



# Informe de Impacto de KPMG en España

El valor de nuestro desempeño  
sostenible en 2023

**KPMG.**  
**Make the Difference.**



2024

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

# Índice

<b>1</b>	<b>Mensaje del presidente: conocimiento que genera valor y un impacto tangible</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>One firm: contribución de KPMG a los retos actuales</b>	<b>4</b>
	2.1 Nuestra estructura y operaciones	4
	2.2 Modelo de negocio	5
	2.3 Acompañar para crecer con confianza en un mundo cambiante	6
	2.4 Principales indicadores: 2023 en cifras	9
	2.5 Hitos con impacto	11
	2.6 Soluciones para acompañar a nuestros clientes y transformar el entorno	13
<b>3</b>	<b>Nuestro Plan de Impacto: los aspectos que nos mueven</b>	<b>15</b>
	3.1 Buen gobierno y cumplimiento	16
	3.2 Personas	24
	3.3 Planeta	35
	3.4 Prosperidad	42
<b>4</b>	<b>Escucha y diálogo como clave de la relación con nuestros grupos de interés</b>	<b>50</b>
<b>5</b>	<b>Anexos</b>	<b>53</b>
	5.1 Acerca de este Informe	53
	5.2 Indicadores adicionales de Personas	56
	5.3 Indicadores adicionales de Planeta	61
	5.4 Índice de contenidos GRI	68
	5.5 Índice de contenidos del WEF	73

## 1

# Mensaje del presidente: conocimiento que genera valor y un impacto tangible



## Juanjo Cano

Presidente de KPMG en España

Un año más, presentamos nuestro Informe de Impacto, un documento que tiene dos importantes objetivos para KPMG en España. Por un lado, responder con transparencia y claridad a las demandas de todos nuestros grupos de interés. Y, por otro, detallar nuestros compromisos como firma en los cuatro pilares que conforman nuestro Plan de Impacto -personas, planeta, prosperidad y buen gobierno-, las medidas que estamos adoptando para cumplirlos y cómo hemos avanzado en cada uno de ellos en este último año.

A lo largo de las siguientes páginas, detallamos a través de hitos, proyectos y datos concretos cómo nuestra actividad y el conocimiento de nuestros profesionales contribuyen a generar un impacto positivo en economía y sociedad. Porque es gracias a nuestros más de 5.800 profesionales que hemos continuado desarrollando y proporcionando los servicios y las soluciones que requieren las organizaciones y que nos permiten marcar la diferencia, pese a encontrarnos en un entorno complejo, influido por los conflictos geopolíticos y la irrupción de la tecnología artificial generativa, entre otros. De este modo, trabajamos junto a las organizaciones a lo largo de todos sus procesos de transformación, con la mirada puesta en una mayor competitividad y productividad y adaptándonos a las necesidades concretas de cada uno.

Asimismo, respondemos con integridad y ética a nuestro papel en el ecosistema de información corporativa, fundamental para la confianza en los mercados. Y así lo reflejan los datos: el 37% de las empresas del IBEX 35 confía en nuestra firma para realizar sus auditorías. Esta integridad, que es uno de nuestros valores, guía nuestra actividad y también forma parte de nuestra práctica fiscal, para la que, en un mundo globalizado y digitalizado, contamos desde hace años con unos principios globales de fiscalidad responsable.

Así, este año hemos continuado creciendo, con un incremento del 10,30% en la facturación, hasta alcanzar los 601,72 millones de euros, con la prestación de 25.814 servicios y soluciones, un 2,5% más respecto al año anterior, a diversos clientes, incluyendo todo el IBEX 35. Pero, más

importante, no solo hemos trabajado por aumentar la cantidad sino la calidad de nuestros servicios, así como nuestra relación profesional con nuestros clientes en cada proyecto, que han valorado con una media de 9,2 sobre 10, según las encuestas de satisfacción que realizamos en el programa *Client Insights*.

Respecto a nuestro impacto en los distintos grupos de interés, también hemos conseguido avances significativos. Hemos trabajado por atraer y fidelizar al mejor talento, habiendo incorporado más de 1.500 nuevos profesionales, y continuado impulsando la igualdad: hoy, el 40% de los puestos directivos y de gestión en la firma está ocupado por mujeres. Además, nuestros profesionales han recibido una media de más de 68 horas de formación, como parte de nuestro compromiso de desarrollar su conocimiento y la especialización de nuestros equipos. Asimismo, hemos desarrollado planes enfocados en mejorar el bienestar personal y profesional.

En el ámbito de la prosperidad, hemos desarrollado 43 proyectos con el objetivo de contribuir a una sociedad más próspera, inclusiva y sostenible, poniendo especial foco en la empleabilidad de los jóvenes y los colectivos en riesgo de exclusión. Estos proyectos han beneficiado a más de 10.500 personas gracias a las 5.288 horas de voluntariado que han realizado profesionales de la firma a través de programas como 'KPMG Objetivo empleo'. Y, si nos centramos en el buen gobierno, hemos seguido reforzando nuestra cultura en relación con la ética, el cumplimiento y la gestión de riesgos.

En definitiva, en KPMG en España continuamos trabajando para que nuestra labor y esfuerzo redunden en un país más competitivo, y una sociedad más próspera y avanzada, a través del desarrollo del talento, y de las mejores soluciones para un tejido productivo comprometido con la creación de riqueza y empleo. Y así lo seguiremos haciendo, y comunicando con transparencia con todos nuestros grupos de interés, para quienes esperamos que la información recogida en este informe resulte útil y relevante.

## 2

# One firm: contribución de KPMG a los retos actuales

## 2.1 NUESTRA ESTRUCTURA Y OPERACIONES

KPMG en España forma parte de una red global de firmas profesionales independientes presente en 143 países, con más de 265.000 profesionales. Prestamos servicios de auditoría, fiscales, legales, asesoramiento en fusiones y adquisiciones, reestructuraciones y consultoría. Cubrimos multitud de ámbitos como la sostenibilidad, la digitalización de operaciones y procesos, la optimización del funcionamiento de departamentos (recursos humanos, finanzas, etc.), la gestión y control de riesgos, la prevención e investigación del fraude, la estrategia empresarial, la transformación digital, el análisis avanzando de datos, la inteligencia artificial y la ciberseguridad, entre otros.

La firma realiza una importante contribución a la economía del país, generando riqueza y empleo. En 2023 aumentamos un 10,30% nuestra facturación en comparación con el ejercicio anterior, hasta alcanzar los 601,72 millones de euros. Además, empleamos a más de 5.800 personas, profesionalizando el talento y siendo puerta de entrada al mundo laboral para miles de recién licenciados.

Asimismo, cabe destacar el compromiso con el desarrollo del talento: 2.400 profesionales han sido promocionados o han avanzado en su categoría este año, un 13% más respecto a 2022. Dentro de estas promociones, se nombraron 36 nuevos socios, de los que 26 fueron promociones internas y la mitad de éstas, mujeres.

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

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

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

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

**601,72** millones de euros en facturación  
Aumento de **10,30%** respecto al ejercicio anterior

**5.880** profesionales<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Datos al cierre del ejercicio 2023, incluyendo personal con contrato laboral con KPMG, personal subcontratado, trabajadores de ETT, becarios y socios equity.

## 2.2 MODELO DE NEGOCIO

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

Para ello, nos adelantamos a las tendencias de un entorno complejo, en el que las organizaciones afrontan una presión creciente, con un contexto macroeconómico de ralentización del crecimiento y de aumento de los conflictos geopolíticos. Pero también un entorno protagonizado por una mayor demanda de transparencia por parte de los grupos de interés, y en el que la transformación digital y sostenible marcan las decisiones empresariales.

Este modelo de negocio se apoya en nuestro propósito y valores, y se asienta sobre cuatro pilares estratégicos, dentro de los cuales nos fijamos objetivos concretos y medidas para alcanzarlos en el medio plazo. En primer lugar, el crecimiento, por el que trabajamos para tanto fortalecer los servicios y soluciones que prestamos a nuestros clientes como para desarrollar otras nuevas líneas de servicio que den respuesta a las necesidades del tejido empresarial. La vocación de estos servicios y soluciones es contribuir a una mayor transparencia y confianza en los mercados, además de aprovechar las oportunidades del entorno y superar sus desafíos para garantizar el crecimiento y la competitividad del tejido empresarial.

En segundo lugar, avanzamos para ser la firma de servicios profesionales que atrae y desarrolla el mejor talento, adoptando medidas pioneras que contribuyen a desarrollar una experiencia de empleado diferencial y contar con las mejores prácticas en materia de bienestar y desarrollo de carrera.

El tercer objetivo estratégico es ser la firma más confiable y que más confianza aporta a todos nuestros grupos de interés, para lo que nuestros valores de integridad, excelencia profesional y hacer lo que realmente importa son fundamentales. Por último, avanzamos hacia una mayor excelencia operativa, por la que nos apoyamos en las nuevas tecnologías para aumentar la eficiencia primando la calidad y el servicio a nuestros clientes.

De este modo, contamos con una hoja de ruta concreta para el largo plazo, que nos permite no desviarnos de nuestros objetivos a futuro mientras nos adaptamos a las necesidades y requerimientos que exige el corto plazo. Además, hemos desarrollado un sistema de alianzas con las mejores firmas tecnológicas, lo que nos permite contar con las últimas herramientas y tecnologías para asesorar en su implementación y obtención de resultados a nuestros clientes desde la especialización y conocimiento sectorial de nuestros profesionales. Apostamos por un enfoque estratégico que aborda desde la eficiencia y productividad al cumplimiento normativo, además de contar con un riguroso marco ético y acompañar en el cambio cultural de la organización.

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

### CUATRO PILARES ESTRATÉGICOS



**Crecimiento**



**Talento**



**Confianza**



**Excelencia operativa**

## 2.3 ACOMPAÑAR PARA CRECER CON CONFIANZA EN UN MUNDO CAMBIANTE

El entorno económico y social se caracteriza en los últimos años por ser complejo e incierto. La complejidad deriva de la continuidad de retos ya presentes, como la ralentización del crecimiento de la economía, la inflación o las catástrofes vinculadas al cambio climático, junto a otras que surgen derivadas de, por ejemplo, los avances tecnológicos o los conflictos geopolíticos, como la guerra en Ucrania y Oriente Próximo, o la irrupción de tecnologías como la inteligencia artificial generativa.

Ante estos retos, hemos adaptado nuestros servicios y soluciones con el objetivo de acompañar a empresas e instituciones a superar con éxito las dificultades y, sobre todo, optimizar las oportunidades. Nuestro modelo transversal nos permite contar con el conocimiento experto en múltiples disciplinas y la especialización sectorial que requieren las organizaciones.

**71%** de los empresarios españoles prevé aumentar su facturación en los próximos 12 meses

‘Perspectivas España 2024’, KPMG en colaboración con CEOE

### APORTAR LA CONFIANZA QUE ESPERAN Y DEMANDAN LOS GRUPOS DE INTERÉS

El escrutinio de todos los *stakeholders* hacia no solo ‘qué’ hacen las empresas si no ‘cómo’ y, sobre todo, ‘para qué’, aumenta exponencialmente.

El último Foro Económico Mundial de Davos se celebró bajo el lema “Reconstruir la confianza” con una clara intención de restaurar la cooperación y confianza globales mediante el diálogo de empresas, gobiernos y sociedad civil. Durante la celebración, se mencionó el ‘Barómetro de Confianza Edelman 2024’ que pone de manifiesto que las empresas son valoradas por la sociedad como instituciones éticas y competentes. Además, son consideradas como el principal agente para estrechar la brecha entre la innovación y la sociedad.

El entorno actual se caracteriza por su complejidad, como se refleja en los riesgos identificados en el *Global Risk Report* de 2024. Este informe destaca los riesgos económicos, tecnológicos, sociales, geopolíticos y ambientales como los más graves en los próximos dos años, subrayando la necesidad de una gestión de riesgos heterogénea. Entre ellos, el riesgo de desinformación ocupa el primer lugar, destacando la importancia de reconstruir la confianza y gestionar la innovación, especialmente en el ámbito de la inteligencia artificial.

Por ello, cuestiones como la información y comunicación transparentes, la apuesta por la tecnología y la innovación con foco en las personas o la generación de valor en cualquier transformación u operación en las organizaciones es fundamental. Y desde KPMG, a través de nuestro rol como auditores, abogados, fiscalistas y asesores de las organizaciones, contribuimos de forma decidida a aportar la confianza en los mercados y en el tejido empresarial que la sociedad requiere.

**49%** de los españoles confían en las empresas, 13 puntos más que la confianza depositada en los gobiernos

‘Barómetro de Confianza Edelman 2024’

## APROVECHAR LA TECNOLOGÍA DE FORMA ÉTICA, SEGURA Y CON FOCO EN LAS PERSONAS

La innovación y la inversión en nuevas tecnologías se torna crucial: ya no es una decisión estratégica que aumente la competitividad, sino una necesidad para garantizar la propia supervivencia de la organización.

En este ámbito digital, desde la Unión Europea se continúa impulsando la adopción del programa estratégico del plan Década Digital de Europa, que busca fortalecer la digitalización como uno de los objetivos prioritarios de la Unión Europea hasta 2030. Mediante este plan, Europa aspira a capacitar a las personas y empresas para un futuro digital sostenible, más próspero y centrado en el ser humano.

A nivel nacional, el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de España se apoya sobre las estrategias de transición ecológica y el impulso de la digitalización a través de iniciativas como la Agenda España Digital 2026 o el Plan Nacional de Competencias Digitales. Este enfoque implica inversiones públicas para mejorar la digitalización de las empresas, infraestructuras y competencias digitales a la población.

En un entorno en el que cada vez surgen tecnologías con mayor capacidad de disrupción, sin duda ha habido una que ha acaparado el protagonismo, no solo en el mundo corporativo sino en toda la sociedad: la inteligencia artificial generativa.

Ante la incertidumbre regulatoria y la desconfianza derivada de la desinformación por un uso indebido, las instituciones actúan para fomentar el uso responsable de la Inteligencia Artificial. El pasado octubre la ONU creó un Consejo Consultivo sobre IA para emitir recomendaciones sobre su gobernanza global y los riesgos y oportunidades asociados para su uso dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

El reto para las organizaciones trasciende al ámbito corporativo. Más allá de maximizar las oportunidades de negocio, es necesario encontrar soluciones para mitigar los riesgos relacionados con la ética, la seguridad y su impacto en las personas. Por ello, desde KPMG contamos con un equipo multidisciplinar, que conjuga el conocimiento y la experiencia necesarios para abordar una transformación en todas las áreas de la organización. Además, impulsamos soluciones tecnológicas con un claro marco ético (KPMG *Trusted AI*, compartido por todas las firmas a nivel global), que garantice el cumplimiento normativo, la ciberseguridad y la privacidad y, por supuesto, sitúa a las personas, la gestión del talento y el cambio cultural en el centro de la toma de decisiones.

**85%** de los directivos cree que la IA traerá consigo beneficios

'Trust in Artificial Intelligence', KPMG

**75%** de los ciudadanos españoles está preocupado por su privacidad

'European Privacy Market Research 2024', KPMG

**3 de cada 10**

trabajadores temen que la IA generativa provoque la obsolescencia de su trabajo

'Future of work', KPMG



## COMPROMISO CON UN CRECIMIENTO SOSTENIBLE Y SOSTENIDO

Aunque el entorno requiere estar pendiente del corto plazo, la sostenibilidad continúa siendo protagonista en los planes estratégicos. La transición energética, la neutralidad en carbono, o el cumplimiento regulatorio se han consolidado como aspectos clave en las agendas corporativas.

Los últimos avances en normativa por parte de la Unión Europea se encuentran vinculados al aumento de la transparencia y la estandarización de la información social y ambiental. La Directiva de informes de Sostenibilidad Corporativa (CSRD, por sus siglas en inglés) busca fortalecer y ampliar el alcance de los requisitos de los informes de sostenibilidad, así como homogeneizar el reporte garantizando la fiabilidad, comparabilidad y accesibilidad de la información, equiparando su importancia a la de los informes financieros y la Taxonomía de actividades económicas sostenibles, dentro del Plan de Acción de Finanzas Sostenibles de la UE, entre otros.

Para abordar estos desafíos, es crucial aplicar un modelo que vincule a todas las funciones, integre nuevas formas de trabajar, materialice el cambio cultural e integre métricas que garanticen el cumplimiento de los objetivos.

Para superar con éxito esta transformación, desde KPMG acompañamos a nuestros clientes desde un enfoque transversal. Tomamos como punto de partida los imperativos del cambio climático y de la agenda de la sostenibilidad, la hoja de ruta que marcan los Objetivos de desarrollo Sostenible (ODS) y el Pacto Verde Europeo.

## 6 de cada 10

**CEO españoles reconoce no estar preparado para el mayor escrutinio de grupos de interés hacia los aspectos ESG**

‘Global CEO Outlook 2023’, KPMG

## SITUAR A LAS PERSONAS EN EL CENTRO

Tanto la sostenibilidad como la digitalización son dos de los grandes retos a los que las compañías se enfrentan en los últimos años. Una carrera de fondo que las organizaciones no pueden ni deben abandonar si quieren responder a las necesidades y demandas de sus grupos de interés. Sin embargo, hay un factor que debe estar en el centro de la ecuación a la hora de avanzar en ambos procesos: las personas. En todos los ámbitos, desde la perspectiva de consumidor y usuarios, pero, sobre todo, de los empleados.

Por este motivo, las compañías deben adaptar sus propuestas de valor a las nuevas demandas y necesidades de unos empleados que cada vez priorizan más su bienestar emocional, la flexibilidad, la proyección profesional, a la vez que les dotan de los recursos, las herramientas y formación para actualizar sus competencias a los cambios y desarrollos tecnológicos. Según el informe *The Global Talent Competitiveness Index* de 2023, elaborado por INSEAD, España ocupa el puesto 29 en cuanto a competitividad en términos de talento de los 113 países encuestados.

Por otro lado, el *Randstad Workmonitor 2024* revela que el 66% de los encuestados considera importante los valores y los objetivos de la empresa y un 38% rechazaría un trabajo si no estuviera de acuerdo con las ideas de los directivos. Asimismo, el 54% considera importante trabajar en una organización que promueva de forma activa la equidad, diversidad e inclusión y un 37% no aceptaría trabajar en una compañía que no haga esfuerzos proactivos para mejorar la diversidad y equidad en su plantilla.

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

**75%** de las empresas encuentra dificultades para encontrar el talento que necesita

**52%** de los jóvenes cree que la formación que reciben no se ajusta a las necesidades del mercado laboral

‘Caminos que convergen’, KPMG y Fundación Princesa de Girona



## 2.4 PRINCIPALES INDICADORES: 2023 EN CIFRAS

### SOLUCIONES PARA CREAR UN IMPACTO POSITIVO

#### FACTURACIÓN DE KPMG EN ESPAÑA

TOTAL

**601,72**  
millones de euros

Un 10,30% más que  
el año anterior  
545,54 | 2022

29%

20,5%

50,5%

Audidores

**174,62** millones de euros

162,13 | 2022

Abogados

**123,26** millones de euros

112,77 | 2022

Asesores

**303,84** millones de euros

270,64 | 2022

#### FOCO EN LA CALIDAD Y SERVICIO A NUESTROS CLIENTES

**9,2** / sobre 10

Los clientes valoran la relación profesional con KPMG

9,1 | 2022

**25.814**

Número de servicios proporcionados por la firma. Un 2,5% más que el año anterior

25.170 | 2022

**75%**

Cientes que consideran a KPMG "por delante" o "muy por delante" de otras firmas

75% | 2022

**100%**

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

97% | 2022

## NUESTRO PLAN DE IMPACTO

### BUEN GOBIERNO Y CUMPLIMIENTO

**249** 229 | 2022

#### Socios<sup>1</sup>

Liderazgo de la Dirección: comprometidos con la calidad e integridad

<sup>1</sup> Se incluyen socios equity.

**100%**

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

**69.216**

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

### PERSONAS

**5.880** 5.519 | 2022

#### Profesionales<sup>2</sup>

Compartimos valores, rigor profesional y el propósito de aportar confianza

**1.517** 1.993 | 2022

#### Profesionales contratados

Atraemos el mejor talento y generamos empleo de calidad

**40%** 39% | 2022

#### Puestos directivos y de gestión ocupados por mujeres

**372.246**

#### Horas de formación

284.437 | 2022

**361** 165 | 2022

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

**742** 468 | 2022

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

<sup>2</sup> Datos al cierre del ejercicio 2023, incluyendo personal con contrato laboral con KPMG, personal subcontratado, trabajadores de ETT, becarios y socios equity.

### PLANETA

**-8%** -16% | 2022

Reducción del **consumo de electricidad**

**97%** 98% | 2022

Electricidad de origen **renovable**

**-15%** -25% | 2022

Reducción de residuos generados de **papel**

**100%** 100% | 2022

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

### PROSPERIDAD

**43** 26 | 2022

#### Proyectos

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

**5.288** 3.550 | 2022

#### Horas de voluntariado

El 16% de los profesionales de la firma realiza voluntariado, y un 22% de ellos colabora en más de una iniciativa a lo largo del año

**14.583**

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

15.136 | 2022

**743.627**

**Euros** invertidos en apoyar la transformación de la sociedad, un 0,12% sobre los ingresos de la firma

624.755 | 2022

## 2.5 HITOS CON IMPACTO

### 2022

#### OCTUBRE

- **500 estudiantes** reciben orientación y apoyo para acceder al mercado laboral en el marco del voluntariado 'KPMG Objetivo empleo'.
- Los **60.000 euros** recaudados en las máquinas de café y bebidas se destinan a 6 ONG elegidas por los profesionales de KPMG en España.

#### NOVIEMBRE

- **Convención anual** – Celebramos en formato híbrido la jornada anual en la que compartimos las principales líneas estratégicas de la firma.

#### DICIEMBRE

- **545,4 millones de euros** – KPMG en España aumenta su facturación un 8% en 2022 respecto al año anterior.
- **35.000 millones de dólares** – en el conjunto de las firmas miembro, un 14% más.
- **One Tech** – KPMG abre un centro tecnológico con más de 500 profesionales en Madrid especializado en el asesoramiento a nuestros clientes en transformación digital, analítica de datos, inteligencia artificial, ciberseguridad, etc.

### 2023

#### ENERO

- **I Edición del Programa de formación y empleabilidad en Gestión Contable y Gestión Administrativa para auditoría para personas con discapacidad** – Impulsado por KPMG en España y Randstad.

#### FEBRERO

- **ISO27701** – KPMG obtiene la certificación de gestión de la privacidad de la información, uniéndose al Pacto Digital de la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD).
- **Consejo Empresarial Español para el Desarrollo Sostenible** – KPMG participa en la reunión ejecutiva anual, presidida honoríficamente por S.M el rey Felipe VI. El encuentro insta a elevar el nivel de compromiso ante los retos ESG.

#### MARZO

- **KPMG, firma más elegida por el Ibex para auditar sus cuentas** – Unicaja elige la firma como auditor de sus cuentas, lo que nos consolida como la Big4 de referencia en el selectivo español, con un 37% de las empresas.
- **Día Internacional de la Mujer** – KPMG organiza el encuentro "Tecnología, innovación e igualdad".
- **Torneo KPMG** – Más de 1.890 profesionales de todas las oficinas juegan 770 partidos de fútbol, pádel y voleibol en una iniciativa que pone de manifiesto la unión entre los valores de KPMG y del deporte.

#### ABRIL

- **Juanjo Cano, entre los 100 mejores CEO de España** – Forbes reconoce al presidente de KPMG en España en el puesto 49 entre los principales primeros ejecutivos del país.
- **KPMG Abogados, firma líder (Top Tier)** – según Chambers & Partners.

#### MAYO

- **3.800 reconocimientos** enviados entre los profesionales, reconociendo a sus compañeros en los valores *Integrity, Excellence, Courage, Together y For Better*.

## JUNIO

- **Premio Dircom 2023 ‘Comunicación interna: cambio organizacional’** – Nuestro proyecto de comunicación de WinGate es reconocido en los Premios Ramón del Corral.

El Informe de impacto 2022 de KPMG es reconocido como finalista en la categoría ‘Comunicación de propósito y marca’.

- **El Informe de impacto 2022 de KPMG** es reconocido como finalista en la categoría ‘Comunicación de propósito y marca’.
- **Ayudamos en la implantación de la línea de alta velocidad Lisboa-Oporto** – La agencia pública infraestructuras de Portugal confía en nuestros profesionales para analizar la viabilidad del nuevo proyecto de alta velocidad del país.
- **Encuentro de Primavera** – Los 5.700 profesionales de KPMG se reúnen en una jornada distendida en la que compartir momentos de ocio y de intercambio de experiencias.

## JULIO

- **KPMG y Microsoft** – Alianza para situar la Inteligencia Artificial en primera línea de los servicios profesionales.
- KPMG, nuevo auditor de **Banco de España**.
- KPMG asesora en la **adquisición del Hospital Fátima en Sevilla** por parte de Viamed Salud.
- **Ayudamos a la ONG Accem en su transformación digital** – Desarrollamos una ruta que recogerá los pilares de Procesos, Personas y Tecnología en el marco de su plan estratégico 2022-2026.

## AGOSTO

- **KPMG Abogados, reconocido por su asesoramiento fiscal** – ITR World Tax reconoce a KPMG como líder en 4 de 5 categorías: Tax Controversy, Transactional Tax Indirect Tax y Transfer Pricing según ITR World Tax.

## SEPTIEMBRE

- **Premio ‘Best employee engagement’** – El Proyecto Narrativa Corporativa es reconocido en *Best of Brand* KPMG Global. El perfil de LinkedIn de nuestro presidente, Juanjo Cano, es reconocido como finalista en ‘*Best social media profile*’.
- **‘Nuevos retos del sector de automoción en España’** – KPMG asiste a la Asociación Española de Fabricantes de Automóviles y Camiones (ANFAC) y la Asociación Española de Proveedores de la Automoción (SERNAUTO) en la elaboración de un informe que recoge cinco líneas de actuación estratégicas para reposicionar y fortalecer a España como referente en la producción de automóviles y componentes, así como la transición del sector hacia la movilidad sostenible.
- **Acompañamos a Mango en la implementación de la nueva regulación europea de Responsabilidad Ampliada del Productor (RAP) y el Sistema Colectivo de Responsabilidad Ampliada del Productor (SCRAP)** – Un equipo transversal ofrecerá asesoramiento técnico y jurídico, además de *expertise* sectorial.

## OCTUBRE

- **Nodo Talento** – CEOE, Fundación Telefónica, KPMG, LinkedIn, Microsoft y Universia se unen para mejorar la empleabilidad y el talento en España.
- **KPMG y OneStream** – Alianza para agilizar la planificación integrada y presentación de informes financieros.
- **Iberian Lawyer Forty under 40 Awards** – Los equipos de Capital Markets y Financiero, reconocidos como los mejores del mercado español.

## NOVIEMBRE

- **36 nuevos socios** – 26 promocionados internamente.

## DICIEMBRE

- **5º despacho más activo en número de operaciones** – KPMG Abogados es reconocido por Mergermarket y Expansión.
- **KPMG, líder en asesoramiento en Due Diligence en 2023** – TTR Data.
- **166 actividades con universidades** – En el marco de nuestro objetivo de atraer el mejor talento e impulsar la empleabilidad de los jóvenes mantenemos encuentros recurrentes con las principales universidades del país.

## 2.6. SOLUCIONES PARA ACOMPAÑAR A NUESTROS CLIENTES Y TRANSFORMAR EL ENTORNO

Desde KPMG apostamos por un modelo multidisciplinar y 'one firm', que nos permite desarrollar servicios y soluciones especializados bajo un modelo único e integrado. De este modo, acompañamos a nuestros clientes en las cuestiones que afectan a toda la organización, adaptando el proyecto a su sector y necesidades, por complejo que sea su modelo de negocio o situación.

Asimismo, nuestro modelo multidisciplinar nos permite adaptarnos a nuevos desafíos de forma rápida, para continuar aportando confianza e impulsando el cambio de nuestros clientes. De este modo, proporcionamos los mejores servicios, lo que repercute en un tejido empresarial más sólido y competitivo, con mayor capacidad de generar riqueza y empleo y aportar valor a la sociedad.

Por otro lado, este modelo permite a nuestros profesionales trabajar y desarrollarse profesionalmente en distintos proyectos y clientes, lo que les convierte en especialistas de primer nivel y nos ayuda, a su vez, a atraer al mejor talento. A lo largo de este año, estos equipos multidisciplinarios han desarrollado 25.814 servicios y soluciones que han generado un impacto positivo en economía y sociedad.

### BUSINESS CASE

#### AYUDAMOS A LA CÁMARA DE COMERCIO DE MADRID A TRAMITAR EN TIEMPO RÉCORD LOS FONDOS EUROPEOS

**De 25 días a menos de una semana gracias a la tecnología y automatización de procesos**

El 'kit digital' de los fondos NextGeneration EU tiene como objetivo impulsar la digitalización de más de un millón de pymes, y se apoya en las cámaras de comercio para que las ayudas lleguen a los beneficiarios. En este proceso, era especialmente complejo el plazo de justificación de las ayudas, que debía ser inferior a 25 días. Gracias a la aplicación de tecnología y automatización de procesos del equipo de Ayudas Públicas y Subvenciones de KPMG, la gestión administrativa se ha reducido a tiempo récord, a menos de una semana. De este modo, más de 200.000 pymes podrán verse beneficiadas de estas ayudas públicas para su transformación digital.

### BUSINESS CASE

#### AYUDAMOS A LA UNIÓN EUROPEA EN LA VERIFICACIÓN Y CONTROL DE LOS FONDOS DE AYUDA AL DESARROLLO

**Un equipo de más de 200 profesionales trabajará con las principales ONG a nivel mundial**

La Comisión Europea ha confiado en KPMG para verificar la adecuada gestión de las subvenciones a proyectos de cooperación al desarrollo en todo el mundo en los próximos cuatro años. Un equipo de más de 200 profesionales a nivel internacional trabajará para garantizar que los fondos que reciben las principales ONG, como Naciones Unidas, u organizaciones, como Cruz Roja, de todo el mundo se destinan a los proyectos humanitarios para los que se ha concedido la financiación.

### BUSINESS CASE

#### LA UNIVERSIDAD A DISTANCIA DE MADRID RECONOCE EL COMPROMISO DE KPMG EN ESPAÑA CON EL TALENTO

**La institución educativa pone en valor la contratación de miles de jóvenes de distintos perfiles**

La Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA) ha reconocido el compromiso de KPMG con el talento, especialmente la contratación de miles de jóvenes recién licenciados con perfiles muy diversos, desde ingenieros, matemáticos a estadísticos o físicos. Además, ha resaltado los planes de carrera individualizados que la firma desarrolla para cada profesional, basados en la meritocracia y la igualdad de oportunidades, que permiten escalar posiciones hasta poder participar en el capital de la empresa (*partnership*), así como el elevado nivel de formación.

## BUSINESS CASE

## ACOMPAÑAMOS A METROVACESA A AVANZAR EN SU DESEMPEÑO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS Y GRUPOS DE INTERÉS

**Nuestros profesionales ayudan a la compañía a dar respuesta a las nuevas tendencias y requisitos regulatorios y a las expectativas de sus grupos de interés**

En un contexto de aumento regulatorio y de demandas por parte de grupos de interés, ayudamos a Metrovacesa a avanzar en su desempeño sostenible. Por un lado, acompañando a la organización a revisar sus compromisos y avances en el modelo de debida diligencia en materia de derechos humanos y, por otro, a definir su mapa y herramientas de escucha y diálogo con los grupos de interés. Con estos avances la compañía aumenta su impacto positivo en la sociedad y en todos los entornos donde opera.

## BUSINESS CASE

## AYUDAMOS A MANGO A AVANZAR EN ECONOMÍA CIRCULAR

**Un equipo transversal asesora a uno de los grandes grupos de moda europeos en adaptar su modelo de negocio a la normativa en circularidad y reciclabilidad**

Con el objetivo de analizar, identificar y garantizar el correcto cumplimiento de las normativas europeas dirigidas a la circularidad y reciclabilidad de las prendas textiles y el calzado, un equipo de profesionales de Sostenibilidad y Buen Gobierno y de Abogados acompaña a Mango en su transformación sostenible. Un asesoramiento que abarca desde el diseño a la gestión de residuos, los derechos de los trabajadores y la comunicación ambiental a las diferentes líneas de negocio (ropa, complementos, productos de hogar), ya sea en tienda física u *online*.

## BUSINESS CASE

## ASESORAMOS A MÁS DE 50 EMPRESAS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE SUS PLANES DE IGUALDAD

**Nuestros profesionales acompañan a Coca-Cola, Grupo WPP, Prosegur, Segurcaixa o Ifema a cumplir la normativa y a avanzar en la igualdad en sus organizaciones**

Nuestro equipo especializado en el ámbito laboral ha trabajado en el diseño, preparación e implementación de más de 50 planes de igualdad de compañías españolas. A través de un enfoque centrado en las necesidades específicas de cada empresa, hemos asesorado a compañías como Coca-Cola, Grupo WPP, Prosegur,

## BUSINESS CASE

## ASESORAMOS A CAIXABANK EN SU TRANSFORMACIÓN SOSTENIBLE Y EN LA RELACIÓN CON SUS GRUPOS DE INTERÉS

**Abordamos con la entidad financiera proyectos que acompañan su transformación sostenible y respuesta a grupos de interés**

Desde hace varios ejercicios, CaixaBank cuenta con nuestro equipo para acompañarlos a entender las expectativas de los diferentes analistas y otros grupos de interés clave y responder de manera proactiva a sus requerimientos y cuestionarios y definir acciones que permitan a la compañía avanzar en materia de sostenibilidad. Para ello contamos con la colaboración de múltiples áreas de la compañía con las que abordamos conjuntamente los diferentes temas (gobierno corporativo, descarbonización, finanzas sostenibles, etc.) y los resultados y plan de acción se reportan de manera periódica a los órganos de gobierno. Asimismo, acompañamos a la entidad de manera periódica en la revisión de sus compromisos y políticas en materia de sostenibilidad.

## BUSINESS CASE

## AYUDAMOS A CENTRAL LECHERA ASTURIANA EN ECONOMÍA CIRCULAR

**Desarrollamos con la compañía un proyecto para reutilizar los purines de los ganaderos en la producción de biometano**

Ayudamos a Central Lechera Asturiana, SAT en el desarrollo e implementación de su estrategia en Biogastur Generación Navia, S.L., un proyecto de referencia en el ámbito de la economía circular en el sector agroalimentario, que persigue reutilizar los purines de los ganaderos para la producción de gas renovable (biometano) de forma rentable.

Segurcaixa o Ifema garantizar su adaptación a la normativa laboral. De este modo, contribuimos activamente a fomentar entornos laborales inclusivos y equitativos que impulsan el crecimiento y el éxito sostenible de las empresas”.

# 3

## Nuestro Plan de Impacto: los aspectos que nos mueven

### PLAN DE IMPACTO DE KPMG EN ESPAÑA: UNA HOJA DE RUTA GLOBAL CON MIRADA LOCAL

En línea con las metas establecidas por KPMG a nivel internacional, la ambición de nuestro Plan de Impacto local es aportar confianza entre nuestros grupos de interés e impulsar el cambio, a través de compromisos y actuaciones concretas y con alcance en toda nuestra cadena de valor en cuatro bloques principales: buen gobierno y cumplimiento, personas, planeta y prosperidad.

#### 01 Buen gobierno y cumplimiento

##### Actuar con ejemplaridad para generar confianza

1. Mejora continua del modelo de gobierno corporativo.
2. Liderar la profesión en calidad.
3. Cultura de ética e integridad.

#### 02 Personas

##### Ser 'The Clear Choice'

1. Atracción y fidelización del mejor talento.
2. Desarrollo de las habilidades del futuro.
3. Equidad, diversidad e inclusión.
4. Bienestar de los profesionales.
5. Impulso de la empleabilidad y el desarrollo profesional futuro de nuestros equipos.

#### 03 Planeta

##### Reducir el impacto y ayudar a la transformación

1. Riesgos y oportunidades del cambio climático.
2. Mitigación y compensación de emisiones para alcanzar la neutralidad en carbono en 2030.
3. Ecoeficiencia y consumo responsable.
4. Formación y toma de conciencia ambiental.

#### 04 Prosperidad

##### Ser un referente para generar confianza y contribuir al desarrollo de la sociedad

1. Impulsar el talento para contribuir a una sociedad más próspera, inclusiva y sostenible.
2. Poner el conocimiento y la experiencia de nuestros profesionales al servicio de la economía y la sociedad.
3. Maximizar los impactos positivos que generamos y nuestra contribución social.

## 3.1

# Buen gobierno y cumplimiento

### Actuar con ejemplaridad para generar confianza.

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

### Compromisos

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

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

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

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

**249** 229 | 2022

#### Socios<sup>1</sup>

Liderazgo de la Dirección: comprometidos con la calidad e integridad

<sup>1</sup> Se incluyen socios equity.

**100%**



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

**69.216**

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



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

ODS	Contribución de KPMG	Impacto
 <p>16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS</p>	Contribuimos a la generación de confianza en el mercado, liderando la profesión con calidad y promoviendo una cultura de ética y cumplimiento.	Promovemos una cultura de ética y cumplimiento en nuestros profesionales a través de 69.216 horas de formación en este ámbito. Generamos confianza en el mercado gracias a la calidad en los trabajos realizados.
 <p>17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS</p>	Actuamos con transparencia e integridad para atender las expectativas de los grupos de interés clave, en aras del interés público.	Divulgamos periódicamente el Informe de transparencia y mantenemos un diálogo transparente con los grupos de interés clave para custodiar su confianza.

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

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

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

## ESTRUCTURA LEGAL

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



## ÓRGANOS DE GOBIERNO

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

### ASAMBLEA DE SOCIOS

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

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

### CONSEJO DE SOCIOS

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

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

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

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

#### COMITÉ DE NOMBRAMIENTOS

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

#### COMITÉ DE REMUNERACIONES

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

#### COMITÉ DE AUDITORÍA Y RIESGOS

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



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

### INTEGRANTES DEL CONSEJO DE SOCIOS<sup>1</sup>

**Juanjo Cano**  
Presidente

**María Lacarra**  
Consejera

**Ángel Crespo**  
Consejero

**Francisco Uría**  
Consejero

**David Höhn**  
Consejero

**Ciscu Gibert**  
Consejero

**Pau Bernad**  
Consejero

**Fernando Cuñado**  
Consejero

**Alberto Estrelles**  
Consejero

**María Luisa Pérez Puerta<sup>2</sup>**  
Consejera

**Luis Alberto Martín Riaño<sup>2</sup>**  
Consejero

<sup>1</sup> Actualizado a la fecha de la publicación de este Informe.

<sup>2</sup> Nombramiento en 2024. Hasta el 31 de septiembre de 2023, Natalia Pastor y Bernardo Ruecker formaban parte del Consejo de Socios.

**COMITÉ EJECUTIVO**

Está integrado por el presidente y otros 8 socios, que representan a las diferentes áreas de la firma. La responsabilidad principal de este órgano consiste en implementar la estrategia y las políticas de KPMG. Además, revisa el estado de los riesgos corporativos, así como los relacionados con la sostenibilidad.

**INTEGRANTES DEL COMITÉ EJECUTIVO<sup>1</sup>**

<b>Juanjo Cano</b> Presidente	<b>María Lacarra</b> Chief Operating Officer	<b>David Hernanz<sup>2</sup></b> Socio responsable de Auditoría
<b>Alberto Estrelles</b> Socio responsable de Abogados	<b>Noelle Cajigas</b> Socia responsable de Deal Advisory	<b>Pau Bernad</b> Socio responsable de Mercados y Consulting Corporates
<b>Gonzalo Ruiz-Garma</b> Socio responsable de FS Consulting	<b>Andrew Brett</b> Socio responsable de Quality & Risk Management	<b>Cisco Gibert</b> Socio responsable de las oficinas en Cataluña y Baleares

<sup>1</sup> Actualizado a la fecha de la publicación del este Informe.

<sup>2</sup> Nombramiento en 2024. Hasta el 31 de septiembre de 2023, Borja Guinea formaba parte del Comité Ejecutivo.

**Liderazgo de la dirección**

# 249 socios

 comprometidos con la  
calidad e integridad

## 3.1.2 NUESTRA CULTURA DE ÉTICA E INDEPENDENCIA: LA CLAVE PARA ACTUAR CON INTEGRIDAD Y TRANSPARENCIA ANTE LOS GRUPOS DE INTERÉS

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

**NUESTROS VALORES**

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

**Integrity**Hacemos lo  
correcto**Excellence**Nunca dejamos de  
aprender y mejorar**Courage**Pensamos y  
actuamos con  
valentía**Together**Respetamos a la persona  
y convertimos nuestras  
diferencias en fortalezas**For better**Hacemos lo que  
realmente importa

## CÓDIGO DE CONDUCTA

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

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

Está disponible al público en el siguiente enlace:

[Código de Conducta \(kpmg.com\)](https://www.kpmg.com)

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

## LÍNEA ÉTICA

KPMG pone a disposición de sus socios, empleados, colaboradores y clientes la [Línea ética](#) o 'Whistle-blowing Hotline', un canal de comunicación específico -operado externamente para garantizar la protección de los usuarios- que facilita la comunicación de posibles conductas ilegales, poco éticas o inadecuadas.

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

## INDEPENDENCIA

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

Para garantizar una conducta ética íntegra e independiente, nuestra firma y sus profesionales no pueden tener intereses financieros prohibidos en los clientes de auditoría de la red, ni relaciones prohibidas con su dirección, sus consejeros, propietarios e inversores con influencia significativa.

En caso de incumplimiento de las políticas de independencia de la firma, al margen de si dicha circunstancia se haya identificado en el desarrollo de la revisión de cumplimiento, haya sido reconocida por la persona que ha cometido el incumplimiento o se haya detectado de cualquier otra forma, los profesionales están sujetos a una política disciplinaria en materia de independencia.

Todos los profesionales de auditoría, así como todos los socios de la red y todos los profesionales que prestan servicios a clientes, tienen que realizar un curso anual y superar con éxito un examen en materia de independencia. En 2023, el 100% de los profesionales convocados realizaron adecuadamente esta formación.

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

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

**Prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo**

**Independencia**

**Protección de la Información**

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

## INFORME DE TRANSPARENCIA



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

En nuestro [Informe de Transparencia](#), correspondiente al ejercicio cerrado a 30 de septiembre de 2023, explicamos en qué consiste nuestra actividad como firma de auditoría, cómo se estructura nuestro gobierno corporativo y cómo aplicamos nuestro sistema de control de

calidad dentro de nuestro compromiso con la excelencia y la efectividad de la calidad e independencia como auditores.

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

### 3.1.3 GESTIÓN DE RIESGOS EN EL DÍA A DÍA DE TODOS NUESTROS PROFESIONALES

Todos los profesionales de KPMG son responsables de actuar con la debida diligencia para asegurar la gestión de riesgos en la firma.

Contamos con procesos y controles específicos para la prevención del soborno y la corrupción, que se han implantado en función del análisis de los riesgos derivados de estas situaciones. En este sentido, proporcionamos formación relacionada con la prevención del soborno y la corrupción destinada a todos los socios y profesionales que trabajan directamente para los clientes.

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

#### POLÍTICAS DE ACEPTACIÓN DE CLIENTES

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

#### SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

Dada la naturaleza de los servicios que prestamos, y como parte de los compromisos en materia de seguridad de la información, KPMG, S.A. cuenta con la certificación UNE-ISO/IEC 27001:2013, norma internacional auditable que define los requisitos para un Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información (SGSI).

#### RELACIÓN CON PROVEEDORES Y GESTIÓN DE LAS COMPRAS

En 2023 KPMG trabajó con un total de 1.404 proveedores. La relación y contratación de proveedores por parte de KPMG está regulada por las Condiciones Generales de Contratación de Proveedores para KPMG.

La firma cuenta con un proceso de homologación de proveedores que garantiza su fiabilidad teniendo en cuenta aspectos financieros, cumplimiento de políticas antisoborno, corrupción y blanqueo de capitales, de prevención de riesgos laborales, de medio ambiente y de protección de datos de carácter personal.

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



## INICIATIVAS Y ACTIVIDADES CLAVE EN GESTIÓN DE RIESGOS

- **Actividad de Auditoría Interna:** se ha seguido reforzando el alcance de programas de la función independiente de auditoría interna para monitorizar la efectividad de nuestros procedimientos y contribuir a la mejora continua de la calidad y el cumplimiento, todo ello con un enfoque transversal e integrado.
- **Proceso de gestión de riesgos estratégicos:** se revisa anualmente la evaluación del riesgos de la Firma (Enterprise Risk Management, o "ERM") y la ampliación del uso de nuestra herramienta de GRC (Governance, Risk and Compliance), potenciando así una gestión integrada del buen gobierno, riesgo y cumplimiento, dinamizando el proceso interactivo de evaluación de los riesgos estratégicos y sus actividades mitigantes con un enfoque *top-down*, asegurando el alineamiento con la estrategia y los objetivos de la firma.
- **Formación continua:** KPMG proporciona formación continua a todos sus profesionales en temas clave como la integridad, la independencia y la prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo.
- **Órgano de Prevención Penal:** La gestión y supervisión de este Modelo está encomendada al Órgano de Prevención Penal, un órgano específico nombrado por los Consejos de Administración de KPMG. El modelo se fundamenta en una serie de manuales y políticas de obligado cumplimiento para todos los profesionales de la firma, que se refuerzan con formaciones anuales sobre las que también se establecen objetivos.
- **Mejora continua del sistema de control interno de la información financiera (SCIIF):** la firma ha desarrollado un Sistema de Control Interno sobre la Información Financiera (SCIIF), alineándose con las buenas prácticas en materia de gobierno corporativo. El SCIIF es una parte del control interno y se configura como el conjunto de procesos que el Consejo, el Comité de Auditoría y Riesgos, la Alta Dirección y el personal involucrado de la firma llevan a cabo para proporcionar seguridad razonable respecto a la fiabilidad de la información financiera.
- **Otros riesgos corporativos:** contamos con elementos para la gestión de otros riesgos, como los programas para la atracción y desarrollo de los profesionales, un área corporativa específica para la gestión de la inclusión, diversidad y equidad, o sistemas de gestión de seguridad y salud (ISO 45001) y de gestión ambiental (ISO 14001).

### 3.1.4 NUESTROS SISTEMAS DE GESTIÓN PARA LIDERAR LA PROFESIÓN EN CALIDAD

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

Además, KPMG en España adopta los procedimientos y políticas de KPMG International, basados en un control de calidad a nivel individual que ayuda a nuestros profesionales a actuar con integridad, a realizar su trabajo con la debida diligencia, y a cumplir con las leyes, regulaciones y las normas de la profesión que resulten de aplicación en cada caso.

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

En 2023 hemos operado un Sistema de Gestión de la Calidad (SoQM, por sus siglas en inglés) consistente, sólido, proactivo y basado en riesgos en toda la firma para asegurar el cumplimiento de la Norma Internacional para la Gestión de la Calidad (ISQM 1) y su adaptación local "Gestión de la calidad en las firmas de auditoría que realizan auditorías de estados financieros" (NIGC1-ES).

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

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

KPMG en España evalúa periódicamente las políticas de calidad del trabajo y los procedimientos de control internos de la firma.



**Nuestro sistema de gestión de calidad está en conformidad con las normas aplicables (ISQM1), sin deficiencias detectadas en el proceso de auditoría externa, con nivel de aseguramiento razonable.**



1 **Jerusalem Hernández**, socia de Consulting Corporates - Sostenibilidad, asesora a la firma en materia de buen gobierno y cumplimiento 2 **Susana Pastor**, senior manager responsable de Direct Business Support, ganadora del reconocimiento por el valor 'Together' en la iniciativa 'Valores en Acción 2023' 3 **Fernando Cuñado**, socio de Consulting Corporates - Forensic, es consejero del Consejo de Socios de KPMG en España 4 **Mar Hernández**, socia de Independencia, lidera el equipo responsable de la independencia, ética e integridad de la firma 5 **Carlos de la Escalera**, director de Asesoría Jurídica, es miembro del equipo de Líderes de Impacto Social 6 **Vanesa de Cruz**, secretaria de Deal Advisory - Corporate Finance, ganadora del reconocimiento por el valor 'Excellence' en la iniciativa 'Valores en Acción 2023' 7 **Alejandra Mendieta**, senior manager de Auditoría Interna, forma parte del equipo centralizado de gestión de costes

## 3.2

# Personas

**El conocimiento y la experiencia de nuestros profesionales es nuestra mejor contribución.**

Nos permite aportar a clientes y sociedad servicios y soluciones innovadoras adaptadas a sus necesidades y retos. Su trabajo y dedicación favorecen la competitividad, transparencia y crecimiento del tejido empresarial, y la generación de empleo de calidad, impulsando de esta forma un impacto positivo en la economía y la sociedad y haciendo así de KPMG la opción de clara preferencia.

## Compromisos

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

Generar un entorno de trabajo donde se impulsan la innovación y las habilidades del futuro, y se favorece una mayor interconexión, flexibilidad y colaboración entre los equipos, los clientes y la sociedad.

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

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

Maximizar e impulsar la empleabilidad y el desarrollo profesional futuros de nuestros equipos a través del aprendizaje y conocimiento de procesos, metodologías, funciones e industrias, con el objetivo de favorecer una vida profesional plena y exitosa.

### 5.880

5.519 | 2022

**Profesionales<sup>1</sup>**

Compartimos valores, rigor profesional y el propósito de aportar confianza

### 1.517

1.993 | 2022

**Profesionales contratados**

Atraemos el mejor talento y generamos empleo de calidad

### 40%

39% | 2022

**Puestos directivos y de gestión ocupados por mujeres**

### 372.246

284.437 | 2022

**Horas de formación**

### 361

165 | 2022

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

### 742






468 | 2022

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

<sup>1</sup> Datos al cierre del ejercicio 2023, incluyendo personal con contrato laboral con KPMG, personal subcontratado, trabajadores de ETT, becarios y socios equity.



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

ODS	Contribución de KPMG	Impacto
	Impulsamos el empleo de calidad y sostenible, el desarrollo del talento y contribuimos a reducir el desempleo juvenil.	En 2023 hemos incorporado a la firma 1.517 <sup>1</sup> profesionales, de los que un 78% son jóvenes.
	Promovemos la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.	A través de nuestro Plan de igualdad impulsamos la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en la firma. El 47% de los profesionales son mujeres.
	Contribuimos a la educación y formación de los jóvenes en distintas etapas de su trayectoria académica al tiempo que continuamos aportando conocimiento y oportunidades de aprendizaje a nuestros profesionales a lo largo de toda su carrera.	Impulsamos y desarrollamos programas formativos con universidades y centros de estudios y contribuimos a la formación práctica de los estudiantes mediante la realización de becas y programas de prácticas. 742 jóvenes finalizan su beca y programa de prácticas.
	Creamos un entorno de trabajo donde se promueve la salud, la seguridad y el bienestar de todos los profesionales de la firma.	Actuamos en cinco ejes de bienestar para nuestros profesionales: físico, emocional, social, financiero y profesional.
	Colaboramos estrechamente con las universidades y centros de formación profesional para contribuir a reducir la brecha entre la preparación académica y las oportunidades de empleo.	Tenemos acuerdos con más de 100 universidades y centros de formación profesional y un plan estratégico que alcanza a 21 universidades.

<sup>1</sup> Son 2.199 contrataciones, si tenemos en cuenta al personal contratado por KPMG, personal subcontratado, trabajadores de ETT, becarios y socios equity.

## RECONOCIMIENTOS DE KPMG EN LA GESTIÓN DE PERSONAS

### Premios entidades educativas



Medalla de honor por colaboración con la Institución



Empresa destacada en incorporación de becarios



Premio San Vicente Ferrer por Aula CEU

### Otras entidades



Empleadores con más atractivo para trabajar en el sector

### Rankings



75 mejores empresas para trabajar



100 mejores empresas para trabajar



KPMG clasificada como un empleador atractivo



## NUESTRA PROPUESTA DE VALOR

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

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

### 3.2.1 ATRACCIÓN Y FIDELIZACIÓN DEL TALENTO

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

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

### EL IMPACTO DE NUESTRO CONOCIMIENTO

Somos conscientes de nuestra responsabilidad de contribuir con nuestro conocimiento no solo al desarrollo de soluciones para nuestros clientes, sino a la colaboración con organismos públicos, universidades y centros de estudio, así como entidades del tercer sector para compartir nuestro conocimiento especializado con la sociedad. Cada día nos comprometemos para que nuestro trabajo cree un impacto positivo y mejore de alguna forma la vida de las personas, el impacto ambiental en el planeta, la transparencia, el rigor, la disminución de riesgos y la creación de oportunidades.

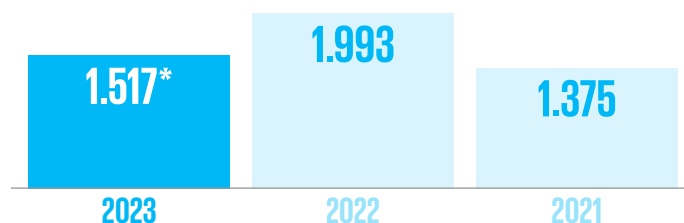
#### Profesionales en KPMG

	2023	2022	2021
<b>Total de profesionales<sup>1</sup></b>	<b>5.880</b>	<b>5.519</b>	<b>4.848</b>
Hombres	3.182	3.010	2.647
Mujeres	2.698	2.509	2.201
Promedio de profesionales <sup>2</sup>	5.485	4.649	4.199
Incremento de profesionales	7%	14%	8%

<sup>1</sup> Datos al cierre de cada año, incluyendo personal con contrato laboral con KPMG, personal subcontratado, trabajadores de ETT, becarios y socios equity.

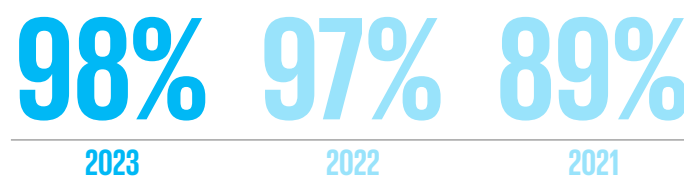
<sup>2</sup> Datos promedio en cada año, incluyendo personal con contrato laboral con KPMG, personal subcontratado, trabajadores de ETT, becarios y socios equity.

#### Contratación de nuevos profesionales



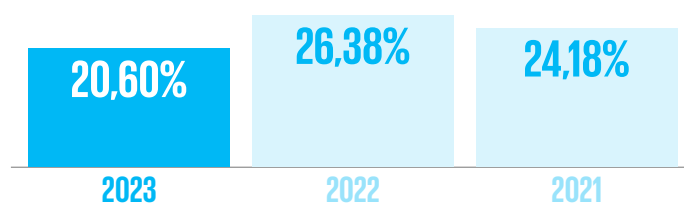
\* Son 2.199 profesionales, incluyendo el personal con contrato laboral con KPMG, personal subcontratado, trabajadores de ETT, becarios y socios equity.

#### Porcentaje de contratos indefinidos



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

#### Tasa de rotación total



## GENERAMOS OPORTUNIDADES DE EMPLEO ENTRE LA POBLACIÓN JOVEN

En 2023 se han contratado 1.517 profesionales<sup>1</sup>, de los cuales cerca del 80% son considerados como talento joven. En nuestro compromiso con la educación y el empleo apostamos por la formación de personas en prácticas y, a cierre del ejercicio, un total de 742 estudiantes han finalizado su beca con nosotros.

Trabajamos y mantenemos relaciones muy estrechas con las universidades y centros de estudios. Esto nos permite diseñar iniciativas conjuntas, compartir espacios y fomentar el diálogo universidad-empresa con el objetivo de acercar a los estudiantes al ámbito profesional, y fomentar el desarrollo de habilidades y capacidades de los alumnos para una mayor empleabilidad y mejor entrada en el mercado laboral.

Hemos impulsado un total de 166 actividades con universidades. Entre otros, [hemos promovido una colaboración con la Universidad CEU San Pablo](#) para fomentar el empleo juvenil.

## NEXT GENERATION COMMITTEE

Desde 2020, KPMG cuenta con un comité de jóvenes profesionales, que surge con el propósito de incorporar a la firma la visión de las nuevas generaciones y desarrollar

planes y medidas innovadores para abordar los principales desafíos de la firma, como la atracción y desarrollo del talento y nuevas capacidades.

## PRINCIPALES ACCIONES DESARROLLADAS EN 2023 PARA ATRAER EL MEJOR TALENTO

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

Contamos con programas de becas y prácticas ([KPMG Blue Summer Experience - KPMG España](#), [KPMG Tech Program - KPMG España](#), [KPMG Rocket Program - KPMG España](#)) que contribuyen a la formación integral de alumnos y programas de primer empleo ([KPMG Graduate Program - KPMG España](#)). Ponemos foco en seguir trabajando la diversidad de nuestro talento con iniciativas enfocadas en talento femenino ([Women at the top - KPMG España](#)), talento STEM ([KPMG Technology Experience - KPMG España](#)) y en la incorporación de personas con discapacidad<sup>2</sup>.

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

## 3.2.2 DESARROLLO PROFESIONAL

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

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

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

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

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

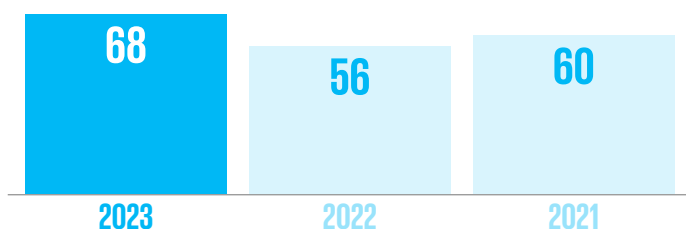
<sup>1</sup> Son 2.199 profesionales, incluyendo el personal con contrato laboral con KPMG, personal subcontratado, trabajadores de ETT, becarios y socios equity.

<sup>2</sup> Para más información, acceder al capítulo [Equidad, diversidad e inclusión: profesionales únicos que forman un equipo diferencial](#).

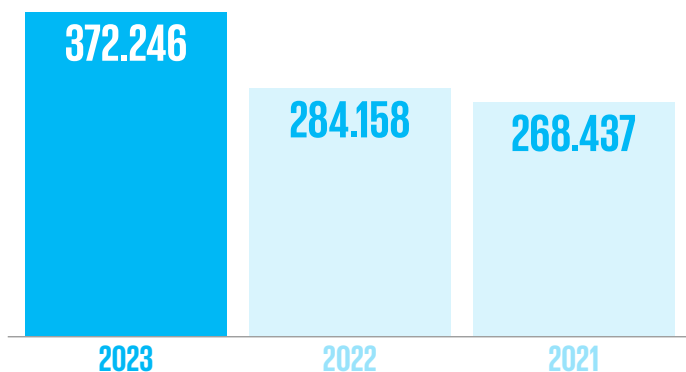
La cultura comercial es otra de las piezas clave de nuestra oferta formativa. A través de distintas sesiones buscamos desarrollar las capacidades de nuestros profesionales para una mejor gestión de los proyectos y relación con nuestros clientes.

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

### Horas de formación por profesional



### Horas de formación totales



10% Formación corporativa

77% Formación técnica

9% Formación digital

4% Habilidades

Nuestro objetivo es seguir trabajando para que las formaciones se ajusten a las necesidades de los profesionales, reforzando la utilización de nuevas metodologías de aprendizaje, *online*, virtual y otros.

## OPORTUNIDADES PARA EL CRECIMIENTO PROFESIONAL

En 2023 realizamos 2.400 promociones y evoluciones de carrera, lo que supone un 13% más que el año anterior. Este crecimiento es resultado de la propia buena evolución de la firma en el año fiscal, por lo que han ido acompañadas de progresiones retributivas muy competitivas, lo que ha incidido en un índice de rotación más moderado respecto a la media del sector.

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

Nuestro modelo de desarrollo está basado en la meritocracia y el esfuerzo individual y se aplica a lo largo de toda la carrera del profesional. Este modelo busca desarrollar nueve competencias en torno al crecimiento, la generación de impacto y la aportación de confianza.

Promovemos que cada profesional dé lo mejor de sí mismo, alentándole a adoptar una mentalidad de crecimiento constante a través de la consecución de objetivos definidos y resultados medibles.

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

### Emerging Leaders

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

### Leaders Accelerator

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

### Milestone managers y Milestone directores

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

### Proceso de Admisión a Socio (PAS)

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

### 3.2.3 EQUIDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN: PROFESIONALES ÚNICOS QUE FORMAN UN EQUIPO DIFERENCIAL

Estamos convencidos de la riqueza que proporciona la diversidad, y de que cada profesional de la firma es único y aporta un valor diferencial.

Contamos con perfiles diferentes con distintas formas de afrontar y entender los retos, diferentes generaciones, más de 54 nacionalidades e identidades y capacidades que nos hacen mejores.

En materia de igualdad de género, y ya en 2024, hemos reforzado nuestro compromiso firmando nuestro [II plan de igualdad](#) con más de 60 medidas para continuar promoviendo la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

En 2022 los órganos de gobierno de KPMG en España aprobaron las políticas de Discapacidad y LGBTI específicas para la firma, que siguen vigentes para potenciar nuestros programas de apoyo a personas con discapacidad y LGTBI.

Además, continuamos incorporando personas con discapacidad a la plantilla de KPMG, renovando y

desarrollando nuevas alianzas con distintas entidades para reforzar su empleabilidad.

En colaboración con Fundación Randstad, hemos impulsado la [I Edición del programa de formación y empleabilidad en Gestión Contable y Gestión Administrativa para auditoría para personas con discapacidad](#).

Asimismo, hemos lanzado una nueva edición del [Programa Sin Límites](#) junto con Fundación Universia con foco en la concesión de becas y búsqueda de primer empleo para personas con Discapacidad. También hemos alcanzado un acuerdo con la [Asociación Asperger Madrid](#), apoyando su programa de mejora de la empleabilidad e inclusión laboral de las personas del colectivo TEA.

Por otro lado, seguimos dando relevancia a la contratación de Centros Especiales de Empleo (CEE) como proveedores de la firma, entre los que se encuentran los que ofrecen los servicios de limpieza, *catering*, *vending*, mudanzas, material de la firma y *merchandising*.

#### Puestos del management ocupados por mujeres (%)

	Managers, directoras y socias	Socias	Directoras	Managers y senior managers
2023	40%	20%	35%	43%
2022	39%	21%	30%	43%
2021	39%	21%	31%	43%

## La inclusión y diversidad en KPMG

46

Nacionalidades

48 | 2022

47%

Mujeres

47% | 2022

40%

Puestos directivos y de gestión  
ocupados por mujeres

39% | 2022

53%

Hombres

53% | 2022

## Nuestros profesionales

52%

51 | 2022

Profesionales  
menores de 30 años

49

43 | 2022

Personas con  
discapacidad

247

312 | 2022

Profesionales contratados  
para desarrollar su profesión  
en áreas STEM

## Profesionales por nacionalidad

	Total			Hombres			Mujeres		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021
Española	94%	94%	95%	95%	96%	95%	93%	93%	94%
Otras	6%	6%	5%	5%	4%	5%	7%	7%	6%

## 3.2.4 PROMOVEMOS LA SALUD, LA SEGURIDAD Y EL BIENESTAR DE TODOS LOS PROFESIONALES DE LA FIRMA

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

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

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

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

## BIENESTAR DE LOS PROFESIONALES

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

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

El lanzamiento de Kteam tuvo lugar en septiembre del 2023, con un acceso en el primer mes de 1.696 profesionales. Incluye un Plan de Ayuda al Empleado, en el que han participado 1.603 personas de KPMG, con un promedio de 4 soluciones, que ha supuesto un ahorro total de 22.575 horas. Por otra parte, 2041 profesionales se inscribieron en nuestro torneo deportivo en las modalidades de pádel, fútbol, y vóley.

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

### Resultados de los reconocimientos médicos<sup>1</sup>

**1.766** reconocimientos médicos

**98%**

alimentación equilibrada

**89%**

no fumadores

**88%**

practican deporte

<sup>1</sup> Reconocimiento médico que no es obligatorio en nuestro sector. Información de la Memoria de Vigilancia de la Salud basados en los datos agregados facilitados por el proveedor en base a los 1.766 profesionales que han realizado su reconocimiento médico en 2023.

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

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

### Cuidado y bienestar de nuestros profesionales

	2023	2022	2021
Sesiones de fisioterapia	984	1.295	1.533
Sesiones de apoyo psicológico	599	626	372
Sesiones de servicio médico	382	384	313

## CONCILIACIÓN

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

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

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



## 3.2.5 CADA PERSONA EN KPMG ES PARTE DEL CAMBIO

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

### ENCUESTA DE CLIMA

Nuestra encuesta de clima anual es una de las herramientas más completas de las que disponemos para conocer la percepción, inquietudes y expectativas de los profesionales respecto a la firma. Se realiza de forma completamente anónima, con el objetivo de identificar áreas de mejora para cumplir nuestro compromiso de ser el mejor lugar para que nuestros profesionales trabajen y se desarrollen. Además, la metodología utilizada está avalada por un externo independiente (Korn Ferry).

En 2023:

**80%** de los profesionales respondieron a esta encuesta

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

Además de realizar esta encuesta, apostamos por la transparencia en la comunicación de los hallazgos identificados. De este modo, los resultados se comunican a toda la plantilla, realizándose un análisis por función, perfil demográfico y oficina con el fin de plantear acciones de mejora respecto a las principales brechas identificadas en cada caso, con un seguimiento trimestral desde el Comité Ejecutivo de la firma.

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

### PLAN DE ACCIÓN



#### Bienestar

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



#### Desarrollo

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



#### Formación

Revitalizar el *portfolio* de formación y experiencia profesional.





## COMUNICACIÓN INTERNA

En nuestro modelo de trabajo híbrido, la comunicación interna es fundamental para mantener el vínculo con cada uno de los profesionales, más allá del espacio de trabajo (oficina, cliente o el propio domicilio).

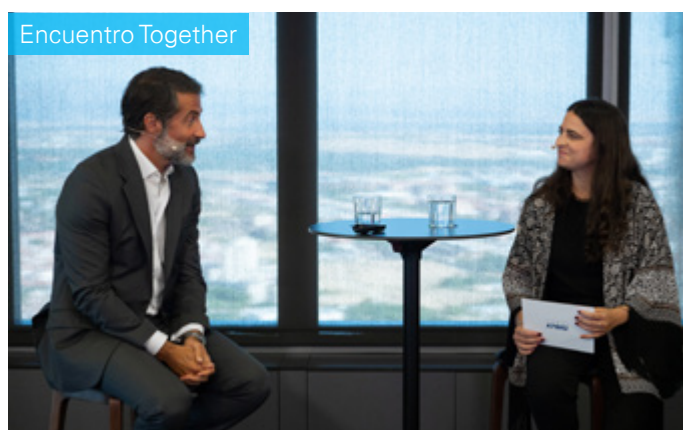
Por ello, la firma ha puesto en marcha una serie de medidas que facilitan la escucha activa para conocer y dar respuesta a las inquietudes de cinco generaciones diferentes que conviven dentro de KPMG.

Por esta razón, hemos desarrollado 122 encuentros internos en formato híbrido, online y presenciales, que cuentan con una valoración muy positiva (4,5/5), ya que se conciben desde la transparencia y la cercanía para trasladar la evolución de la firma y hacer que nuestros profesionales sean partícipes del proyecto, consiguiendo así una mejor consecución de los objetivos.

Destacan la 'Convención anual', donde se comparten las líneas estratégicas de la firma, los encuentros 'Together', en los que el presidente comparte trimestralmente el avance de la firma y las principales tendencias que impactan en la actividad. Asimismo, hemos consolidado los 'Townhalls' y los encuentros en oficinas, donde los responsables de los distintos departamentos y territorios trasladan a sus respectivos equipos información relevante adaptada a sus negocios o ámbitos de actuación. Adicionalmente, el 'Encuentro de Primavera' permite reunir a los más de 5.800 profesionales de la firma en una jornada distendida que fortalece el vínculo de los equipos y su sentimiento de pertenencia.

Otra iniciativa que es especialmente significativa es 'Juanjo Responde', mediante la que los profesionales pueden hacer llegar cualquier pregunta al presidente y se da respuesta de manera periódica a través de la newsletter interna o de manera directa en función del ámbito de actuación.

Todo ello, enmarcado dentro de un ecosistema de canales internos que también consta de otros formatos digitales como es nuestra newsletter, o la intranet, que es totalmente personalizable y más operativa para facilitar el día a día de nuestros profesionales.





- 1 **Marian Fernández**, staff de Diversidad, inclusión y equidad, es miembro del equipo responsable del avance de la firma en términos de diversidad e inclusión 2 **José Collar**, director de IT Services, es miembro del equipo de Líderes de Impacto Social 3 **Vanesa Luzón**, senior de Marketing y Comunicación, forma parte del equipo de Comunicación interna 4 **Ismael Bermejo**, manager de CC - Technology Enablement, forma parte del programa de formación en liderazgo Emerging Leaders 5 **Julián García-Chazarra**, socio de Tax - CTS, fomenta el desarrollo de iniciativas impulsadas por People en su equipo

## 3.3

## Planeta

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

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

## Compromisos

Incorporar los riesgos y oportunidades del cambio climático en nuestra estrategia. De esta forma, la variable climática pasa a integrarse en la toma de decisiones, sobre la base de la mejora continua de la contabilidad de emisiones y de nuestro conocimiento de las implicaciones de la agenda climática.

Promover la mitigación y compensación de emisiones para alcanzar la neutralidad en carbono en 2030 y contribuir al objetivo de limitar el calentamiento global a 1,5°C, a través de la adopción de nuevas formas de trabajar manteniendo nuestra calidad en la prestación de servicios.

Impulsar la ecoeficiencia y el consumo responsable para reducir nuestra huella ambiental neta.

Potenciar la formación y toma de conciencia ambiental, involucrando a todos nuestros profesionales para trabajar alineados en el cumplimiento de nuestros objetivos.

**-8%**Reducción del **consumo de electricidad**

-16% | 2022

**97%**Electricidad de origen **renovable**

98% | 2022




**-15%**Reducción de residuos generados de **papel**

-25% | 2022

**100%****Indicadores ambientales** que genera la firma cuentan con planes de acción concretos

100% | 2022

## Contribución de KPMG a los Objetivos de Desarrollo Sostenible en materia de planeta

ODS	Contribución de KPMG	Impacto
	Avance de la circularidad en el uso de los recursos materiales ligados a nuestra actividad.	Realizamos la recogida separada para la reutilización y el reciclado. En 2023, redujimos en un 14% el consumo de materiales y fomentamos el uso de materiales con menor impacto, como el papel reciclado o con certificación forestal.
	Uso de electricidad renovable. Criterios ambientales en la política de viajes. Análisis de nuestra cadena de suministro para promover su descarbonización. Compensación de las emisiones por viajes de negocio.	Impulsamos el uso de las energías renovables, en línea con los compromisos europeos y nacionales en materia de cambio climático. En 2023, redujimos en un 8% el consumo de energía eléctrica, que es en un 97% renovable, contribuyendo a la reducción de las emisiones netas de gases de efecto invernadero.
	Colaboramos con el tercer sector para el desarrollo de proyectos de voluntariado ambiental.	Colaboramos con organizaciones del tercer sector en proyectos de reforestación y recuperación de especies autóctonas, contribuyendo a la mejora de la biodiversidad y aumentando la concienciación ambiental de nuestros profesionales.

### 3.3.1 CÓMO DETERMINAMOS NUESTRAS PRIORIDADES EN MATERIA DE GESTIÓN AMBIENTAL

La gestión ambiental de KPMG parte de una identificación y evaluación de los impactos, riesgos y oportunidades, y se realiza desde una doble perspectiva. Por un lado, determinando cómo impactamos al medio ambiente y, por otro, analizando cómo el entorno de la organización, incluyendo los cambios ambientales, regulatorios, tecnológicos y de mercado, afectarán a KPMG.

La identificación y evaluación de impactos, riesgos y oportunidades, así como la definición de las acciones necesarias para abordarlos, se realiza en el marco del sistema de gestión ambiental de KPMG, certificado de conformidad con la norma ISO 14001 desde el año 2012 y que incluye todas nuestras oficinas y actividades.

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

Por otro lado, la planificación y los objetivos establecidos en el marco del sistema de gestión ambiental se integran en nuestro Plan de Impacto, que incluye a su vez las líneas de acción necesarias para cumplir con los compromisos en esta materia de KPMG a nivel internacional.

Asimismo, el seguimiento y la supervisión del Plan de Impacto se realizan en el marco del Comité de Corporate Affairs de la firma.

## Nuestra meta: reducir el impacto y ayudar a la transformación

## Programas

Mejora continua de la contabilidad de emisiones: información de la máxima calidad para afrontar con garantías el proceso de descarbonización.

Publicación de información clara, completa y de alta calidad sobre la estrategia y el desempeño de la firma respecto al cambio climático.

Reducción de todas las emisiones de GEI de PMG sobre las que se hayan identificado oportunidades de mejora.

Compensación del 100% de las emisiones no evitadas, mediante la participación en proyectos de reducción y captura de emisiones alineados con nuestros principios.

## 1. Riesgos y oportunidades del cambio climático

Integramos la variable climática en la toma de decisiones, sobre la base de la mejora continua de la contabilidad de emisiones y de nuestro conocimiento de las implicaciones de la agenda climática.

## 2. Mitigación y compensación de emisiones

Adoptamos nuevas formas de trabajar para alcanzar la neutralidad en carbono en 2030 y contribuir al objetivo de limitar el calentamiento global a 1,5°C manteniendo nuestra calidad en la prestación de servicios.

## 4. Formación y toma de conciencia ambiental

Involucramos a todos nuestros profesionales para trabajar alineados en el cumplimiento de nuestros objetivos.

## 3. Ecoeficiencia y consumo responsable

Implantamos medidas de ecoeficiencia y economía circular para reducir nuestra huella ambiental neta.

Formación y toma de conciencia sobre los compromisos y líneas de acción

Fomento de la involucración de todos los profesionales para lograr los objetivos y contribuir al orgullo de pertenencia

Mejora de la recogida separada de residuos en KPMG

Refuerzo de nuestro conocimiento sobre los impactos ambientales indirectos de nuestra actividad

Impulso de otras iniciativas de economía circular

Medidas Transversales

Plan de Descarbonización

Plan de Economía Circular

## Programas

## 3.3.2 ENERGÍA Y CAMBIO CLIMÁTICO

Las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de KPMG en España están directamente relacionadas con el consumo energético que realizamos dentro la organización y, sobre todo, con las actividades asociadas a nuestra cadena de suministro.

Los objetivos de nuestro Plan de Descarbonización para 2030 son reducir las emisiones de GEI un 50% respecto a los niveles de 2019 y alcanzar las cero emisiones netas mediante compensación de las emisiones no evitadas.

### Consumo energético de KPMG en España (MWh)

Dentro de la organización	2023	2022	2021
Electricidad de origen renovable (MWh)	2.827	3.095	2.218
Electricidad no renovable (MWh)	100	76	1.519
<b>Total (MWh)</b>	<b>2.927</b>	<b>3.170</b>	<b>3.737</b>
Porcentaje renovable	97%*	98%	59%

\* Durante el ejercicio se ha puesto en funcionamiento nuestra nueva oficina de One Tech, con consumo de electricidad no renovable en los primeros meses. Actualmente, nuestro consumo eléctrico es 100% renovable.

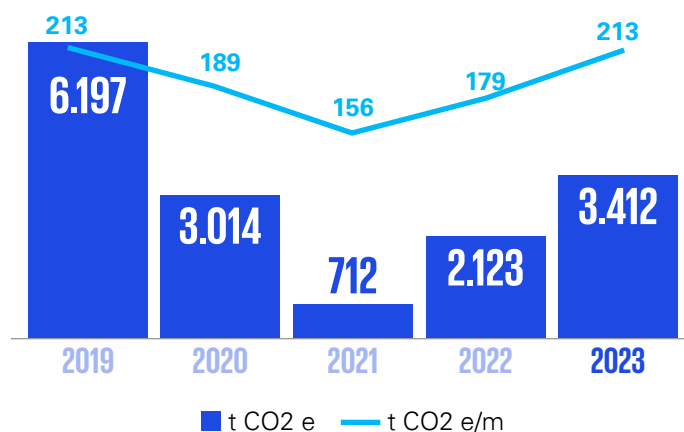
### Consumo energético de KPMG en España (MWh)

Fuera de la organización	2023	2022	2021
Viajes de negocio <sup>1</sup>			
Avión	6.205	3.275	773
Tren	290	234	97
Vehículos particulares	2.206	1.800	1.333
Otros consumos energéticos (MWh)			
Pérdidas de electricidad	281	304	359
<b>Total (MWh)</b>	<b>8.982</b>	<b>5.613</b>	<b>2.561</b>

<sup>1</sup> El incremento del consumo energético fuera de la organización se corresponde con la recuperación de los viajes de negocio tras la pandemia. No obstante, este consumo supone solo un 59 % del correspondiente al año 2019.

### Emisiones por viajes de negocio (t CO2 e)

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



### Reducción de emisiones

**-44%** respecto a 2019

**-60%** por profesional respecto a 2019

**Nuestras emisiones por desplazamientos siguen siendo inferiores a las registradas antes de la pandemia.**

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

### 3.3.3 USO DE RECURSOS MATERIALES Y ECONOMÍA CIRCULAR

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

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

#### Principales materiales renovables utilizados (kg)

	2023	2022	2021
Papel de fibra virgen	13.166	14.679	14.581
Papel reciclado	10.116	12.399	13.035
<b>Consumo total de renovables</b>	<b>23.282</b>	<b>27.078</b>	<b>27.616</b>
<b>Consumo total de renovables (%)</b>	<b>98%</b>	<b>98%</b>	<b>98%</b>

#### Principales materiales no renovables utilizados (kg)

	2023	2022	2021
Tóner de impresión (polvo)	111	110	140
Cartuchos de tóner	252	250	318
Kits de mantenimiento impresión	110	68	12
<b>Consumo total no renovables</b>	<b>473</b>	<b>428</b>	<b>470</b>
<b>Consumo total no renovables (%)</b>	<b>2%</b>	<b>2%</b>	<b>2%</b>

#### Principales materiales renovables utilizados (kg)

	2023	2022	2021
Papel	37.718	44.226	59.126
Cartuchos de tóner	252	250	265
Kits de mantenimiento impresión	110	68	12
Ordenadores y tablets	1.477	1.521	1.234
Escáner	258	60	810
Equipos de conexión	532	393	259
Impresoras	66	6	30
Monitores	214	146	98
Teclados y ratones	191	159	85
Teléfonos	46	106	20
Servidores	144	0	12
Discos duros	76	35	16
Otros residuos de aparatos electrónicos	515	1.861	99
<b>Total</b>	<b>41.598</b>	<b>48.831</b>	<b>62.067</b>

#### Métricas de circularidad (%)

	2023	2022	2021
Proporción de entradas circulares (materiales)	85%	85%	89%
Proporción de salidas circulares (residuos)	96%	94%	98%

### 3.3.4 AGUA Y BIODIVERSIDAD

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

Asimismo, al estar ubicadas en ambientes urbanos, nuestras oficinas no dan lugar a impactos directos sobre la biodiversidad. Sin embargo, durante el ejercicio se ha realizado una evaluación preliminar del impacto indirecto sobre la biodiversidad y se han identificado las oficinas ubicadas a menos de 5 km de espacios naturales protegidos o de alto valor para la biodiversidad.

Más información sobre los proyectos de voluntariado realizados con impacto positivo sobre la biodiversidad en el capítulo [Prosperidad](#).

#### Consumo estimado de agua (m<sup>3</sup>) según el estrés hídrico de las cuencas

	2023	2022	2021
Extremadamente alto	10.017	9.006	7.755
Alto	50	50	35
Medio - Alto	2.872	2.593	2.278
Medio - Bajo	331	281	243
Bajo	1.437	1.088	891
<b>Total</b>	<b>14.708</b>	<b>13.017</b>	<b>11.202</b>

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







1 **Álvaro Sánchez**, senior manager de Tax - O&C, es uno de los profesionales de la firma que han renunciado al uso de *business* para reducir su huella de carbono 2 **Silvia Börjesson**, manager de CC - Sustainability, es miembro del equipo Net Zero y voluntaria de la iniciativa BiOlive 3 **Marisa Pérez**, socia de Accounting Advisory Services, es participante en Climate Fresk 4 **Rubén Capelo**, manager de Audit - IGH, ha propuesto y coordinado nuestra participación en la iniciativa Tapones Solidarios 5 **Ana Travesedo**, directora de Properties, Facilities & Procurement, es integrante del grupo de trabajo de Medio Ambiente

## 3.4

# Prosperidad

## Generamos impacto positivo.

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

Todo ello, en línea con nuestro propósito, valores y estrategia en materia ESG, y en la aportación a los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el apoyo a la Agenda 2030.

## Compromisos

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

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

Maximizar los impactos positivos que generamos y nuestra contribución social.

43

26 | 2022

### Proyectos

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

5.288

3.550 | 2022

### Horas de voluntariado

El 16% de los profesionales de la firma realiza voluntariado, y un 22% de ellos colabora en más de una iniciativa a lo largo del año

14.583

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







15.136 | 2022

743.627

Euros invertidos en apoyar la transformación de la sociedad, un 0,12% sobre los ingresos de la firma

624.755 | 2022

## Contribución de KPMG a los Objetivos de Desarrollo Sostenible en materia de prosperidad

ODS	Contribución de KPMG	Impacto
 	<p><b>Impulso al talento</b></p> <p>Impulsamos las capacidades del talento y contribuimos a su formación continua para promover su empleabilidad.</p>	<p>92 voluntarios de KPMG han contribuido a la formación en nuevas capacidades y habilidades de 7.562 jóvenes.</p> <p>1.057 jóvenes y personas con dificultades han recibido el apoyo de 283 voluntarios, con objetivo de aumentar su empleabilidad.</p>
 	<p><b>Cuidado del planeta</b></p> <p>Colaboramos en proyectos de apoyo al medio ambiente y lucha contra el cambio climático.</p>	<p>106 voluntarios han participado en diferentes iniciativas de actuación y sensibilización relacionadas con la mitigación de emisiones, adaptación al cambio climático y recuperación de la biodiversidad.</p>
	<p><b>Apoyo a otras causas sociales</b></p> <p>Apoyamos diferentes preocupaciones sociales y el trabajo en red con otras organizaciones para promover una sociedad más inclusiva e igualitaria.</p>	<p>Hemos apoyado a 2.332 personas con dificultades y en riesgo de exclusión social.</p>
	<p><b>Transformación del tercer sector</b></p> <p>Promovemos la transformación del tercer sector para incrementar su impacto.</p> <p><b>Voluntad de contribución al cambio global</b></p> <p>Colaboramos con el resto de los actores globales para favorecer la transición sostenible.</p>	<p>Hemos colaborado en 13 iniciativas para transformar entidades no lucrativas y proyectos sociales.</p> <p>Hemos participado en la 52 edición anual del Foro Económico Mundial en Davos, Suiza.</p> <p>Colaboramos con diferentes entidades para reforzar nuestro compromiso con el desarrollo sostenible, entre las que se encuentran la Asociación Española de Fundaciones, Fundación Seres, Forética, el Observatorio Empresarial para el Crecimiento Inclusivo, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y Voluntare.</p>

### 3.4.1 FUNDACIÓN KPMG, SUMAR PARA CREAR EL MUNDO QUE QUEREMOS

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

Para ello, contamos con una estrategia definida a tres años, que impulsa la creación de valor compartido y la aportación a través del conocimiento de los profesionales de KPMG a proyectos que generan un impacto social, en línea con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Nuestros compromisos se articulan a través de una política de voluntariado que facilita que los profesionales de la firma puedan dedicar hasta 12 horas laborales al año a proyectos de voluntariado. También contamos con una política de servicios pro bono, que destina un presupuesto determinado de horas profesionales para transformar el tercer sector, y que ha sido aprobada en 2023 por el Consejo de Socios de la firma.

Además del impulso de los líderes de impacto social y del equipo de Fundación KPMG para promover el compromiso social de la firma, contamos con Voluntarios KPMG, una plataforma *online* que cataliza el compromiso social de la firma, e inspira a cientos de voluntarios de KPMG, que asumen cada año el importante papel de sumar con su conocimiento y esfuerzo a la construcción de un futuro mejor.

Todo ello ha permitido que, en 2023, 863 personas de la firma -un 67% más respecto al año anterior- hayan realizado voluntariado en los más de 43 proyectos sociales impulsados desde el equipo de Fundación KPMG. Además, 190 de ellos han participado en más de una iniciativa social. Gracias a este compromiso y dedicación, hemos mejorado la vida de más de 10.500 personas con dificultades.

Siguiendo nuestro compromiso con el talento, hemos impulsado iniciativas como [Nodo Talento](#), que promueve la colaboración público-privada entre importantes empresas e instituciones para el impulso del talento.

También seguimos liderando proyectos propios con gran capacidad de transformación e impacto, como [KPMG Objetivo empleo](#), donde voluntarios de KPMG de toda España acompañan e inspiran a los jóvenes para que encuentren su mejor versión para apoyarles en su transición al mundo profesional, así como otras iniciativas vinculadas a la educación, la formación y el empleo para contribuir de forma directa a retos sociales como disminuir el paro juvenil en España.

Además, abordamos otros proyectos y colaboraciones que trascienden a la sociedad, como [Cafés solidarios](#), para apoyar otras preocupaciones sociales y contribuir al cuidado del planeta.

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

Nodo Talento



KPMG Objetivo empleo



Cafés solidarios



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

### Nuestro compromiso con la sociedad nos hace asumir los retos comunes como propios.

#### 1 TRANSFORMACIÓN DEL TERCER SECTOR

Impulsamos la transformación del tercer sector para incrementar su impacto.

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

*"No me puedo sentir más orgullosa y agradecida por el apoyo de KPMG a proyectos que persiguen mejorar la vida de colectivos que necesitan de toda nuestra ayuda, y que permitirá aliviar la dureza del tratamiento de niños y adolescentes afectados por el cáncer. ¡Gracias de todo corazón!"*



**Fina Tarrech Masdeu**

Directora, People Services,  
KPMG Abogados

Servicio pro bono para mejorar la sociedad



#### 2 IMPULSO AL TALENTO

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

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

**7.562** jóvenes

**1.057** jóvenes y personas con dificultades han recibido el apoyo de

**283** voluntarios, con objetivo de aumentar su empleabilidad

*"Mentorizar a Sayam dentro del programa Dáporis ha sido una experiencia verdaderamente enriquecedora. Su entusiasmo y dedicación son contagiosos, y verla crecer en su camino hacia el mundo laboral ha sido un honor.*

*A medida que la he guiado en su aprendizaje, he tenido el privilegio de aprender mucho de ella. Sayam posee una perspectiva fresca y creativa que contagia. Juntos, hemos explorado nuevas ideas y enfoques, soñando con un futuro donde la sostenibilidad sea el núcleo de todas nuestras creaciones.*

*Ver a Sayam prepararse para enfrentar el mundo laboral, lleno de oportunidades para hacer un impacto positivo, me llena de optimismo. Su determinación y pasión la llevarán lejos, y estoy emocionado por todo lo que está por venir en su trayectoria."*



**Diego Saúl Gutiérrez Artis**

Senior manager, Markets

*“KPMG Objetivo empleo es una experiencia única para acercarnos a las motivaciones de diferentes personas, con diversidad de perfiles e historias, y ser impulsores de su desarrollo personal con una experiencia de entrevista y consejos prácticos.*

*Lo cierto es que el interés, las ganas de aprender y el espíritu de superación que transmiten en los inicios de su experiencia laboral, o al menos de su experiencia laboral asociada a su última formación, nos permite acercarnos a la sociedad de nuestro día a día y tener una visión más alejada de nuestro entorno más cercano.”*



**Ignacio Estirado Casado**  
Socio, FS Consulting

*“KPMG Objetivo empleo es una experiencia muy enriquecedora, no solo para el candidato sino para nosotros mismos.*

*El mayor valor para mí es ver cómo en una hora podemos contribuir de manera tangible a mejorar la sociedad, a poner un granito de arena en la montaña de ilusión de muchos jóvenes que carecen de experiencia, pero rebosan de ganas de aprender y trabajar.*

*Creo que todas las personas de la firma deberían participar en esta iniciativa al menos una vez en la vida. Yo ya llevo varios años...y me sigue emocionando.”*



**Yolanda Pérez Pérez**  
Directora, Governance,  
Risk & Compliance



### 3 CUIDADO DEL PLANETA

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

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

*“Participar en One planet for all ha sido una gran experiencia. En primer lugar, considero positivo y gratificante ver que mi empresa trabaja de forma activa en hacer que nuestro planeta sea, al menos, un poco más viable a largo plazo, así como que se me ceda la oportunidad de poder participar en ello.*

*Por otro lado, en cuanto a la plantación de 310 árboles que llevamos a cabo, pude entender de una forma más concisa el actual problema de cambio climático en el que nos encontramos actualmente, además del papel tan importante que pueden tener los árboles para mitigar sus consecuencias.*

*Espero poder participar en más iniciativas tan gratificantes como esta.”*



**Javier Lagunas Jurado**  
Senior, Auditoría IGH



## 4 APOYO A OTRAS CAUSAS SOCIALES

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

Hemos apoyado a

**2.332** personas con dificultades y en riesgo de exclusión social

*“Agradezco infinito el privilegio de haber pasado una mañana en el Banco de Alimentos estas pasadas Navidades. Qué oportunidad de adquirir conciencia de la dimensión del problema que tenemos en la sociedad española, y a la vez de la generosidad que existe en ella. Y qué maravilla poder ser útil para una causa tan urgente, aunque sea un rato pequeño. Como madre, disfruté especialmente de ver a mi hijo Mateo, que me acompañó, descubrir todo ello conmigo.”*



**Noelle Cajigas Riera**  
Partner, Deal Advisory



Banco de Alimentos

## NUESTRA CONTRIBUCIÓN SOCIAL EN 2023

	2023	2022	2021
<b>Voluntarios de KPMG</b> Refleja el dato de voluntarios únicos (hay voluntarios que participan en más de una iniciativa)	863 <sup>1</sup>	517	619
<b>Horas anuales por cada voluntario</b> Refleja la media de tiempo dedicado por los voluntarios	6,13	6,87	5,29
<b>Horas de voluntariado</b> Refleja el total del tiempo empleado por nuestros profesionales a desarrollar iniciativas de voluntariado	5.288	3.550	3.272
<b>Personas beneficiarias directas</b> Incluye personas beneficiarias de los proyectos de voluntariado y otras iniciativas de contribución a la sociedad que abordamos	14.583	15.136	7.236
<b>Participantes de KPMG</b> Profesionales de la firma que han participado en proyectos culturales y otros de sensibilización social impulsados por Fundación KPMG	1.776	1.300	974
<b>Total inversión en la comunidad</b> Incluye donaciones al tercer sector y el valor en euros del tiempo dedicado por nuestros profesionales a proyectos que pretenden contribuir a una sociedad más próspera, inclusiva y sostenible	743.627€ <sup>2</sup>	624.755€	680.172€

<sup>1</sup> De ellos, el 22% refuerzan su compromiso a lo largo del año participando en más de una iniciativa de voluntariado. Adicional, hemos contado con la participación de 23 voluntarios externos que forman parte de nuestros grupos de interés.

<sup>2</sup> Un 0,12% sobre los ingresos de la firma.

## 3.4.2 COMPARTIMOS CONOCIMIENTO PARA FACILITAR LA COMPRENSIÓN DEL ENTORNO Y LA TOMA DE DECISIONES DEL TEJIDO EMPRESARIAL

En un entorno complejo, nuestros clientes actuales y potenciales, así como otros grupos de interés como gobierno, instituciones educativas, asociaciones empresariales, medios de comunicación y líderes de opinión, requieren de análisis y contenido de rigor que les ayude a comprender su evolución y los desafíos y oportunidades concretos para tomar decisiones informadas. Por este motivo, desde KPMG, con la vocación de poner a disposición de nuestras audiencias análisis, experiencias y conocimiento, generamos y difundimos a través de un ecosistema de canales propios y de terceros contenidos de valor en diferentes formatos.

En concreto, en el último ejercicio hemos elaborado y difundido 198 [informes](#), de los que un tercio recogen tendencias internacionales, además de 139 informes locales, y publicado 224 artículos en nuestro portal de contenidos editoriales, [KPMG Tendencias](#), que cuenta con más de 450.000 usuarios anuales. Todos estos contenidos se difunden en nuestra newsletter semanal que difundimos de forma personalizada en función de los temas de interés o sectores de actividad en los que operan nuestras audiencias.

**198** informes | **224** artículos en KPMG Tendencias

**+260.000** seguidores en redes sociales

**+2.600** publicaciones a través de nuestros perfiles corporativos en redes sociales (LinkedIn, X, Facebook e Instagram)

Superando los **7 millones** de impresiones

Generando **+350.000** interacciones

También en nuestros perfiles de redes sociales, donde contamos con una comunidad de más de 260.000 seguidores. Adicionalmente, en nuestra web corporativa KPMG.es, con más de 330.000 usuarios anuales, compartimos información relativa a la actividad de la firma, nuestros servicios y soluciones, como punto de encuentro con nuestros clientes, *targets* y otros grupos de interés.

Cada año, identificamos las grandes tendencias económicas y los retos y apuestas empresariales, con el objetivo de aportar información de valor al mercado que ayude a resolver dudas, despejar preocupaciones y tomar las decisiones adecuadas. De este modo, ponemos el foco en aspectos que requieren de un conocimiento transversal, como los asuntos ESG y la transformación digital, adaptada a los retos concretos de determinados segmentos, como la empresa familiar, o sectores de actividad, como el energético, el financiero o el de consumo.

### GENERAMOS ESPACIOS DE REFLEXIÓN Y DEBATE PARA FAVORECER EL INTERCAMBIO DE IDEAS

El punto de encuentro por excelencia, de colaboración y relación fundamental con nuestros clientes, *targets*, opinión pública y medios de comunicación son los eventos. Ya sea organizados o a través del patrocinio de los principales congresos económicos y empresariales a nivel nacional, o mediante la participación de nuestros expertos en eventos de terceros, impulsamos el debate y el intercambio de conocimiento y puntos de vista. Para ello, colaboramos con empresas de primer nivel, así como con las grandes asociaciones empresariales, instituciones, administraciones públicas, universidades, escuelas de negocio y otros centros de estudio, organismos legislativos y reguladores, medios de comunicación, principales directivos, líderes institucionales y de opinión.

Este año, hemos organizado 118 eventos en el conjunto de nuestras oficinas en España, tanto presenciales como híbridos o webinars, y patrocinado 91, un total de 209 encuentros para compartir contenidos de valor, tendencias globales y locales, y a los que han asistido más de 7.300 directivos, líderes institucionales y de opinión, valorándolos con una media de 4,7 sobre 5.





1 **Ignacio Estirado**, socio de FS Consulting, voluntario de KPMG Objetivo empleo 2 **Ana Jiménez**, senior de Marketing y Comunicación, forma parte del equipo de Contenidos, informes y publicaciones 3 **Cristina Hebrero**, socia de CC - Corporate Services Transformation, forma parte del equipo que lidera la iniciativa NODO Talento en KPMG 4 **Irene García**, senior manager de Tax - CTS, miembro del equipo de Líderes de impacto Social y voluntaria de KPMG Objetivo empleo 5 **José María Molina**, senior manager de Abogados - Legal, voluntario de KPMG Objetivo empleo e integrante del Next Generation Committee 6 **Marina Gutiérrez**, senior manager de DA - Transaction Services, voluntaria de KPMG Objetivo empleo y de una de las ONG ganadoras de la IX edición Cafés solidarios 7 **Diego Gutiérrez**, senior manager de Markets, voluntario de diferentes proyectos de apoyo al talento, como Dáoris y KPMG Objetivo empleo

## 4

# Escucha y diálogo como clave de la relación con nuestros grupos de interés

## Compromisos

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

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

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

## ECOSISTEMA DE GRUPOS DE INTERÉS DE KPMG

De manera estratégica, KPMG lleva a cabo un proceso de identificación y evaluación de los grupos de interés clave. Este ecosistema actualizado permite a la organización desarrollar estrategias de relación y comunicación adaptadas a cada uno de ellos.

Asimismo, mantenemos un ejercicio de escucha y diálogo con nuestros grupos de interés, con el fin de tener en cuenta sus expectativas, intereses y percepciones en nuestra toma de decisiones. De manera periódica se realizan estudios de percepción que se elevan a los órganos de gobierno de la firma para este fin.



**Clientes y futuros clientes**



**Profesionales actuales, futuros y alumni**



**Sociedad general**



**Gobierno e instituciones**



**Organismos legislativos y reguladores**



**Medios, periodistas y líderes de opinión**



**Asociaciones empresariales**



**ONG y Fundaciones**



**Proveedores**



**Think tanks**



**Universidades y escuelas de negocio**



**Entorno de innovación**

## CANALES, FORMATOS Y ENCUENTROS ADAPTADOS A LOS DISTINTOS GRUPOS DE INTERÉS

Contamos con diferentes canales de relación adaptados a cada grupo de interés, con el objetivo de conocer y responder ante sus expectativas y demandas. Para ello, establecemos mecanismos de escucha y diálogo, promoviendo la participación activa en cada uno de estos canales.

Respecto a nuestros profesionales, contamos con un ecosistema de canales internos que consta de varios formatos digitales, como nuestra *newsletter* interna semanal o la intranet, que es totalmente personalizable y operativa con el objetivo facilitar el día a día de sus usuarios.

También contamos con iniciativas concretas de escucha activa, como 'Juanjo responde', a través de la que los profesionales pueden hacer llegar cualquier pregunta o inquietud al presidente. Todas las dudas se dan respuesta de forma periódica a través de la *newsletter* interna o de manera directa en los encuentros periódicos con profesionales, en función del ámbito de actuación. Asimismo, cada año realizamos una encuesta de clima, que cuenta con una elevada participación de los profesionales y sobre la que se realizan planes de acción y de seguimiento concretos.

Conscientes de la relevancia del colectivo de antiguos profesionales, hemos relanzado el programa Alumni de KPMG. El principal objetivo ha sido la generación de una comunidad que reactivamos a través de distintos canales -nueva página web, *newsletter* y encuentros periódicos, entre otros- para seguir manteniendo el contacto con este importante grupo de interés.

Para más información sobre los canales de diálogo con nuestros profesionales actuales y futuros, ver el capítulo [Personas](#).

Cabe destacar el ejercicio de escucha y diálogo que realizamos con nuestros clientes, a través del programa *Client Insights*. Su objetivo es conocer la opinión de nuestros clientes y medir su satisfacción con nuestros servicios de forma independiente y confidencial. El objetivo es identificar áreas de mejora y posibles nuevos retos de nuestros clientes para proporcionarles los servicios y soluciones que requieren. Este programa, además tiene un sistema de rápida respuesta ante cualquier opinión negativa, para realizar la corrección y seguimiento de forma adecuada. Por otro lado, identifica las mejores prácticas para que puedan ser replicadas en otros servicios, soluciones, sectores y oficinas de la firma. Este año, nuestros clientes han valorado de forma muy positiva su relación profesional con KPMG, con un 9,2 sobre 10.

Además, como punto de encuentro, colaboración y relación con nuestros actuales y potenciales clientes, opinión pública y medios de comunicación son los eventos. Ya sea organizados o a través del patrocinio de los principales congresos económicos y empresariales a nivel nacional, o mediante la participación de nuestros expertos en eventos de terceros, impulsamos el debate y el intercambio de conocimiento y puntos de vista. Para ello, colaboramos con empresas de primer nivel, así como con las grandes asociaciones empresariales, instituciones educativas, administraciones públicas, organismos legislativos y reguladores, medios de comunicación, principales directivos, líderes institucionales y de opinión.

Este año, hemos organizado 118 eventos en el conjunto de nuestras oficinas en España, tanto presenciales como híbridos o *webinars*, y patrocinado 91, un total de 209 encuentros para compartir contenidos de valor, tendencias globales y locales, y a los que han asistido más de 7.300 directivos, líderes institucionales y de opinión, valorándolos con una media de 4,7 sobre 5.

**209** eventos o patrocinios organizados

**+7.300** asistentes

**4,7 sobre 5**

Valoración de los asistentes

**9,2 sobre 10**

Valoración de nuestros clientes de su relación profesional con KPMG

## APORTACIÓN DE INFORMACIÓN DE VALOR, ACTITUD PROACTIVA Y COMUNICACIÓN TRANSPARENTE CON LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

En KPMG somos conscientes de la relevancia del papel de los medios de comunicación para el correcto funcionamiento de la democracia. Por ello, apoyamos y colaboramos en el derecho de la sociedad a contar con información veraz, contrastada y que permita desarrollar una opinión informada a la población. El periodismo de calidad es crucial, especialmente en el actual contexto de proliferación de noticias falsas (*fake news*) y de sobrecarga de información ('infoxicación').

En este sentido, hemos desarrollado y consolidado a lo largo del tiempo una sólida cultura de relaciones con los medios de comunicación, basada en la transparencia y la vocación de servicio. El alcance de los puntos de vista que ofrecen nuestros portavoces ha contribuido a favorecer una mejor comprensión de las tendencias, de la regulación y del entorno.

También impulsamos con los medios de comunicación proyectos conjuntos que se materializan en la generación de contenidos o la celebración de eventos sobre cuestiones de interés para nuestros grupos de interés.

Por otro lado, por segundo año consecutivo hemos apoyado el Premio de Periodismo Económico de la Asociación de Periodistas Europeos, donde impulsamos una mayor relevancia tanto en la presidencia del jurado (Luis de Guindos) como en el acto de clausura (Nadia Calviño).

Asimismo, con la APIE (Asociación de Periodistas de Información Económica) hemos participado en las jornadas

de la Universidad Menéndez Pelayo en Santander y también potenciando las sesiones (in)formativas para los periodistas a través de 'Los Lunes de KPMG' en otras ciudades como en Barcelona, habiendo celebrado cinco con un total de 75 asistentes.

**44** notas de prensa

**2.300** referencias a contenidos y expertos de KPMG en medios de comunicación

**75** asistentes a las sesiones (in)formativas 'Los Lunes de KPMG', en colaboración con la APIE



**Patrocinio del Premio de Periodismo Económico de la Asociación de Periodistas Europeos**

## ESCUCHA ACTIVA, COLABORACIÓN Y CONFIANZA CON TODOS NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

En KPMG formamos parte activa del cambio y compartimos una gran responsabilidad, la de aportar nuestra visión y posición de forma ética, transparente y positiva, en los temas prioritarios de la agenda económica, empresarial y social.

Desarrollamos medidas con el objetivo de generar crecimiento y bienestar en la sociedad gracias a nuestra proactividad y capacidad de adaptación a los periodos transformadores. Para ello, seguimos un plan de relaciones institucionales que combina los temas propios de nuestra actividad con los grandes desafíos del país en base a acciones de diplomacia corporativa, que trasciende del beneficio propio al interés general, para inspirar de forma positiva y para todos.

Priorizamos la escucha activa con nuestros *stakeholders* en base al conocimiento y la experiencia de nuestros expertos

para generar valor transformador y aportar soluciones innovadoras. Para ello:

- Fomentamos la colaboración público-privada y desarrollamos acciones de interés general con la administración pública a nivel nacional, además de nuevos puntos de encuentro territoriales en todas nuestras oficinas.
- Construimos alianzas estratégicas con las principales asociaciones empresariales sectoriales y territoriales, más de cien, que generan nuevas oportunidades y fortalecen la competitividad del tejido empresarial.
- Además, avanzamos junto a otras compañías; fundaciones, organismos públicos, universidades, escuelas de negocios y *think tanks* en la generación de nuevo conocimiento y en la búsqueda de soluciones reales a los grandes retos de nuestra sociedad.

## 5

## Anexos

## 5.1 ACERCA DE ESTE INFORME

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

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

## PRINCIPIOS Y ESTÁNDARES CONSIDERADOS

- **Global Reporting Initiative (GRI)** en su versión actualizada en 2021, GRI Standards, opción esencial, y siguiendo los criterios y principios para la definición del contenido y calidad de la información del informe contemplados en esta guía.
- **Los principios de “The Value Reporting Foundation”**, recogiendo información material sobre la estrategia, el gobierno, el desempeño y las perspectivas de las organizaciones de una manera que refleja el contexto comercial, social y ambiental en el que opera. Esta formado por métricas integrales de The Integrated Thinking Principles, Integrated Reporting Framework y SASB Standards.
- **World Economic Forum (WEF)**, Measuring Stakeholder Capitalism: Towards Common Metrics and Consistent Reporting of Sustainable Value Creation, utilizando las métricas core con los indicadores de importancia crítica.
- **Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).**
- **Indicadores clave de la Ley de información no financiera (11/2018)**, si bien la firma presenta sus

correspondientes Estados de Información no Financiera de acuerdo con las obligaciones legales.

- Ya en 2024, KPMG en aras de anticiparse al cumplimiento de la **Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)** ha llevado a cabo un ejercicio interno de identificación de los requerimientos de información que serán aplicables a la firma. Algunos de ellos ya se reflejan en el presente documento, si bien la firma continúa avanzando en la integración de los mismos en el sistema de información sobre sostenibilidad para garantizar la calidad de los mismos y su trazabilidad.

## ALCANCE DE LA INFORMACIÓN

La información contenida en el presente documento hace referencia a todas las actividades llevadas a cabo por KPMG en España en el ejercicio fiscal de 2022-2023, que comprende desde el 1 de octubre de 2022 hasta el 30 de septiembre de 2023. Todos los indicadores hacen referencia a este periodo, salvo aquellos que, por su naturaleza, informan de acuerdo con el año natural.

Además, y con el propósito de facilitar al lector la comparabilidad y evolución de los diferentes indicadores, se incluyen también el histórico de datos para los años precedentes, en concreto, 2022 y 2021.

En línea con los requerimientos normativos y como parte de la excelencia operativa, KPMG mantiene los controles y procedimientos internos oportunos para promover la calidad de la información y los datos contenidos en este informe, que ha sido aprobado y revisado formalmente por los máximos responsables de la firma.

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

## IDENTIFICACIÓN DE ASPECTOS RELEVANTES Y PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

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

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

A continuación, se detalla el enfoque de consulta y diálogo que se ha llevado a cabo con los grupos de interés en el contexto del ejercicio de materialidad.

Para más información sobre grupos de interés ver el capítulo [Escucha y diálogo como clave de la relación con nuestros grupos de interés](#).

## ANÁLISIS DE MATERIALIDAD: IDENTIFICACIÓN DE ASUNTOS RELEVANTES

De manera periódica KPMG realiza un estudio para identificar los asuntos más relevantes y prioritarios para la firma en España y sus grupos de interés en materia ambiental, social y gobernanza (análisis de materialidad). A finales de 2022 y durante los primeros meses de 2023, la firma ha realizado una actualización exhaustiva del estudio de materialidad anterior.

La materialidad está concebida también como una herramienta que permite la toma de decisiones en relación con los asuntos y tendencias con un mayor potencial de impacto sobre la capacidad de KPMG para crear valor en el medio y largo plazo, así como para la gestión de riesgos y oportunidades. Es por ello por lo que, los resultados obtenidos en este estudio retroalimentan el "Plan de Impacto" de la firma, en el que KPMG ha trabajado durante el ejercicio.

### Metodología del análisis

El ejercicio de identificación y priorización de asuntos relevantes consta de tres fases:

- **Primera fase.** "Entendimiento y definición del terreno de juego": con base en un análisis de gabinete para la identificación de tendencias, principales cuestiones abordadas en medios de comunicación y redes sociales desde la perspectiva de la sostenibilidad y del negocio en general, así como de la legislación emergente en relación con nuestra actividad y el contexto en el que operamos.

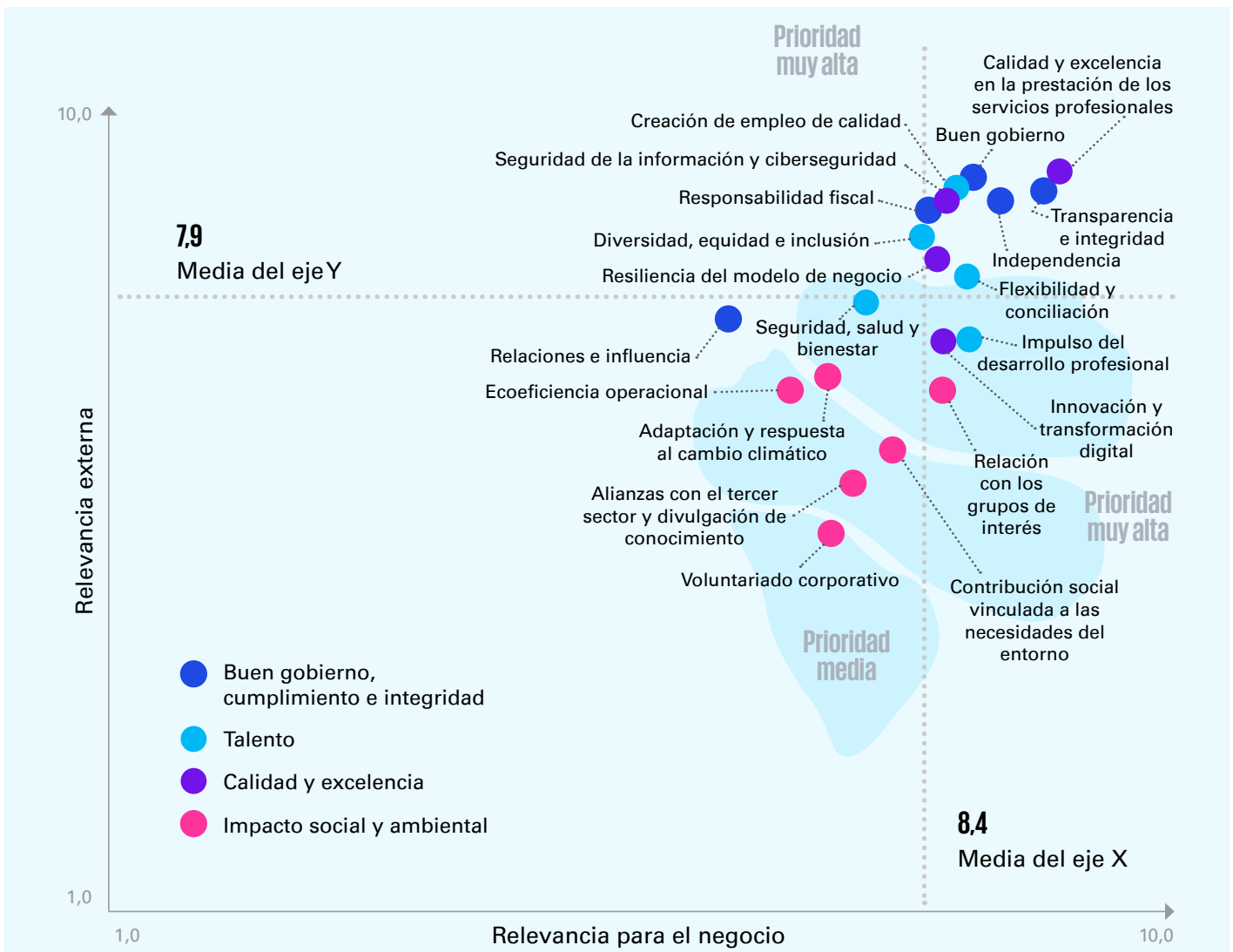
- **Segunda fase.** "Realización de consultas a grupos de interés internos": se llevaron a cabo un amplio número de entrevistas a miembros del Consejo de Socios y del Comité de Dirección, así como a los socios de áreas clave de la firma, tanto de negocio como de apoyo. Del mismo modo, se han realizado una serie de sesiones de reflexión y trabajo virtuales en los que han participado una muestra representativa de empleados de todas las edades, funciones y responsabilidades, a fin de conseguir un resultado representativo.
- **Tercera fase.** "Contraste con los grupos de interés externos": KPMG optó por identificar las expectativas respecto a los asuntos identificadas con sus principales grupos de interés a través de un cuestionario online.

Al igual que en el ejercicio anterior han participado entidades del entorno empresarial y social y, como novedad, se ha tomado en consideración a diversas universidades y se ha incorporado la perspectiva de una muestra de clientes a través de una serie de preguntas integradas en los mecanismos de escucha habituales (*Client Insights*).

### Resumen metodológico

- Fase 1** ↓ Más de **20** fuentes de tendencias, prensa y legislación emergente.
- Fase 2** ↓ **24** entrevistas a miembros del Consejo de Socios, Comité de Dirección y otros socios responsables de áreas clave.
- 4** sesiones de reflexión y trabajo virtuales con la participación de **45** profesionales de las siguientes categorías y funciones:
- Socios
  - Personal con más de 7 años de experiencia en la firma
  - Personal de apoyo
  - Nuevas incorporaciones
- Fase 3** ↓ **310** respuestas de clientes a través de preguntas específicas sobre los aspectos materiales en *Client insights*.
- 16** respuestas a cuestionarios online **ad-hoc** a:
- Ecosistema de talento (universidades)
  - Entorno empresarial
  - Entorno social

## La matriz de asuntos relevantes



Los asuntos relevantes identificados se agrupan en cuatro ejes: buen gobierno, cumplimiento e integridad, talento, calidad y excelencia e impacto social y ambiental.

En el último estudio, han cobrado especial relevancia asuntos específicos del negocio, como es la calidad y excelencia en la prestación de los servicios, junto con aquellas cuestiones relacionadas con el buen gobierno, la transparencia y la independencia, así como aspectos clave en la gestión del talento: creación de empleo de calidad, diversidad, equidad e inclusión y flexibilidad y conciliación.

Así, y tal y como se muestra en la matriz, todos los temas han cobrado relevancia respecto a anteriores mediciones, tanto desde la perspectiva del negocio como desde la mirada de los grupos de interés.

Ya en 2024 la compañía realizará una actualización del análisis de sus asuntos relevantes de sostenibilidad, tomando como base los hallazgos obtenidos en el pasado, pero incorporando nuevas perspectivas internas y externas.



### Comparte con nosotros tu opinión

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

## 5.2 INDICADORES ADICIONALES DE PERSONAS

Todos los datos e indicadores ofrecidos en este Anexo hacen referencia al personal contratado por KPMG, sin tener en cuenta el personal subcontratado, trabajadores de ETT, becarios y socios equity, a cierre de cada año, salvo en las tablas donde se indique de forma expresa que se ofrece el promedio de profesionales, u otra información.

### Profesionales por género

	2023	2022	2021
Hombres	2.888	2.708	2.381
Mujeres	2.549	2.355	2.079
<b>Total</b>	<b>5.437</b>	<b>5.063</b>	<b>4.460</b>

### Promedio de profesionales por género

	2023	2022	2021
Hombres	2.719	2.483	2.227
Mujeres	2.404	2.167	1.971
<b>Total</b>	<b>5.122</b>	<b>4.649</b>	<b>4.199</b>

### Profesionales de KPMG según edad

	2023	2022	2021
<30	52%	51%	48%
30-50	42%	44%	47%
>50	6%	6%	6%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### Profesionales de KPMG por género y grupo de edad

	Hombres			Mujeres			Total		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021
<30	1.505	1.376	1.119	1.323	1.193	1.011	2.828	2.569	2.130
30-50	1.224	1.194	1.144	1.059	1.014	940	2.283	2.208	2.084
>50	159	138	118	167	148	128	326	286	246
<b>Total</b>	<b>2.888</b>	<b>2.708</b>	<b>2.381</b>	<b>2.549</b>	<b>2.355</b>	<b>2.079</b>	<b>5.437</b>	<b>5.063</b>	<b>4.460</b>



## Profesionales por género y categoría profesional

	Hombres			Mujeres			Total		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021
Apoyo	14	14	13	174	176	179	188	190	192
Junior	1.115	1.044	816	1.108	997	836	2.223	2.041	1.652
Senior	847	811	774	671	643	563	1.518	1.454	1.337
Manager	357	314	286	257	250	223	614	564	509
Senior manager	300	291	271	229	200	193	529	491	464
Director	159	154	150	86	67	66	245	221	216
Socio	96	80	71	24	22	19	120	102	90
<b>Total</b>	<b>2.888</b>	<b>2.708</b>	<b>2.381</b>	<b>2.549</b>	<b>2.355</b>	<b>2.079</b>	<b>5.437</b>	<b>5.063</b>	<b>4.460</b>

## Profesionales con discapacidad por género

	2023	2022	2021
Hombres	26	23	19
Mujeres	23	20	21
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>43</b>	<b>40</b>
<b>Total (%)</b>	<b>0,9%</b>	<b>0,8%</b>	<b>0,9%</b>

## Modalidades de contrato por género

	Hombres			Mujeres			Total		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021
Indefinido	2.848	2.627	2.156	2.506	2.271	1.833	5.354	4.898	3.989
Temporal	40	81	225	43	84	246	83	165	471
<b>Total</b>	<b>2.888</b>	<b>2.708</b>	<b>2.381</b>	<b>2.549</b>	<b>2.355</b>	<b>2.079</b>	<b>5.437</b>	<b>5.063</b>	<b>4.460</b>
Jornada completa	2.858	2.586	2.243	2.356	2.077	1.770	5.214	4.663	4.013
Jornada parcial	30	122	138	193	278	309	223	400	447
<b>Total</b>	<b>2.888</b>	<b>2.708</b>	<b>2.381</b>	<b>2.549</b>	<b>2.355</b>	<b>2.079</b>	<b>5.437</b>	<b>5.063</b>	<b>4.460</b>

## Modalidades de contrato por grupo de edad

	<30			30-50			>50			Total		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021
Indefinido	2.761	2.428	1.711	2.270	2.187	2.037	323	283	241	5.354	4.898	3.989
Temporal	67	141	419	13	21	47	3	3	5	83	165	471
<b>Total</b>	<b>2.828</b>	<b>2.569</b>	<b>2.130</b>	<b>2.283</b>	<b>2.208</b>	<b>2.084</b>	<b>326</b>	<b>286</b>	<b>246</b>	<b>5.437</b>	<b>5.063</b>	<b>4.460</b>
J. completa	2.809	2.376	1.913	2.111	2.025	1.876	294	262	224	5.214	4.663	4.013
J. parcial	19	193	217	172	183	208	32	24	22	223	400	447
<b>Total</b>	<b>2.828</b>	<b>2.569</b>	<b>2.130</b>	<b>2.283</b>	<b>2.208</b>	<b>2.084</b>	<b>326</b>	<b>286</b>	<b>246</b>	<b>5.437</b>	<b>5.063</b>	<b>4.460</b>

## Modalidades de contrato por categoría profesional

	Apoyo	Junior	Senior	Manager	Sn Manager	Director	Socio	Total
<b>2023</b>								
Indefinido	184	2.144	1.518	614	529	245	120	<b>5.354</b>
Temporal	4	79	-	-	-	-	-	<b>83</b>
<b>Total</b>	<b>188</b>	<b>2.223</b>	<b>1.518</b>	<b>614</b>	<b>529</b>	<b>245</b>	<b>120</b>	<b>5.437</b>
J. completa	131	2.177	1.475	582	493	237	119	<b>5.214</b>
J. parcial	57	46	43	32	36	8	1	<b>223</b>
<b>Total</b>	<b>188</b>	<b>2.223</b>	<b>1.518</b>	<b>614</b>	<b>529</b>	<b>245</b>	<b>120</b>	<b>5.437</b>
<b>2022</b>								
Indefinido	189	1.878	1.453	564	491	221	102	<b>4.898</b>
Temporal	1	163	1	-	-	-	-	<b>165</b>
<b>Total</b>	<b>190</b>	<b>2.041</b>	<b>1.454</b>	<b>564</b>	<b>491</b>	<b>221</b>	<b>102</b>	<b>5.063</b>
J. completa	130	1.823	1.410	530	457	211	102	<b>4.663</b>
J. parcial	60	218	44	34	34	10	-	<b>400</b>
<b>Total</b>	<b>190</b>	<b>2.041</b>	<b>1.454</b>	<b>564</b>	<b>491</b>	<b>221</b>	<b>102</b>	<b>5.063</b>
<b>2021</b>								
Indefinido	187	1.192	1.332	508	464	216	90	<b>3.989</b>
Temporal	5	460	5	1	-	-	-	<b>471</b>
<b>Total</b>	<b>192</b>	<b>1.652</b>	<b>1.337</b>	<b>509</b>	<b>464</b>	<b>216</b>	<b>90</b>	<b>4.460</b>
J. completa	130	1.406	1.291	471	422	203	90	<b>4.013</b>
J. parcial	62	246	46	38	42	13	-	<b>447</b>
<b>Total</b>	<b>192</b>	<b>1.652</b>	<b>1.337</b>	<b>509</b>	<b>464</b>	<b>216</b>	<b>90</b>	<b>4.460</b>

### Profesionales contratados por género y grupo de edad

	Hombres			Mujeres			Total		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021
<30	647	846	593	546	664	498	1.193	1.510	1.091
30-50	174	243	157	138	217	117	312	460	274
>50	10	12	5	6	11	5	16	23	10
<b>Total</b>	<b>831</b>	<b>1.101</b>	<b>755</b>	<b>690</b>	<b>892</b>	<b>620</b>	<b>1.521</b>	<b>1.993</b>	<b>1.375</b>

### Profesionales contratados por nacionalidad

	Hombres			Mujeres			Total		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021
Española	784	1.050	733	646	821	581	1.430	1.871	1.314
Otras	47	51	22	44	71	39	91	122	61
<b>Total</b>	<b>831</b>	<b>1.101</b>	<b>755</b>	<b>690</b>	<b>892</b>	<b>620</b>	<b>1.521</b>	<b>1.993</b>	<b>1.375</b>

### Despidos por grupo de edad y género

	Hombres			Mujeres			Total		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021
<30	39	14	15	12	5	4	51	19	19
30-50	22	25	22	19	23	30	41	48	52
>50	4	6	3	3	1	13	7	7	16
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>45</b>	<b>40</b>	<b>34</b>	<b>29</b>	<b>47</b>	<b>99</b>	<b>74</b>	<b>87</b>

## Despidos por categoría profesional y género

	Hombres			Mujeres			Total		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021
Apoyo	1	-	1	3	2	31	4	2	32
Junior	35	15	12	15	8	6	50	23	18
Senior	21	14	11	9	10	6	30	24	17
Manager	4	2	3	3	5	2	7	7	5
Senior Manager	2	8	4	4	2	2	6	10	6
Director	1	3	6	-	1	-	1	4	6
Socio	1	3	3	-	1	-	1	4	3
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>45</b>	<b>40</b>	<b>34</b>	<b>29</b>	<b>47</b>	<b>99</b>	<b>74</b>	<b>87</b>

## Información sobre seguridad y salud por género

	Hombres		Mujeres		Total	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Índice de frecuencia de accidentes <sup>1</sup>	3,59	1,622	2,91	0,926	3,27	1,247
Índice de gravedad de accidentes <sup>2</sup>	0,08	0,079	0,06	0,007	0,07	0,040
Índice de incidencia de enfermedades <sup>3</sup>	0	0	0	0	0	0
Tasa de absentismo <sup>4</sup>	0,008	0,018	0,015	0,007	0,012	0,013
Horas de absentismo	27.728	114.952	12.152	53.112	59.032	168.064

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

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

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

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

## 5.3 INDICADORES ADICIONALES DE PLANETA

### DATOS DETALLADOS DE DESEMPEÑO AMBIENTAL

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

	2019*	2021	2022	2023	Evolución 2022-2023
<b>Consumo de materiales GRI SRS 301 Materiales (2016) (kg)</b>					
<b>Principales materiales renovables utilizados</b>	<b>62.931</b>	<b>27.616</b>	<b>27.078</b>	<b>23.282</b>	<b>-14,0%</b>
Compras de papel reciclado	34.753	13.035	12.399	10.116	-18,4%
Compras de papel de fibra virgen	28.179	14.581	14.679	13.166	-10,3%
Consumo específico de papel (kg/profesional)	14,89	5,70	4,91	3,97	-19,1%
<b>Principales materiales no renovables utilizados</b>	<b>1.814</b>	<b>478</b>	<b>428</b>	<b>473</b>	<b>10,5%</b>
Cartuchos de impresión sustituidos	1.111	318	250	252	0,8%
Polvo de tóner de cartuchos sustituidos	489	140	110	111	0,8%
Kits de mantenimiento de fotocopiadoras sustituidos	214	20	68	110	61,8%
<b>Total principales materiales utilizados</b>	<b>64.745</b>	<b>28.094</b>	<b>27.506</b>	<b>23.755</b>	<b>-13,6%</b>
Materiales renovables	97%	98%	98%	98%	-0,4%
Materiales no renovables	3%	2%	2%	2%	27,9%
<b>Consumo de energía GRI SRS 302 Energía (2016) (MWh)</b>					
<b>Consumo energético dentro de la organización</b>	<b>3.214</b>	<b>3.737</b>	<b>3.170</b>	<b>2.927</b>	<b>-8%</b>
Electricidad de origen renovable	1.813	2.218	3.095	2.827	-9%
Electricidad de origen no renovable	1.401	1.519	76	100	32%
Consumo específico de electricidad (MWh/profesional)	0,76	0,77	0,57	0,50	-13%
Proporción de electricidad renovable (%)	56%	59%	98%	97%	-1%
<b>Consumo energético fuera de la organización</b>	<b>14.814</b>	<b>2.561</b>	<b>5.613</b>	<b>8.982</b>	<b>60%</b>
Viajes de negocio aéreos	9.737	773	3.275	6.205	89%
Viajes de negocio en tren	339	97	234	290	24%
Viajes de negocio en vehículos particulares	4.430	1.333	1.800	2.206	23%
Pérdidas de electricidad	309	359	304	281	-8%
<b>Consumo energético total</b>	<b>18.028</b>	<b>6.298</b>	<b>8.783</b>	<b>11.909</b>	<b>36%</b>
Proporción total de energía renovable (%)	10%	35%	35%	24%	-33%

\* Año base.

	2019*	2021	2022	2023	Evolución 2022-2023
<b>Intensidad energética total (MWh / profesional)</b>	<b>4,27</b>	<b>1,30</b>	<b>1,59</b>	<b>2,03</b>	<b>28%</b>
Intensidad energética dentro de la organización (MWh / m <sup>2</sup> )	0,07	0,08	0,07	0,06	-11%
Intensidad energética dentro de la organización (MWh / profesional)	0,76	0,77	0,57	0,50	-13%
Intensidad energética fuera de la organización (MWh / 1000 km recorrido)	0,50	0,46	0,45	0,54	21%
Intensidad energética fuera de la organización (MWh / profesional)	3,51	0,53	1,02	1,53	51%
<b>Emisiones GRI SRS 305 Emisiones 2016 (t CO<sub>2</sub>e)</b>					
<b>Emisiones directas de GEI (Alcance 1)</b>	<b>0,19</b>	<b>0,06</b>	<b>0,05</b>	<b>0,22</b>	<b>331%</b>
<b>Emisiones indirectas de GEI al generar energía (Alcance 2)</b>	<b>407</b>	<b>229</b>	<b>18</b>	<b>735</b>	<b>n.d.</b>
Electricidad adquirida - enfoque de mercado	407	229	18	25	39%
Electricidad - enfoque geográfico	1.034	942	819	799	-2%
Calor adquirido	n.d.	n.d.	n.d.	515	n.d.
Frío adquirido	n.d.	n.d.	n.d.	195	n.d.
<b>Otras emisiones indirectas de GEI (Alcance 3)</b>	<b>24.434</b>	<b>12.503</b>	<b>16.833</b>	<b>20.946</b>	<b>24%</b>
1 y 2. Adquisición de productos, servicios y bienes de capital	13.104	10.647	12.630	15.221	21%
3. Actividades relacionadas con la energía	102	83	6	10	54%
4. Transporte y distribución corriente arriba	87	357	340	111	-67%
5. Residuos gestionados en las operaciones	3	8	17	18	8%
6. Viajes de negocio	6.711	805	2.271	3.565	57%
Avión	4.802	381	1.616	2.797	73%
Tren	114	25	61	75	23%
Vehículos particulares	1.129	330	447	539	21%
Taxis y VTC	327	20	81	72	-12%
Estancias en hoteles	339	49	66	82	24%
7. Viajes regulares al lugar de trabajo (desplazamientos)	2.223	455	1.419	1.805	27%
8. Activos arrendados corriente arriba	2.203	148	151	216	43%
<b>Emisiones totales de GEI</b>	<b>24.841</b>	<b>12.732</b>	<b>16.851</b>	<b>21.681</b>	<b>29%</b>
Intensidad de emisiones de Alcance 2 (kg CO <sub>2</sub> e/m <sup>2</sup> )	8,35	5,00	0,39	0,52	33%
Intensidad de emisiones de Alcance 2 (kg CO <sub>2</sub> e/profesional)	96	47	3	4	31%
Intensidad de emisiones de Alcance 3 (avión, tren y vehículos particulares) (t CO <sub>2</sub> e/ 1000 km)	206	153	179	213	19%
Intensidad de emisiones de Alcance 3 (viajes de negocio) (t CO <sub>2</sub> e/ profesional)	1,43	0,15	0,38	0,58	51%

\* Año base.

	2019*	2021	2022	2023	Evolución 2022-2023
<b>Residuos GRI SRS 306 Residuos (2020) (kg)</b>					
<b>Residuos y otras salidas que se convierten en residuos</b>	<b>110.694</b>	<b>62.066</b>	<b>48.831</b>	<b>41.598</b>	<b>-15%</b>
Papel retirado para destrucción	106.009	59.126	44.226	37.718	-15%
Cartuchos de impresión	1.111	265	250	252	1%
Kits de mantenimiento de fotocopiadoras	214	12	68	110	62%
<b>Equipos de ITS que salen de inventario</b>	<b>3.360</b>	<b>2.663</b>	<b>4.287</b>	<b>3.517</b>	<b>-18%</b>
Ordenadores y tablets	2.242	1.234	1.521	1.477	-3%
Escáner	108	810	60	258	330%
Equipos de conexión	240	259	393	532	35%
Impresoras	216	30	6	66	1000%
Monitores	142	98	146	214	46%
Teclados y ratones	85	85	159	191	20%
Teléfonos	56	20	106	46	-57%
Servidores	36	12	-	144	100%
Discos duros	26	16	35	76	117%
Otros equipos	209	99	1.861	515	-72%
<b>Métricas de circularidad Circularity Transition Indicators - Close the loop</b>					
Proporción de entradas circulares (materiales)	n.d.	89%	85%	85%	1%
Proporción de salidas circulares (residuos)	n.d.	98%	94%	96%	2%
<b>Gestión del Agua GRI SRS 303 Agua y Efluentes (2018) (m³)</b>					
<b>Consumo y vertido de agua</b>	<b>20.157</b>	<b>11.202</b>	<b>13.017</b>	<b>14.708</b>	<b>13%</b>
Oficinas ubicadas en cuencas con estrés hídrico Extremadamente Alto	13.953	7.755	9.006	10.017	11%
Oficinas ubicadas en cuencas con estrés hídrico Alto	64	35	50	50	1%
Oficinas ubicadas en cuencas con estrés hídrico Medio - Alto	4.099	2.278	2.593	2.872	11%
Oficinas ubicadas en cuencas con estrés hídrico Medio - Bajo	438	243	281	331	18%
Oficinas ubicadas en cuencas con estrés hídrico Bajo	1.603	891	1.088	1.437	32%

\* Año base.

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

El inventario se basa en las directrices establecidas en el Estándar Corporativo de Contabilidad y Reporte de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero y sus directrices complementarias<sup>1</sup> (en adelante referidas de forma conjunta como GHG Protocol).

### Alcance organizativo, operativo y temporal

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

El alcance operativo incluye las fuentes de emisión asociadas al uso directo o indirecto de energía, y se detalla para los Alcances 1, 2 y 3, definidos por GHG Protocol. En la contabilidad de emisiones de Alcance 2, se han incluido para el ejercicio 2023 las emisiones asociadas al calor y frío adquirido. El inventario cubre las emisiones de dióxido de carbono, metano y óxido nitroso, expresadas como toneladas de dióxido de carbono equivalente (t CO<sub>2</sub>e). KPMG compensa el 100% de las emisiones calculadas para los viajes de negocio en avión, ferrocarril y vehículos particulares.

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

de reducción es el año fiscal 2019, finalizado el 30 de septiembre de 2019.

### Supuestos que motivan el recálculo de las emisiones del año base

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

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

### Exclusiones en la determinación de las emisiones

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

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

<sup>1</sup> World Resources Institute (WRI) y World Business Council for Sustainable Development (WBCSD):

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

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

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

## Metodologías y factores de emisión

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

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

## 5.4 ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Código GRI	Descripción del indicador	Referencia al capítulo / Respuesta
<b>GRI 2: Contenidos generales 2023</b>		
<b>La organización y sus prácticas de presentación de informes</b>		
2-1	Detalles organizacionales	KPMG. Pº de la Castellana, 259 C 28046, Madrid. España. KPMG, S.A., sociedad anónima española y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes.
2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Índice.
2-3	Período objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	1 de octubre de 2022 – 30 de septiembre de 2023. Anual. Índice.
2-4	Actualización de la información	N/A
2-5	Verificación externa	N/A – se someten a verificación los <a href="#">Estados de Información no Financiera de KPMG en España</a> .
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones de negocio	Nuestra estructura y operaciones.
2-7	Empleados	Nuestra estructura y operaciones.
2-8	Trabajadores que no son empleados	Principales indicadores: 2023 en cifras.
2-9	Estructura de gobernanza y composición	Buen gobierno y cumplimiento.
2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Buen gobierno y cumplimiento.
2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	Buen gobierno y cumplimiento.
2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	Buen gobierno y cumplimiento.
2-13	Delegación de la responsabilidad para gestionar los impactos	Buen gobierno y cumplimiento.
2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	Buen gobierno y cumplimiento.
2-15	Conflictos de interés	Buen gobierno y cumplimiento.
2-16	Comunicación de inquietudes críticas	Buen gobierno y cumplimiento.
2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	Buen gobierno y cumplimiento.
2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Buen gobierno y cumplimiento.
2-19	Políticas de remuneración	Buen gobierno y cumplimiento.
2-20	Proceso para determinar la remuneración	Buen gobierno y cumplimiento.

Código GRI	Descripción del indicador	Referencia al capítulo / Respuesta
2-22	Declaración sobre el desarrollo de la estrategia de sostenibilidad	One firm: contribución de KPMG a los retos actuales. Soluciones para acompañar a nuestros clientes y transformar el entorno.
2-23	Compromisos y políticas	Buen gobierno y cumplimiento. Compromisos.
2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	Buen gobierno y cumplimiento. Iniciativas y actividades clave en gestión de riesgos.
2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	Buen gobierno y cumplimiento. Iniciativas y actividades clave en gestión de riesgos.
2-26	Mecanismos para solicitar de asesoramiento y planear inquietudes	Buen gobierno y cumplimiento. Nuestra cultura de ética e independencia: la clave para actuar con integridad y transparencia ante los grupos de interés.
2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	Buen gobierno y cumplimiento. Gestión de riesgos en el día a día de todos nuestros profesionales.
2-28	Afiliación a asociaciones	Escucha y diálogo como clave de la relación con nuestros grupos de interés.
2-29	Enfoques para la participación de los grupos de interés	Escucha y diálogo como clave de la relación con nuestros grupos de interés.
2-30	Convenios de negociación colectiva	Escucha y diálogo como clave de la relación con nuestros grupos de interés.
<b>GRI 3: Material topics 2023</b>		
3-1	Proceso para determinar los asuntos materiales	Acerca de este informe.
3-2	Lista de asuntos materiales	Análisis de materialidad: Identificación de asuntos relevantes.
<b>Asuntos materiales</b>		
<b>Contribución social vinculada a las necesidades del entorno</b>		
GRI 3: Temas materiales 2023		
3-3	Gestión de asuntos materiales	Principales indicadores 2023 en cifras. Soluciones para crear un impacto positivo.
GRI 203: Impactos económicos indirectos		
203-2	Impactos económicos indirectos significativos	Principales indicadores 2023 en cifras. Soluciones para crear un impacto positivo.
<b>Alianzas con el tercer sector y divulgación de conocimiento</b>		
GRI 3: Temas materiales 2023		
3-3	Gestión de asuntos materiales	Prosperidad.
<b>Relación con los grupos de interés</b>		
GRI 3: Temas materiales 2023		
3-3	Gestión de asuntos materiales	Escucha y diálogo como clave de la relación con nuestros grupos de interés.
<b>Voluntariado corporativo</b>		
GRI 3: Temas materiales 2023		
3-3	Gestión de asuntos materiales	Prosperidad
<b>Buen gobierno</b>		
GRI 3: Temas materiales 2023		
3-3	Gestión de asuntos materiales	Buen gobierno y cumplimiento.
GRI 305: Anticorrupción		

Código GRI	Descripción del indicador	Referencia al capítulo / Respuesta
205-1	Operaciones evaluadas por riesgos relacionados con la corrupción	Buen gobierno y cumplimiento.
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Buen gobierno y cumplimiento. Gestión de riesgos en el día a día de todos nuestros profesionales.
<b>Independencia</b>		
GRI 3: Temas materiales 2023		
3-3	Gestión de asuntos materiales	Buen gobierno y cumplimiento. Nuestra cultura de ética e independencia.
<b>Relaciones e influencia</b>		
GRI 3: Temas materiales 2023		
3-3	Gestión de asuntos materiales	Buen gobierno y cumplimiento. Nuestra cultura de ética e independencia.
<b>Responsabilidad fiscal</b>		
GRI 3: Temas materiales 2023		
3-3	Gestión de asuntos materiales	Buen gobierno y cumplimiento. Nuestra cultura de ética e independencia.
<b>Resiliencia del modelo de negocio</b>		
GRI 3: Temas materiales 2023		
3-3	Gestión de asuntos materiales	One firm: contribución de KPMG a los retos actuales.
<b>Adaptación y respuesta al cambio climático</b>		
GRI 3: Temas materiales 2023		
3-3	Gestión de asuntos materiales	Planeta. Energía y cambio climático.
<b>Ecoeficiencia operacional</b>		
GRI 3: Temas materiales 2023		
3-3	Gestión de asuntos materiales	One firm: contribución de KPMG a los retos actuales. Principales indicadores: 2023 en cifras. Planeta. Uso de recursos materiales y economía circular. Agua y biodiversidad.
<b>GRI 301: Materiales</b>		
301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	Planeta.
301-2	Materiales utilizados que son materiales reciclados	Planeta. Uso de recursos materiales y economía circular.
<b>GRI 301: Energía</b>		
302-1	Consumo energético dentro de la organización	Planeta. Energía y cambio climático.
302-2	Consumo de energía fuera de la organización	Planeta. Energía y cambio climático.
302-3	Intensidad energética	Planeta. Energía y cambio climático.
302-4	Reducción del consumo energético	Planeta. Energía y cambio climático.
302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	Planeta. Energía y cambio climático.
<b>GRI 305: Emisiones</b>		
305-1	Emisiones directas de gases de efecto invernadero (alcance 1)	Anexo. Indicadores adicionales de Planeta.
305-2	Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (alcance 2)	Anexo. Indicadores adicionales de Planeta.

Código GRI	Descripción del indicador	Referencia al capítulo / Respuesta
305-3	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (alcance 3)	Anexo. Indicadores adicionales de Planeta.
305-4	Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero	Anexo. Indicadores adicionales de Planeta.
305-5	Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero	Anexo. Indicadores adicionales de Planeta.
<b>GRI 306: Efluentes y residuos</b>		
306-1	Descarga de agua y destino	Planeta. Ecoeficiencia y consumo responsable.
306-2	Residuos por tipo y método de eliminación	Planeta. Agua y biodiversidad.
<b>Innovación y transformación digital</b>		
GRI 3: Temas materiales 2023		
3-3	Gestión de asuntos materiales	Innovación y digitalización como motores para la transformación.
<b>Seguridad de la información y ciberseguridad</b>		
GRI 3: Temas materiales 2023		
3-3	Gestión de asuntos materiales	Acompañar para crecer con confianza en un mundo cambiante.
<b>Creación de empleo de calidad</b>		
GRI 3: Temas materiales 2023		
3-3	Gestión de asuntos materiales	Personas.
<b>GRI 401: Empleo</b>		
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Personas. Atracción y fidelización de talento.
401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Personas.
<b>Impulso del desarrollo profesional</b>		
GRI 3: Temas materiales 2023		
3-3	Gestión de asuntos materiales	Personas.
<b>GRI 404: Formación y enseñanza</b>		
404-1	Media de horas de formación al año por empleado	Personas. Desarrollo profesional.
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	Personas. Desarrollo profesional.
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de desempeño y desarrollo profesional	Personas. Desarrollo profesional.
<b>Diversidad, equidad e inclusión</b>		
GRI 3: Temas materiales 2023		
3-3	Gestión de asuntos materiales	Personas.
<b>GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2023</b>		
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Personas. Equidad, diversidad e inclusión: profesionales únicos que forman un equipo diferencial.
<b>GRI 406: No discriminación</b>		

Código GRI	Descripción del indicador	Referencia al capítulo / Respuesta
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Esta información se incluye en los Estados de Información no Financiera de KPMG en España. En concreto, a lo largo del último ejercicio no ha sido identificada ninguna conducta constitutiva de acoso y discriminación, y por tanto no ha sido necesario poner en marcha ninguna medida correctiva.
<b>Flexibilidad y conciliación</b>		
GRI 3: Temas materiales 2023		
3-3	Gestión de asuntos materiales	Personas.
<b>Seguridad, salud y bienestar</b>		
GRI 3: Temas materiales 2023		
3-3	Gestión de asuntos materiales	Personas.
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2023		
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Personas. Promovemos la salud, la seguridad y el bienestar de todos los profesionales de la firma.
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de accidentes	Anexo. Indicadores adicionales de Personas.
403-3	Servicios de salud en el trabajo	Personas. Promovemos la salud, la seguridad y el bienestar de todos los profesionales de la firma.
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Personas. Promovemos la salud, la seguridad y el bienestar de todos los profesionales de la firma.
403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	Personas. Promovemos la salud, la seguridad y el bienestar de todos los profesionales de la firma.
403-8	Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Personas. Promovemos la salud, la seguridad y el bienestar de todos los profesionales de la firma.
403-9	Lesiones por accidente laboral	La información relativa a los índices de accidentalidad se incluye en los <a href="#">Estados de Información no Financiera de KPMG en España</a> .
403-10	Dolencias y enfermedades laborales	Anexo. Indicadores adicionales de Personas.



## 5.5 ÍNDICE DE CONTENIDOS DEL WEF

A continuación, se incluyen los cuatro pilares del *World Economic Forum (WEF)* del documento de referencia "*Measuring Stakeholder Capitalism: Towards Common*

*Metrics and Consistent Reporting of Sustainable Value Creation*", utilizando las métricas core con los indicadores de importancia crítica.

### PRINCIPIOS DE GOBERNANZA

Pilar y subtema	Apartado informe
Propósito de gobierno	Buen gobierno y cumplimiento
Calidad del órgano de gobierno	Buen gobierno y cumplimiento
<i>Engagement con stakeholders</i>	Escucha y diálogo como clave de la relación con nuestros grupos de interés
Comportamiento ético	Buen gobierno y ético cumplimiento. Nuestra cultura de ética e independencia
Supervisión de riesgos y oportunidades	Buen gobierno y ético cumplimiento. Nuestra cultura de ética e independencia

### PERSONAS

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

### PROSPERIDAD

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

### PLANETA

Pilar y subtema	Apartado informe
Cambio climático	Planeta
Pérdida de naturaleza	Planeta



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

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

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

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