumo de materias primas

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

	2021		2020		2019	
	kg	%	kg	%	kg	%
Consumo de papel						
Papel reciclado	2.105	47%	3.004	54%	5.780	53%
Papel de fibra virgen	2.355	53%	2.557	46%	5.057	47%
Total	4.461	100%	5.561	100%	10.837	100%

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.

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. La generación total de residuos de papel ha sido de 10 toneladas en el ejercicio. Actualmente no se dispone de sistemas que permitan la contabilización fiable de la cantidad del resto de residuos.

8 Medio ambiente y cambio climático

Otros asuntos: contaminación lumínica y acústica y biodiversidad

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

Emisiones de gases de efecto invernadero (t CO₂e)

	2021	2020	2019
Emisiones indirectas (alcance 2), enfoque geográfico	151	152	244
Emisiones indirectas (alcance 2), enfoque de mercado	37	39	77
Otras emisiones indirectas (alcance 3)	96	298	1.056
Emisiones totales (enfoque de mercado)	133	489	1377

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 la Sociedad el porcentaje correspondiente al número de empleados respecto del total, salvo para los datos de emisiones asociadas a viajes de negocio en avión y tren, que se han calculado para la Sociedad. El alcance operativo incluye las fuentes de emisión que se detallan más adelante para cada uno de los alcances definidos por GHG Protocol.

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

A continuación se resumen las fuentes de emisión por alcances y los detalles sobre su estimación que, en todos los casos, está basada en la multiplicación de un dato de actividad por un factor de emisión (obtenido de DEFRA 2020, salvo indicación específica). No se han incluido las emisiones directas (alcance 1) debido a su escasa importancia, estando estas asociadas al uso marginal de un único vehículo en propiedad y a las posibles fugas de gases fluorados en un número reducido de equipos de aire acondicionado doméstico sobre los que existe control operativo.

Emisiones indirectas (alcance 2)

Emisiones asociadas a la electricidad adquirida por KPMG para consumo, aplicando los enfoques geográfico y de mercado. Se parte del consumo real facturado y el factor de emisión medio del sistema eléctrico peninsular (enfoque geográfico) y de las comercializadoras concretas que suministran el recurso (enfoque de mercado), calculado a partir de los datos publicados por el Ministerio para la Transición Ecológica. 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 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 los profesionales.
- Emisiones por viajes de negocio en tren y avión, determinadas a partir de las distancias recorridas notificadas por las agencias de viajes.

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

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

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

9 Índice de respuesta a la Ley

Código	Requerimientos de la Ley de Información No Financiera	Vinculación GRI	Respuesta a los requerimientos
0. Información general			
0.A	Una breve descripción del modelo de negocio 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. 2-9
0.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
0.C	Los resultados de esas políticas	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	p. 10-31
0.D	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones 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.	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	p. 9
0.E		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. 10-31
1. Cuestiones medioambientales			
1.1	Información general detallada		
1.1.1	Sobre efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	-	p. 27
1.1.2	Sobre los procedimientos de evaluación o certificación ambiental	-	p. 27

9 Índice de respuesta a la Ley

Código	Requerimientos de la Ley de Información No Financiera	Vinculación GRI	Respuesta a los requerimientos
1.1.3	Sobre los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	-	p. 27
1.1.4	Sobre la aplicación del principio de precaución	-	p. 27
1.1.5	Sobre la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	-	p. 27
1.2	Contaminación		
1.2.1	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	305-7 Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	p. 29
1.3	Economía circular y prevención y gestión de residuos		
1.3.1	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos	301-2 Insumos reciclados	p. 27-29
1.4	Uso sostenible de los recursos		
1.4.1	Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	-	p. 29
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. 27-29
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. 28
1.4.4	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	-	P. 28

9 Índice de respuesta a la Ley

Código	Requerimientos de la Ley de Información No Financiera	Vinculación GRI	Respuesta a los requerimientos
1.4.5	Uso de energías renovables	302-1 Consumo energético dentro de la organización (desglosado en renovables y no renovables)	p. 29
1.5	Cambio climático		
	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. 30
1.5.1	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	-	p. 31
1.5.2	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. 31
1.5.3			
1.6	Protección de la biodiversidad		
1.6.1	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	-	p. 30
1.6.2	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	-	p. 30
2. Cuestiones sociales y relativas al personal			
2.1	Empleo		
2.1.1	Número total y distribución de empleados atendiendo a criterios representativos de la diversidad (sexo, edad, país, etc.)	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	p. 12
2.1.2	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos,	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	p. 12-13

9 Índice de respuesta a la Ley

Código	Requerimientos de la Ley de Información No Financiera	Vinculación GRI	Respuesta a los requerimientos
2.1.3	de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	-	p. 13
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. 17-18
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. 18-19
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. 19
2.1.7	Implantación de políticas de desconexión laboral	201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	p. 19-20
2.1.8	Empleados con discapacidad	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	p. 15
2.2	Organización del trabajo		
2.2.1	Organización del tiempo de trabajo	-	p. 19
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. 21
2.2.3	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio responsable de estos por parte de ambos progenitores	401-3 Permiso parental	p. 19-20
2.3	Salud y seguridad		

9 Índice de respuesta a la Ley

Código	Requerimientos de la Ley de Información No Financiera	Vinculación GRI	Respuesta a los requerimientos
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. 20-21
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. 21
2.4	Relaciones sociales		
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. 20
2.4.2	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	102-41 Acuerdos de negociación colectiva	p. 20
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. 20
2.5	Formación		
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. 16
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. 16
2.6	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		
2.6.1	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	-	p. 15
2.7	Igualdad		
2.7.1	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	401-3 Permiso parental	p. 14-15
2.7.2	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas	-	p. 14-15

9 Índice de respuesta a la Ley

Código	Requerimientos de la Ley de Información No Financiera	Vinculación GRI	Respuesta a los requerimientos
2.7.3	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 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. 14-15

3. Respeto a los derechos humanos

3.1 Derechos humanos			
3.1.1	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	102-16 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. 11
3.1.2	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos 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.	419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	p. 11
3.1.3	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.	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. 11

4. Lucha contra la corrupción y el soborno

9 Índice de respuesta a la Ley

Código	Requerimientos de la Ley de Información No Financiera	Vinculación GRI	Respuesta a los requerimientos
4.1	Corrupción y soborno		
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. 10
4.1.2	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	p. 11
4.1.3	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	p. 22
5. Información sobre la Sociedad			
5.1	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
5.1.1	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	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. 22
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	p. 22
5.1.3	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales 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. 23
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. 22
5.2	Subcontratación y proveedores		
5.2.1	La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	-	p. 25, 26
5.2.2	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	-	p. 25, 26

9 Índice de respuesta a la Ley

Código	Requerimientos de la Ley de Información No Financiera	Vinculación GRI	Respuesta a los requerimientos
5.2.3	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	-	p. 25, 26
5.3	Consumidores		
5.3.1	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	-	p. 24
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. 24
5.4	Información fiscal		
5.4.1	Los beneficios obtenidos país por país	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	p. 23
5.4.2	Los impuestos sobre beneficios pagados	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	p. 23
5.4.3	Las subvenciones públicas recibidas	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	p. 23

9 Índice de respuesta a la Ley

www.kpmg.com

© 2021 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes afiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

The information contained herein is of a general nature and is not intended to address the circumstances of any particular individual or entity. Although we endeavour to provide accurate and timely information, there can be no guarantee that such information is accurate as of the date it is received or that it will continue to be accurate in the future. No one should act on such information without appropriate professional advice after a thorough examination of the particular situation.

The KPMG name and logo are registered trademarks or trademarks of KPMG International.