



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2009

KPMG



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Datos de la entidad: KPMG

- *Dirección web:* www.kpmg.es
- *Alto cargo:* John M. Scott, Presidente
- *Fecha de adhesión:* 28/02/2003
- *Sector:* Servicios profesionales
- *Actividad:* Servicios de auditoría, fiscales y de asesoramiento legal, financiero y de negocio
- *Desglose de grupos de interés:* Clientes, Empleados, Sociedad, Medio ambiente
- *Países en los que está presente:* KPMG en España desarrolla su actividad en España
- *Alcance del Informe de Progreso:* KPMG en España
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Presentaciones y comunicaciones externas: participación en Mesas Cuadradas de la Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas y otros foros; presentaciones a organizaciones sociales a las que ayudamos a mejorar su gestión; información de la Responsabilidad Corporativa desarrollada por KPMG incluida en las propuestas de servicios; información de la Responsabilidad Corporativa desarrollada por KPMG solicitada por nuestros clientes como parte de su procedimiento de certificación de proveedores; otros canales informales de comunicación externa. Presentaciones y comunicaciones internas: reuniones de trabajo del Comité de RC y del grupo de acción social; cursos de acogida a las personas recién incorporadas a la firma; revista interna de RC; a nivel internacional, a través de grupos de trabajo con KPMG International, KPMG Europe LLP y con otras prácticas de KPMG de diferentes países de Europa, Oriente Medio y África.
- *Día de publicación del Informe:* miércoles, 10 de noviembre de 2010
- *Responsable:* Pedro León y Francia / Clara de Dios
- *Tipo de informe:* A



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

• Carta de Renovación del Compromiso



John M. Scott
Presidente

Edificio Torre Europa
Paseo de la Castellana, 95
Tel.: (+34) 91 456 3434
28046 Madrid

29 de octubre de 2010

Me complace comunicarles que, de acuerdo con nuestros valores y Código de Conducta, en KPMG en España continuamos manteniendo nuestro compromiso con los diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, referidos a los derechos humanos y laborales, la protección del medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

Con nuestro Informe de Progreso del ejercicio 2009-2010 les hacemos partícipes de nuestros avances en la implantación de estos Principios, como parte esencial de nuestra estrategia de Responsabilidad Corporativa y de nuestra forma de actuar como firma.

Dentro de las actuaciones del ejercicio que refuerzan nuestra cultura de integridad, KPMG ha sido única firma de auditoría que ha publicado su primer Informe de Transparencia correspondiente al ejercicio cerrado el 30 de septiembre de 2009, adelantándose a la regulación contenida en la nueva Ley de Auditoría. En este Informe, que adjuntamos como información complementaria, se define la estructura de nuestra firma y se resumen los procesos de control de calidad y las normas de integridad que KPMG adopta en todas sus actividades de auditoría, no sólo en las legales.

Además de seguir avanzando en la implantación de nuestro programa de ética, continuamos desarrollando la Green Initiative, un programa de lucha contra el cambio climático llevado a cabo en diferentes prácticas nacionales de KPMG en todo el mundo, que tiene como objetivo global reducir en 2010 nuestras emisiones de CO2 en un 25% respecto a 2007. Durante 2009 hemos podido ampliar el alcance de las emisiones consideradas en el inventario, por lo que hemos recalculado los datos históricos. Los resultados en KPMG en España han sido muy satisfactorios en 2009, con una reducción del 5,5% del impacto ambiental de nuestra actividad sobre las cifras del año anterior.

Asimismo, por su vinculación con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, destacamos la publicación de una Guía relacionada con la aplicación y el significado de los principios del Global Compact. El documento ha sido elaborado por nuestro equipo de Climate Change and Sustainability Services, y distribuido a todas las empresas participantes en la convocatoria organizada por el Global Compact dentro del programa del Foro Económico de Davos del pasado mes de enero.

Con el deseo de seguir trabajando en la aplicación de estos Principios, KPMG en España, socio fundador de la Red Española del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, hace público de nuevo su compromiso, asumido en febrero de 2003, manteniendo su interés en apoyar y promover los diez Principios del Pacto Mundial.

Atentamente,

• Metodología



DIAGNÓSTICO

Se necesita conocer lo que existe para saber qué necesidades tiene la entidad. Los indicadores de diagnóstico nos permiten identificar qué políticas, acciones y seguimiento se hace por cada Principio.



POLÍTICAS

Vienen recogidas mediante indicadores cualitativos que definen el marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de la entidad.



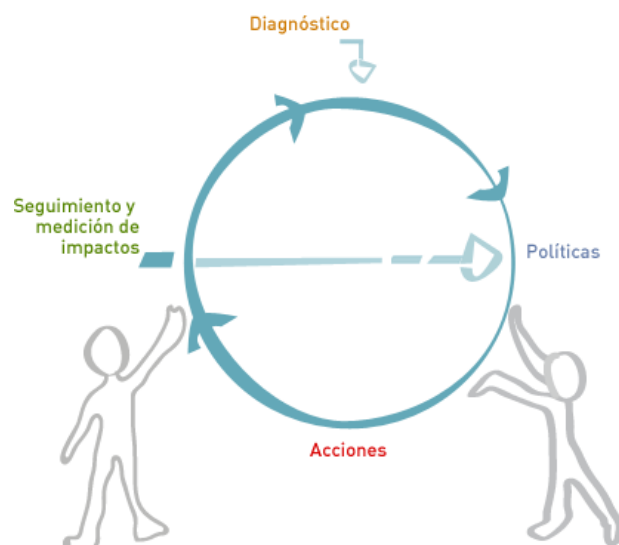
ACCIONES

Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Viene reflejado en los indicadores cualitativos planteados. Output: Necesario dar a conocer los resultados para poder recibir de nuevo ideas sobre posibles mejoras necesarias.





• Principio 1

Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el que se evalúan los diferentes factores de Derechos Humanos que afectan a la entidad (P1C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: KPMG ha elaborado un mapa de riesgos en el que se evalúan los diferentes factores de Derechos Humanos que afectan a nuestra firma.

El compromiso de KPMG con los Derechos Humanos se recoge en nuestro Código de Conducta y valores, así como en nuestra adhesión a estándares internacionales.

KPMG preserva la confidencialidad y la privacidad de los servicios de auditoría, fiscales y de asesoramiento de negocio prestados a sus clientes. Nuestros servicios se llevan a cabo con la integridad, competencia profesional y el cuidado necesarios. Asimismo, cumplen las condiciones estipuladas en la correspondiente carta de encargo, así como las normas de actuación profesional oportunas, incluidas cualesquiera normas legales, profesionales o de la organización.

En lo que respecta a la gestión interna de las personas de la firma, nuestro principal activo, KPMG trata a todas las personas con respeto y dignidad y cumple los principios de igualdad de oportunidades, comprometiéndose a garantizar que su entorno de trabajo está exento de cualquier tipo de discriminación. Como consecuencia de esta inquietud, nuestra firma lleva a cabo revisiones de sus procesos más críticos, tales como la revisión salarial, poniendo los medios para identificar inequidades internas basadas en criterios que no sean únicamente los de mérito y desempeño de cada profesional.

En relación al desarrollo de las personas de la firma, consideramos necesario gestionar a nuestros profesionales en función de sus diferentes competencias y habilidades, fomentando la diversidad y eliminando las barreras excluyentes que se pudieran generar. Por ello, KPMG en España firmó en febrero de 2010 el Charter de Diversidad promovido por el Ministerio de Igualdad, como un compromiso de nuestra firma con la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de género, raza, edad y discapacidad, entre otros. A lo largo de este año hemos comenzado a implantar el Plan de Igualdad y Diversidad de KPMG, con objetivos y actividades vinculados fundamentalmente en la igualdad de género y las personas con discapacidad.

Por otra parte, la firma dispone de procedimientos a través de los cuales los empleados pueden denunciar malas prácticas asegurando que se investigan y se mantiene la confidencialidad sin temor a represalias.



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

En el ámbito del respeto a los derechos humanos relacionados con los aspectos de seguridad y salud en el trabajo, KPMG se compromete de forma permanente con la Prevención de Riesgos Laborales, mediante el desarrollo de su actividad dentro del modelo OHSAS 18.001, que nos permite seguir una metodología a la hora de identificar los factores de riesgo que afectan a los diferentes puestos de trabajo y proponer posteriormente acciones encaminadas a eliminarlos o aminorarlos.

En relación a nuestro compromiso con la comunidad, y como resultado de las demandas de la sociedad y de nuestros profesionales, apoyamos el desarrollo socioeconómico de nuestro entorno en aquellos proyectos donde podemos aportar valor, es decir, través de iniciativas relacionadas con nuestra experiencia profesional.

Los Derechos Humanos son una parte importante de nuestra ciudadanía corporativa, por ello, enmarcado en la Global Development Initiative, un amplio programa de apoyo a los Objetivos de Desarrollo del Milenio desarrollado por todas las firmas miembro de KPMG International, apoyamos proyectos de organizaciones sociales que velan por los Derechos Humanos y promueven su cumplimiento.

Uno de estos proyectos ha sido el desarrollo de talleres de sensibilización sobre el Comercio Justo, con el fin de dar a conocer a nuestros profesionales cómo el Comercio Justo ayuda a construir un mundo mejor para varios millones de pequeños productores de África, Asia y América Latina.

Asimismo, a finales de este ejercicio hemos lanzado el Project Bright, una iniciativa de KPMG Europe LLP, y una oportunidad para poner en valor nuestros conocimientos, mejorando nuestro entorno más cercano y apoyando los Objetivos de Desarrollo del Milenio. El reto ofrecido a todos los profesionales de la firma es desarrollar proyectos de apoyo a la educación, inclusión social o el medio ambiente en nuestro entorno más cercano. Y el premio para el equipo ganador es hacer realidad su proyecto social con la ayuda del equipo de Responsabilidad Corporativa de la firma y con hasta 3.000 euros y, además, participar durante 15 días en un proyecto de cooperación y desarrollo en África de apoyo a los ODM.

Objetivos: En KPMG seguimos trabajando para reforzar y aumentar las garantías de cumplimiento de las normas sobre protección de datos personales, especialmente por parte de aquellos grupos de empleados que, por razón de su ocupación profesional, acceden con asiduidad a información de dicha naturaleza.

En relación a nuestro compromiso con la comunidad, nuestro objetivo es seguir apoyando los ODM no sólo a través de contribuciones económicas, sino a través del apoyo a proyectos determinados donde podamos ofrecer valor mediante nuestros conocimientos y experiencia profesional. Los objetivos que vamos a apoyar serán la erradicación el hambre en el mundo, educación universal e igualdad entre géneros.

Respecto a las condiciones de trabajo, en el próximo ejercicio KPMG tiene como objetivo evaluar los factores psicosociales presentes en la organización, y que puedan tener un impacto en la salud de los empleados.

Asimismo, vamos a evaluar los procesos de Recursos Humanos, con el fin de seguir trabajando a favor de la igualdad de oportunidades y la no discriminación.



POLÍTICAS:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

¿Cuenta la entidad con políticas de Derechos Humanos? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado (P1C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: KPMG en España se ha comprometido de forma pública con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, Declaración Universal de los Derechos Humanos de la Naciones Unidas.

Asimismo, cuenta con un Código de Conducta en el que recoge el compromiso de la firma con el respeto y la aplicación de los derechos humanos fundamentales.

Para alcanzar este compromiso, basamos nuestra forma de actuar en nuestros valores, que son los cimientos de nuestra identidad compartida y definen nuestra forma de actuar. Ante todo, respetamos a la persona, por lo que es, por sus conocimientos, aptitudes y experiencia como individuo, y por lo que aporta como miembro de un equipo.

Además, el compromiso de KPMG con los Derechos Humanos se recoge en nuestra adhesión a estándares internacionales.

KPMG respeta la normativa española en materia de protección de datos personales y se ha adherido formalmente a la Política sobre Privacidad de los Datos elaborada por KPMG International, dentro del proyecto impulsado por ésta para estandarizar los procesos seguidos en todas sus firmas miembro y hacerlos conformes con los niveles de protección exigidos por la legislación de la Unión Europea. Asimismo, se ha adherido formalmente al llamado 'charter on confidentiality and data protection' de KPMG Europe LLP.

En el ámbito del respeto a los derechos humanos relacionados con los aspectos de seguridad y salud en el trabajo, KPMG se compromete de forma permanente con la Prevención de Riesgos Laborales, a través de una Política Preventiva dirigida a elevar las condiciones de trabajo. Por ello, KPMG cuenta con un programa de riesgos laborales y seguridad que, con el objetivo de facilitar condiciones de trabajo seguras y saludables, integra proyectos higiénico-sanitarios y de seguridad en el trabajo.

En materia de Riesgos Laborales, contamos con un Plan de Prevención, que define las funciones y responsabilidades preventivas de la firma. El plan está consolidado, y es una herramienta que responde a una necesidad organizativa de KPMG, que nos permite estructurar y coordinar nuestros procesos preventivos de manera que podamos desarrollar nuevas actividades de prevención a corto plazo.

Nuestra estrategia de compromiso con la comunidad está alineada con nuestros objetivos y valores corporativos y se desarrolla a través de la Fundación KPMG, nuestro principal instrumento para canalizar la Acción Social y Cultural de la firma, que además cuenta con el apoyo del Comité de Responsabilidad Corporativa de KPMG.

Con el fin de consolidar nuestro programa de ciudadanía corporativa nos encontramos en procesos de aprobación de nuestras políticas de inversión en la comunidad, políticas pro bono y políticas de voluntariado corporativo.

Objetivos: En KPMG seguimos trabajando para reforzar y aumentar las garantías de cumplimiento de las normas sobre protección de datos personales, especialmente por parte de aquellos grupos de empleados que, por razón de su ocupación profesional, acceden con asiduidad a información de dicha naturaleza. Anualmente se obtiene la confirmación de un grupo mayoritario de empleados del compromiso de cumplimiento de las obligaciones más importantes en materia de

protección de datos y confidencialidad.

Nuestro objetivo es mejorar y garantizar el nivel de protección de la seguridad y salud de los profesionales de la firma y de las distintas actividades que se desarrollan en KPMG.

Indique si la entidad cuenta con una política de atención al cliente o con un sistema de atención al cliente (para sugerencias, quejas, reclamaciones, etc.) (P1C4I2)

Respuesta: SI

Implantación: KPMG dispone de un programa de Client Insights, que tiene como objetivo obtener de sus clientes un feedback constructivo sobre nuestros servicios y relaciones. La revisión comprende todos los servicios prestados al cliente, y se realiza a través de entrevistas personalizadas a los directivos más representativos de la empresa realizadas por socios independientes. Asimismo, la firma dispone de una encuesta online que se utiliza de manera complementaria al programa de revisiones personalizadas para obtener el feedback de nuestros clientes respecto a proyectos específicos.

KPMG dispone de un proceso de gestión propio para las quejas y sugerencias de seguridad y salud de nuestros profesionales que anualmente es reportado al Comité de Dirección para su conocimiento y adopción de medidas para reforzar nuestras acciones o mejorarlas, si fuera necesario. El pasado año, KPMG triplicó el número de coordinaciones preventivas con sus clientes, pasando de 22 procesos a 63. Este aumento ha permitido supervisar las condiciones de trabajo en un mayor número de clientes de KPMG.

Objetivos: Aumentar el número de coordinaciones empresariales con clientes en el próximo año, con el fin de garantizar unas condiciones de trabajo óptimas en los centros de trabajo que no son propios de KPMG.

Nuestro objetivo es mejorar y garantizar el nivel de protección de la seguridad y salud de los profesionales de la firma y de las distintas actividades que se desarrollan en KPMG.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P1C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: KPMG en España preserva la confidencialidad y la privacidad de los servicios de auditoría, fiscales y de asesoramiento de negocio prestados a sus clientes. Una de las medidas adoptadas este año en este contexto ha sido la consolidación de un training específico en materia de protección de datos personales que sirva para concienciar a nuestros profesionales sobre la importancia de esta materia. Este training es obligatorio para el personal de las áreas de apoyo y el personal 'client facing' del Management Group. Toda nueva incorporación a cualquiera de esos grupos de empleados debe completar el curso en la materia. Este año, hemos efectuado las correspondientes convocatorias y recordatorios para tratar de llegar al 100% de cumplimiento por la población obligada.

Respecto a las Aplicaciones de Gestión para Protección de Datos, disponemos de un Sistema Integrado de Gestión de



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

eventos de seguridad basado en la aplicación comercial OSSIM que controla nuestros sistemas críticos y de perímetro. Todos los datos en los equipos de la firma se encuentran encriptados de forma centralizada mediante la aplicación SafeBoot. Además, las políticas internas de la firma solamente permiten utilizar medios removibles de almacenamiento que garanticen la máxima confidencialidad (pen-drives corporativos basados en el producto Kingston Data Traveler Privacy Elite).

Asimismo, disponemos de múltiples niveles de antivirus, sistemas de Detección y Prevención de Intrusiones basados en Enterasys Dragon a nivel de red y en ISS Proventia Desktop a nivel de equipo, correlados mediante el Sistema Integrado de Gestión mencionado anteriormente; adicionalmente a ello, todo nuestro correo desde y hacia Internet está filtrado de forma externalizada mediante Postini, y para asegurar la disponibilidad de los datos en los equipos de usuarios se utiliza la aplicación de backup centralizado Altiris Backup de Syntemantec Corp.

En materia de seguridad y salud, desde el área de Prevención de Riesgos Laborales se ha gestionado un Plan de Formación con contenidos propios para todos nuestros profesionales, y específicos para los colaboradores en la gestión preventiva. Durante el ejercicio 2009-2010 se ha desarrollado un curso on line para todos los empleados, con un 71% de participación, y cuatro cursos de emergencias para los Equipos de Emergencia y Evacuación de las oficinas de Madrid y Barcelona, contando con una participación de un 75% de los colaboradores de emergencia de la firma.

Por otra parte, se sigue consolidando nuestro programa corporativo de bienestar y salud, que contempla la posibilidad de asistir a fisioterapia en el propio lugar de trabajo o en centros de fisioterapia cercanos. Además, hemos desarrollado por primera vez el "Día de la Salud", que es una campaña informativa sobre hábitos saludables en el entorno de trabajo. Con el fin de reforzar nuestro programa de bienestar y salud, también se han publicado mensualmente en nuestra revista corporativa artículos de salud, con pautas y medidas relacionadas con esta materia.

Dentro de nuestro programa de Salud, y como parte de su paquete retributivo, KPMG ofrece la cobertura de Seguros médicos complementarios a la sanidad pública, tanto para el empleado como para sus familiares más cercanos. Igualmente, forman parte del paquete retributivo de la firma seguros de vida y de incapacidad, que suponen un suplemento a la cobertura de la Seguridad Social española. La firma dispone asimismo de varias pólizas de asistencia en viajes por el extranjero, para accidentes o situaciones de emergencia en los desplazamientos por motivos laborales.

En relación a nuestro compromiso con la comunidad, en línea con nuestros valores y Código de Conducta, estamos apoyando el desarrollo socioeconómico de nuestro entorno a través de iniciativas relacionadas con nuestra experiencia profesional, además de favorecer el respeto al medio ambiente y el desarrollo del arte y la cultura.

Este año, 146 profesionales de la firma han participado en nuestro programa de voluntariado, dedicando un total de 1.206 horas laborales a proyectos de educación a niños y jóvenes en riesgo de exclusión social y a proyectos de inserción socio laboral. Además, a través de la Fundación KPMG se han dedicado 525.000 € a proyectos de inversión en la comunidad. En total, a través estos programas y con la colaboración de nuestra Fundación KPMG, hemos apoyado a un total de 82 proyectos.

Objetivos: En KPMG seguimos trabajando para reforzar y aumentar las garantías de cumplimiento de las normas sobre protección de datos personales, especialmente por parte de aquellos grupos de empleados que, por razón de su ocupación profesional, acceden con asiduidad a información de dicha naturaleza.

Entre otras medidas, seguiremos trabajando en el desarrollo de varias aplicaciones informáticas que refuerzan nuestro

cumplimiento en seguridad, confidencialidad y consistencia de la información, tanto a nivel EPS como corporativas.

El programa de salud de KPMG se continuará desarrollando durante el próximo ejercicio 2010-2011 a través de diferentes actividades como son la implantación de servicios médicos en las oficinas de Madrid y Barcelona, o el lanzamiento de los cursos corporativos de Bienestar y Salud y de Gestión del estrés, que se ofrecerán a todas las personas de la firma.

En relación a nuestro programa de compromiso con la comunidad, y siguiendo el espíritu de Pacto Mundial de las Naciones Unidas de implantar sus 10 Principios y de apoyar los Objetivos de Desarrollo del Milenio, nuestro objetivo es seguir colaborando en proyectos que apoyen los derechos humanos, tanto en España como en países en vías de desarrollo. Además, para el próximo ejercicio vamos a desarrollar Project Bright, una experiencia compartida de KPMG Europe LLP que está estrechamente relacionada con los Objetivos de Desarrollo del Milenio, dado que los ganadores de esta iniciativa participarán en un proyecto de apoyo a los ODM a lo largo de 2011.

Asimismo, nuestro objetivo es colaborar en un proyecto de apoyo a los ODM no sólo mediante contribución económica, si no con la participación de nuestros profesionales.

Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos, en la planificación estratégica de la entidad (P1C2I5)

Respuesta: SI

Implantación: En la planificación estratégica de KPMG se tienen en cuenta los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de todas nuestras políticas, incluidas las relacionadas con los Derechos Humanos.

Indique si la entidad informa a sus clientes sobre la seguridad de sus productos y servicios. En caso afirmativo, indique de qué forma (P1C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: KPMG en España preserva la confidencialidad y la privacidad de los servicios de auditoría, fiscales y de asesoramiento de negocio prestados a sus clientes. Nuestros servicios se llevan a cabo con la integridad, competencia profesional y el cuidado necesarios. Todo esto, así como las normas de actuación profesional oportunas, incluidas cualesquiera normas legales, profesionales o de la organización, queda reflejado en la correspondiente carta de encargo.

Los datos de carácter personal del cliente son tratados con la más absoluta confidencialidad, y son incluidos en un fichero automatizado titularidad de KPMG. En la propia carta de encargo queda reflejada la información sobre la seguridad del tratamiento de los datos del cliente. En cualquier momento, el cliente puede acceder a dicho fichero con la finalidad de ejercitar los derechos de acceso y, en su caso, de rectificación, cancelación y oposición respecto a sus datos personales, mediante comunicación dirigida a la sede de KPMG.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad. Descríbalas (P1C2I3)



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Respuesta: SI

Implantación: Los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de KPMG están contemplados en nuestro Código de Conducta y valores. Se contempla seguimiento por parte del socio responsable del departamento o área de negocio, los profesionales de RR.HH. y el equipo de Quality & Risk Management.

Cabe resaltar que nuestro Código de Conducta hace referencia a cuestiones relacionadas con la protección de los derechos de las personas. Además, hay canales a través de los cuales los empleados pueden comunicar, de modo confidencial y sin temor a represalias, prácticas que pudieran contravenir las disposiciones del Código de Conducta. Adicionalmente, contamos con una Línea Ética o "Whistle-blowing Hotline". Éste es un servicio operado externamente mediante el cual todas las personas de la firma pueden comunicar sus preocupaciones graves en relación con nuestro trabajo, con algo que esté sucediendo en un cliente o proveedor o con algo que crean que esté pasando internamente en nuestra firma.

Nuestra integración en KPMG Europe LLP ha posibilitado el que se incremente el seguimiento riguroso del cumplimiento de nuestras políticas y procedimientos con un programa de revisión continuado a lo largo del año realizado centralizadamente.

KPMG ha renovado la Certificación de Seguridad y Salud de su sistema preventivo en OHSAS 18.001 este año. Este plan de prevención de riesgos laborales y los procedimientos que lo conforman están creados bajo el principio de mejora continua que establece la fijación de objetivos anuales, conjuntamente con la fijación de indicadores de seguimiento y la presentación de resultados a la dirección. Este ciclo de mejora continua y la realización de auditorías, internas, externas, legales y de certificación, permiten afirmar que los procesos de seguridad y salud garantizan el respeto al principio recogido en el presente apartado.

La evaluación de las condiciones del puesto de trabajo realizada el pasado año, dirigida principalmente a estudiar el trabajo con ordenadores desde la perspectiva del entorno de trabajo y del equipo de trabajo, nos permitió identificar algunos aspectos que para los empleados eran susceptibles de mejora, como son la organización y gestión y la postura de trabajo. Inicialmente, las acciones llevadas a cabo derivadas de esta evaluación han sido la inclusión de pantallas fijas para todos los empleados que lo soliciten, mediciones ergonómicas en todos los puestos de trabajo, así como cursos generales de gestión del estrés para todo el personal, y específicos para los gestores de personas.

Asimismo, este último año se ha desarrollado la evaluación de riesgos de los centros de trabajo de KPMG que nos ha permitido revisar si los empleados disponen de buenas condiciones de seguridad y salud en el trabajo en las oficinas e instalaciones de la firma. La evaluación de riesgos ha dado paso a una planificación de acciones correctoras en todos los centros de trabajo de KPMG.

En relación a nuestro compromiso con la comunidad, junto con otras prácticas de KPMG de Europa seguimos trabajando en el desarrollo de un programa de reporte de programas sociales, que contará con herramientas de gestión e indicadores para alcanzar una evaluación adecuada de los proyectos sociales en los que colaboramos.

Objetivos: Seguir manteniendo siempre vivo nuestro Código de Conducta a través de mensajes de leadership, diferentes comunicados y sesiones de concienciación.

Mantener la Certificación OHSAS 18.001 mediante el desarrollo de los procesos y actividades preventivas pendientes de implantación y desarrollo.

Implantar las medidas correctoras derivadas de las evaluaciones de riesgos laborales de las dimensiones que se estudian (lugar de trabajo, instalaciones, puesto de trabajo y equipos de trabajo) y recogerlas en la planificación de actividades preventivas de la firma, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo de los profesionales de KPMG.

En relación a nuestro compromiso con la comunidad, nuestro objetivo es desarrollar un programa de reporte de programas sociales que cuente con herramientas de gestión e indicadores para alcanzar una evaluación adecuada de los proyectos sociales en los que colaboramos. Esperamos que en los próximos años podamos incorporar mejoras que nos permitan conocer de forma completa el impacto de los proyectos en la comunidad en los que estamos colaborando.

Indique si la entidad dispone de un auditor externo para la verificación del cumplimiento de sus políticas de Derechos Humanos, como mecanismo de seguimiento (P1C2I4)

Respuesta: No

Implantación: No disponemos de un auditor externo para la verificación del cumplimiento de los Derechos Humanos dentro de la firma. Sin embargo, el departamento de Quality & Risk Management de la firma es el encargado de velar por el cumplimiento de nuestro Código de Conducta y valores en el conjunto de la organización. Los empleados de KPMG pueden recurrir a este departamento o al de RR.HH. para comunicar malas prácticas que hayan tenido la oportunidad de observar. En la intranet de la firma se encuentra a disposición de todos los empleados el procedimiento a seguir para la comunicación de posibles malas prácticas.

Adicionalmente, contamos con una Línea Ética o "Whistle-blowing Hotline". Éste es un servicio operado externamente mediante el cual todas las personas de la firma pueden comunicar sus preocupaciones graves en relación con nuestro trabajo, con algo que esté sucediendo en un cliente/proveedor o con algo que crean que esté pasando internamente en nuestra firma.

Aunque no disponemos de certificación para el Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información, estamos sometidos a numerosas regulaciones de KPMG International. Por ello, tal y como demuestran nuestras auditorías internas, cumplimos un nivel de estándares bastante superior al requerido por AENOR SI-0005/05 o similares basadas en ISO 27001.

En Seguridad y Salud en el trabajo KPMG audita sus procesos preventivos a través de una entidad ajena. Durante el último año se han revisado los procesos bajo el estándar de Certificación OHSAS 18.001. Se ha emitido opinión favorable y se ha reducido el número de No Adecuaciones de nueve a cinco, obteniendo la renovación del certificado OHSAS 18.001.

Objetivos: En materia de Riesgos Laborales, KPMG está actualmente en proceso de fijación de nuevos objetivos, indicadores y métricas para el ejercicio 2010/2011. Los objetivos se fijarán fundamentalmente sobre las no adecuaciones y no conformidades detectadas por los diferentes procesos de auditorías externas e internas. Algunas de las áreas sobre las que trabajaremos en el próximo año son la gestión de proveedores, las inspecciones de seguridad y revisiones de las condiciones de trabajo, o la implantación de las medidas de emergencia y el desarrollo de auditorías internas.

Porcentaje de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad. Describa en el campo de notas los canales de comunicación utilizados para informar a los empleados (P1C3I1)

Respuesta: 100 %



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Implantación: El 100% de la plantilla ha recibido información sobre los principios éticos por los que KPMG se rige. Los medios utilizados han sido la entrega del ejemplar en papel y la confirmación por todas las personas que se van incorporando a la firma de su conocimiento y aceptación de dicho Código. Dicha confirmación se renueva anualmente por todos los profesionales de nuestra firma. Además, hemos contado con correos electrónicos de refuerzo, talleres de formación del curso de acogida, cursos específicos a determinados grupos de profesionales de la firma y otros soportes para comunicar los principios de nuestro Código de Conducta y valores.

Por otra parte, como refuerzo de la información que nuestros profesionales han de conocer sobre nuestros principios éticos, todos los profesionales de KPMG cuentan con un ejemplar del Manual de Ética e Independencia aplicable a todo el personal y socios de KPMG en España. Asimismo, este manual se encuentra en la Intranet de la firma. Dicho Manual recoge las políticas y regulaciones con las que nuestros profesionales han de cumplir en relación a conducta profesional y en las relaciones con clientes y terceros.

Indique el número y tipo de incumplimientos de normativas referentes a la salud y seguridad del cliente (P1C4I3)

Respuesta: 0

Implantación: KPMG dispone de un proceso para cumplir con la legislación vigente de salud y seguridad laboral y los protocolos aplicables a la salud y seguridad de los clientes de la firma.

Indique el número de demandas ratificadas por organismos reguladores oficiales o similares para la supervisión o regulación de salubridad y seguridad de los productos y servicios (P1C4I4)

Respuesta: 0

Implantación: No existe ninguna demanda ratificada al respecto. En el pasado ejercicio no ha habido sanciones referidas al cumplimiento de la LOPD.

Indique el número de incumplimientos de normativas sobre información y etiquetado de productos recibidos (P1C4I5)

Respuesta: 0

Implantación: Este indicador no aplica a los servicios de auditoría, fiscales y de asesoramiento legal, financiero y de negocio prestados por KPMG.

• Resumen de Implantación:

Principio 1	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Cientes	<p>R.:Integridad. Confidencialidad y Privacidad</p> <hr/> <p>O.:Reforzar y aumentar normas protección de datos.</p>	<p>R.:Clients Insights, Política privacidad datos. Charter on confidentiality and data protection</p> <hr/> <p>O.:Mayor nº de coordinaciones con clientes en materia de PRL, Refuerzo protección datos</p>	<p>R.:Privacidad, Integridad, Confidencialidad</p> <hr/> <p>O.:Seguir aumentando garantías cumplimiento</p>	<p>R.:Políticas de Quality & Risk Management. Línea ética.</p> <hr/> <p>O.: -</p>
Empleados	<p>R.:Código de Conducta. Valores. Charter de Diversidad. Proyectos de apoyo a los ODM</p> <hr/> <p>O.:Evaluación factores psicosociales impacto salud.</p>	<p>R.:Código de Conducta. Valores. Plan de prevención</p> <hr/> <p>O.:Refuerzo Plan de Igualdad y Diversidad.</p>	<p>R.:Plan formación en PRL. Programa de Salud.</p> <hr/> <p>O.:Aumento garantías cumplimiento normas protección datos.</p>	<p>R.:Código de Conducta. Valores. Línea ética. OHSAS 18.001 y mejora continua.</p> <hr/> <p>O.:Mantenimiento OHSAS. Desarrollo procesos y actividades preventivas.</p>
Sociedad	<p>R.:Proyectos de apoyo a los ODM. Project Bright</p> <hr/> <p>O.:Refuerzo programa de apoyo a la comunidad.</p>	<p>R.:Programa de compromiso con la comunidad.</p> <hr/> <p>O.:Implementación políticas.</p>	<p>R.:Impacto en la comunidad</p> <hr/> <p>O.:Mejorar impacto en la comunidad.</p>	<p>R.:Herramienta de gestión e indicadores impacto en la comunidad.</p> <hr/> <p>O.:Herramienta de gestión e indicadores impacto en la comunidad.</p>
Medio ambiente	<p>R.:n/a</p> <hr/> <p>O.: -</p>	<p>R.:n/a</p> <hr/> <p>O.: -</p>	<p>R.:n/a</p> <hr/> <p>O.: -</p>	<p>R.:n/a</p> <hr/> <p>O.: -</p>

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 2

Las entidades deben asegurarse de que sus entidades no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad dispone de un diagnóstico en cuanto a los riesgos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) y por lo tanto la clasifica en función de su tamaño, país, producto y sector de actividad. Indique, en el campo de notas, si la entidad favorece a los proveedores que disponen de certificaciones (SA 8000, ISO 9001, etc.) (P2C211)

Respuesta: SI

Implantación: Dada su actividad, KPMG entiende que el riesgo de incumplimiento de cuestiones relacionadas con los derechos humanos por parte de sus proveedores es muy reducido. En cualquier caso, como paso previo a la aceptación de los servicios de posibles proveedores, se realiza un análisis de los mismos, que valora su capacidad profesional y reputación, entre otras cuestiones.

Objetivos: Desarrollar una política o procedimiento de contratación y gestión de proveedores sostenibles. Se tendrán en cuenta criterios de sostenibilidad y responsabilidad corporativa, así como condiciones específicas de seguridad y salud.

Desde nuestra adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, valoramos de forma positiva a aquellos proveedores que han adoptado para el desarrollo de sus actividades los compromisos del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, de modo que este aspecto se incluirá formalmente en nuestros procedimientos de contratación de proveedores.

Seguir implantando los procedimientos de coordinación de actividades preventivas y control y adquisición de productos que se encuentran ya diseñados y que forman parte del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de KPMG.



POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con políticas que regulen las relaciones con los proveedores basadas en el respeto de Derechos Humanos? Indique, en el campo de notas, si la entidad registra y responde a las quejas y comentarios de/sobre los proveedores y subcontratistas (P2C312)

Respuesta: SI

Implantación: Dada su actividad, KPMG entiende que el riesgo de incumplimiento de cuestiones relacionadas con los derechos humanos por parte de sus proveedores es muy reducido. En cualquier caso, como paso previo a la aceptación de los servicios de posibles proveedores, se realiza un análisis de los mismos, que valora su capacidad



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

profesional y reputación, entre otras cuestiones.

Procuramos que los proveedores sean activos en materia de Responsabilidad Corporativa: certificaciones de calidad (ISO 14000 y otras).

Asimismo, se valora la contratación de servicios a centros especiales de empleo siempre y cuando nuestras necesidades de negocio nos lo permitan, pero procurando evitar la discriminación positiva.

En línea con nuestro compromiso con la comunidad, KPMG participa en diálogo abierto con las organizaciones defensoras de los derechos humanos.

Objetivos: KPMG está definiendo un procedimiento de homologación de proveedores y compras, donde se valorarán criterios de sostenibilidad y responsabilidad corporativa y el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P2C111)

Respuesta: SI

Implantación: *Procuramos que los proveedores sean activos en materia de Responsabilidad Corporativa: certificaciones de calidad (ISO 14000 y otras).*

Asimismo, se valora la contratación de servicios a centros especiales de empleo siempre y cuando nuestras necesidades de negocio nos lo permitan, pero procurando evitar la discriminación positiva. Este año hemos comenzado a trabajar en un procedimiento que formalice la contratación y gestión de proveedores sostenibles.

En línea con nuestro compromiso con la comunidad, KPMG participa en diálogo abierto con las organizaciones defensoras de los derechos humanos.

Objetivos: Desarrollar una política o procedimiento de contratación y gestión de proveedores sostenibles. Se tendrán en cuenta criterios de sostenibilidad y responsabilidad corporativa, así como condiciones específicas de seguridad y salud.

Desde nuestra adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, valoramos de forma positiva a aquellos proveedores que han adoptado para el desarrollo de sus actividades los compromisos del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, de modo que este aspecto se incluirá formalmente en nuestros procedimientos de contratación de proveedores.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje de proveedores que disponen una certificación sobre el total (P2C212)

Respuesta: 0 %

Implantación: En la actualidad, la firma no hace un seguimiento de esta información. Sin embargo, y siguiendo un procedimiento, se realiza un análisis de riesgo de los proveedores, en el que se incluyen cuestiones relacionadas con la capacidad profesional o la reputación de los mismos, entre otras.

• Resumen de Implantación:

Principio 2	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Proveedores	R.: Riesgo muy reducido	R.: Certificaciones de calidad, capacidad profesional, reputación, otras.	R.: Que sean activos en materia de RC y certificaciones de calidad.	
	O.: Código Conducta proveedores.	O.: Código de conducta de proveedores.	O.: Procedimientos de contratación y gestión de proveedores sostenibles	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 3

Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.



DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva (P3C3I2)

Respuesta: No

Implantación: En KPMG existe plena libertad para la constitución de grupos sindicales, si bien hasta la fecha no ha sido promovido ninguno por los trabajadores.



POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con una política de información, consulta y negociación con los empleados? (P3C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: En KPMG en España, la información relativa a relaciones laborales se encuentra recogida en el XIV Convenio Colectivo Estatal de Empresas Consultoras de planificación, organización de Empresas y Contable.

KPMG fomenta una comunicación activa y recíproca con sus empleados. Cuando hay algún cambio que pueda afectar directamente a nuestros profesionales, se apoya el trabajo de consultas y negociaciones con los empleados.

Enmarcado en la gestión de la seguridad y salud de las personas de la firma, KPMG cuenta con dos canales de comunicación destinados a la consulta y comunicación de todos nuestros profesionales. Uno es información actualizada y accesible a través de nuestra Intranet y otro es nuestro buzón de prevención, que sigue un riguroso procedimiento de gestión. La información recopilada mediante ese proceso se presenta anualmente al representante del Comité de Dirección para su análisis y posterior toma de decisiones.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P3C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: En KPMG existe plena libertad para la constitución de grupos sindicales, si bien hasta la fecha no ha sido promovido por ninguno por los trabajadores.

A finales de este ejercicio hemos lanzado nuestra tercera Encuesta de Clima de KPMG, donde los empleados han podido participar y mostrar su opinión sobre sus condiciones de trabajo y entorno laboral.

El punto de vista de todas las personas de la firma nos ayuda a tener una visión completa de lo que estamos haciendo bien en KPMG y los aspectos que necesitamos mejorar. Al ser la tercera edición de la Encuesta de Clima que realizamos, con los resultados que obtengamos podremos comparar la evolución de la firma en los últimos años, así como la efectividad de los planes de acción que pusimos en marcha tras nuestras dos últimas encuestas.

La participación de todos los profesionales de la firma en esta encuesta es crucial para que sigamos siendo una de las mejores empresas donde trabajar y podamos seguir evolucionando. Por ello facilitamos que todas las personas de la firma participen, y garantizamos la confidencialidad de la encuesta, a través de un proveedor externo de investigación de mercado (Towers Watson), que se hace cargo de procesar todas las respuestas a nivel global y de cada país, y de devolvernos los resultados agregados para su análisis.

En relación a nuestro entorno de trabajo, existe neutralidad en los procedimientos en solicitudes de empleo, archivo de información y datos personales y decisiones sobre promociones, despidos o traslados.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de procedimientos de seguimiento y medición que garantizan la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión de la organización? En caso afirmativo, descríbalos (P3C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: Cabe resaltar que KPMG tiene una forma jurídica en la que algunos de sus profesionales que prestan exclusivamente sus servicios, y denominados "socios", son los propietarios de la firma. La Asamblea de Socios es el máximo órgano de decisión en KPMG. El sistema es meritocrático.

KPMG fomenta una comunicación activa y recíproca con sus empleados. Cuando hay algún cambio que pueda afectar directamente a nuestros profesionales, se procuran realizar consultas y negociaciones con los empleados.

Los resultados de las encuestas de clima se comparten con todos los profesionales de la firma a través de diferentes canales de comunicación interna, como son comunicados de presidencia, revista virtual mensual interna, etc.

En relación a nuestro compromiso con la comunidad, los propios profesionales proponen programas de voluntariado que resultan de su interés.

Objetivos: Con el fin de reforzar el compromiso con la comunidad de la firma, se está trabajando en una herramienta informática que permita una valoración más eficiente de los proyectos en la comunidad que desarrolla KPMG, que aportará una



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

mayor transparencia al citado proceso.

Además, se van a desarrollar programas determinados donde los empleados participarán activamente en la decisión de los proyectos sociales en los que la firma se involucre.

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? En caso afirmativo, descríbalos (P3C311)

Respuesta: SI

Implantación: En KPMG en España, nuestro compromiso de actuar con profesionalidad entre nosotros, con nuestros clientes y con los mercados de capitales, nos anima a demostrar nuestra cultura de integridad. Para reforzarla, KPMG ha desarrollado un sólido programa de ética que incluye diversos elementos entre los que se encuentra la creación de una Línea Ética o Whistle-blowing Hotline.

La Línea Ética facilita la comunicación de posibles conductas ilegales, poco éticas o inadecuadas cuando los canales normales de comunicación resulten inefectivos o complicados. El Hotline puede ser utilizado por todas las personas de la firma, así como clientes, contratistas, proveedores y cualquier otra parte que mantenga en una relación de negocio con KPMG.

El Whistle-blowing Hotline sirve para comunicar preocupaciones que guarden relación con las siguientes áreas: Contabilidad; Controles internos; Auditoría; Irregularidades financieras, incluidas las relacionadas con transacciones bancarias; Sobornos, incluidos aquéllos relativos a un cliente de KPMG, siempre y cuando afecten a KPMG; Incumplimiento de los estándares profesionales por parte de KPMG o de nuestros profesionales.

Existe mayor información en la intranet de la firma y en nuestra página Web externa:
<http://www.kpmg.com/ES/es/Quienessomos/etica/Paginas/default.aspx>

Por otra parte, KPMG dispone de diferentes canales de comunicación entre la firma y los empleados. Además de la comunicación informal, existen otras herramientas para escuchar las sugerencias, preocupaciones y comentarios de los empleados, como pueden ser las utilizadas a través de nuestra intranet y correos electrónicos específicos para cada departamento y área de consulta. Sirva de ejemplo el área de Riesgos Laborales: KPMG cuenta con un buzón de prevención de riesgos laborales como canal abierto de participación, donde todos los empleados pueden comunicar sus dudas, consultas o propuestas de mejora de los diferentes puestos de trabajo.

Asimismo, todos los empleados de la firma participan de un programa de gestión del desempeño para establecer sus objetivos, documentar sus reuniones de evaluación y registrar sus evaluaciones de desempeño. Dialogue es nuestra herramienta global de gestión del desempeño que, apoyada por una aplicación Web, proporciona una estructura para dirigir y evaluar el desempeño y desarrollar la trayectoria profesional de las personas de la firma, además de ofrecerles las herramientas necesarias para llevar a cabo este proceso de forma eficiente y efectiva.

Además, permite comunicar a todo el equipo y en cascada los objetivos estratégicos de KPMG, así como los objetivos individuales que servirán de guía en el desempeño de nuestro trabajo. También proporciona información sobre cómo vivimos nuestros valores día a día, demostrando las competencias y comportamientos al relacionarnos con nuestros



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

clientes y con otras personas.

La evaluación 360° también es parte de este programa, y busca ofrecer un feedback constructivo a partir de las evaluaciones realizadas por otras personas de categoría superior, categoría inferior y compañeros de la misma categoría.

Otros canales de diálogo son las encuestas de satisfacción y clima laboral que realizamos periódicamente. La Encuesta de Clima KPMG 2010 se ha lanzado a finales de este ejercicio, con el fin de utilizar el feedback de los profesionales de KPMG para establecer prioridades en la firma y crear planes de acción para los próximos dos años. El plazo de participación en esta encuesta duró veinte días, durante los cuales se realizó una amplia campaña de comunicación vía mail, posters, y otros elementos de marketing interno, que intentaban fomentar la participación de los empleados.

La opinión de los profesionales de la firma es importante porque da un enfoque único para lograr cambios a largo plazo en la firma y nos ayuda a mejorar en términos de gestión y retención de personas. Además, a través de esta encuesta nuestros profesionales contribuyen a adaptar los procesos que les afectan en su día a día. Para garantizar la confidencialidad en la recepción y tratamiento de las respuestas, la encuesta es gestionada por un proveedor externo (Towers Watson) de investigación de mercados, que sólo facilita resultados agregados. El informe entregado por este proveedor externo es revisado a nivel Comité de Dirección y por parte de Recursos Humanos. En las áreas donde haya un mínimo de 10 respuestas por grupo, se revisarán los resultados a nivel Dirección de departamento.

• Resumen de Implantación:

Principio 3	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:Libertad para la constitución de grupos sindicales	R.:Convenio colectivo. Fomento comunicación activa y recíproca	R.:Encuesta de clima.	R.:Evaluación 360 °. Encuesta satisfacción y clima laboral. Línea ética, Asamblea de Socios
	O.: -	O.: -	O.: -	O.: -

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 4

Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica (P4C2I1)

Respuesta: No

Implantación: Dada la naturaleza de la actividad de KPMG, donde nuestro capital humano es altamente cualificado, este indicador no parece aplicable. No obstante, en KPMG contamos con un programa de conciliación, con el fin de promover un mayor equilibrio entre trabajo, vida personal y ocio.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad dispone de políticas que regulan el número de horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores. Descríbalas (P4C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: A través de diferentes medios, como son la intranet de la firma y otros canales de comunicación, todas las personas de la firma tienen a su disposición información por escrito sobre las políticas de compensación y beneficios de la firma; esto incluye información de las horas de trabajo establecidas, la política de vacaciones, remuneración salarial y beneficios sociales.

Todas las personas que trabajan en KPMG son reconocidas y remuneradas adecuadamente en función de su nivel de responsabilidad y del grado de desempeño de su puesto de trabajo, así como por su trayectoria profesional, evitando cualquier tipo de discriminación.

Regularmente, normalmente de forma anual, la firma realiza un ejercicio de revisión salarial, para determinar si va a conceder a cada empleado un incremento salarial y la cuantía del mismo. Los criterios que se siguen en esta revisión salarial incluyen:

- Posición salarial actual, de acuerdo con las funciones y las responsabilidades de cada persona, así como el presupuesto financiero de la firma disponible para este fin.

- Desempeño del empleado conforme a sus objetivos individuales y a los valores de la compañía. Este desempeño del empleado es evaluado por su supervisor responsable y comunicado al empleado en una sesión de "counseling", donde se valoran todos los objetivos conseguidos por el profesional y se establecen los objetivos de mejora del año siguiente. La

evaluación del desempeño del empleado es un elemento clave en toda la gestión de Recursos Humanos de KPMG, que por supuesto se basa en criterios de mérito y logro y en ningún caso en factores subjetivos que pudieran resultar discriminatorios.

Siguiendo nuestro Código de Conducta y en línea con nuestros valores, KPMG contrata, forma y promociona a las personas en función de su rendimiento y con arreglo a las leyes vigentes y con total independencia de rasgos específicos de cada persona, como puedan ser la raza, religión, edad, género, nacionalidad, discapacidad, orientación sexual o estado civil.

El número de horas de la jornada de trabajo anual media en KPMG es inferior al establecido como tope máximo en el Convenio Colectivo que nos es de aplicación, y asciende a 1750 horas, distribuidas irregularmente a lo largo del año, lo cual permite a los empleados disponer para sí de los viernes por la tarde de todo el año y de dos meses de jornada intensiva durante la época estival, así como de un número de vacaciones de 31 días laborables al año.

En relación a la seguridad en el trabajo, en el departamento de RR.HH. hay un área específica sobre Prevención de Riesgos Laborales que, siguiendo la legislación vigente, vela por la seguridad y salud en el trabajo de los empleados de la firma.

Objetivos: Nuestro compromiso constante es a dar a nuestros empleados el mejor aprendizaje y trayectoria profesional y una remuneración competitiva con el mercado.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P4C111)

Respuesta: SI

Implantación: Dada la naturaleza de la actividad de KPMG, donde nuestro capital humano es altamente cualificado, este indicador no parece aplicable. No obstante, en KPMG contamos con un programa de conciliación con el fin de promover un mayor equilibrio entre trabajo, vida personal y ocio, dado que es un objetivo prioritario para KPMG.

Dentro de nuestro plan de conciliación de la vida personal y profesional, disponemos del programa Más Vida Red, cuyo objetivo es asesorar a los profesionales de la firma en determinadas situaciones personales como puedan ser problemas de salud, legales, fiscales, cuidado de niños y mayores, etc., así como poner a su alcance los servicios gratuitos o subvencionados relacionados con estas necesidades.

La conciliación de la vida profesional y personal es un objetivo prioritario para KPMG, y dotar de herramientas flexibles a nuestros profesionales es una de las claves para alcanzar este equilibrio. Por ello, KPMG pone ordenadores portátiles, blackberrys y móviles a disposición de los profesionales que utilizan como herramienta básica de trabajo las tecnologías de la información y telecomunicación, que les permite trabajar desde casa cuando las necesidades del negocio lo permiten.

En los dos últimos años, nuestro departamento de RR.HH. ha incorporado medidas adicionales relativas a la flexibilidad horaria y el teletrabajo que permiten una mejor conciliación de la vida profesional con la personal, desarrollando nuestra política de Conciliación Personal y Profesional.



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Con el objetivo de proporcionar cauces que faciliten a los empleados el equilibrio entre las exigencias de su puesto de trabajo en KPMG y las necesidades de su vida personal, en el último año KPMG ha seguido desarrollando el programa de "Trabajo desde el Hogar". Los profesionales que participan en este programa pueden desarrollar parte de su prestación laboral de forma remota, desde su domicilio. En la intranet, en el área de RRHH, se detallan los procedimientos para participar en este programa.

Desde su implantación, cada vez son más los empleados de KPMG que se han beneficiado de la posibilidad de trabajar desde casa en distintos horarios y días en semana (según se haya pactado individualmente para cada caso). Los participantes están repartidos en cuatro de las 16 oficinas de KPMG en España. Las solicitudes provienen de todas las áreas de negocio de KPMG, tanto en posiciones de cara al cliente como en posiciones de departamentos de apoyo o soporte.

Enmarcado también dentro de esta política de Conciliación se sigue potenciando nuestro programa de "Flexibilidad Horaria". Desde su puesta en marcha se han recibido 47 solicitudes en con fórmulas de flexibilidad distintas, dependiendo de las necesidades personales de los empleados que lo han solicitado, así como de las necesidades de organización del trabajo en su puesto actual. Las solicitudes provienen de todas las áreas de negocio de KPMG, tanto en posiciones de cara al cliente como en departamentos de apoyo o soporte.

Otras muchas iniciativas dentro de este área están teniendo mucha acogida, como la opción de tomarse de forma acumulada el permiso de lactancia, o el permiso de paternidad introducidos por la Ley3/2007 de Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres. Asimismo, otras posibilidades que la legislación actual otorga, como la reducción de jornada por cuidado de dependientes o el contrato a tiempo parcial, son utilizados en KPMG por un 6% de los empleados.

• Resumen de Implantación:

Principio 4	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:Programa para promover equilibrio entre trabajo y vida personal. O.: -	R.:Código de conducta y valores. Procesos promoción y revisión salarial. PRL O.: -	R.:Mayor desarrollo Plan conciliación. O.: -	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica (P5C2I1)

Respuesta: No

Implantación: Dada la naturaleza de la actividad de KPMG no se estima la existencia de un riesgo significativo con respecto a la aparición de prácticas de trabajo infantil en la firma. No obstante, la firma cumple con la normativa vigente en materia laboral, lo que incluye el no empleo de menores de edad.

Objetivos: En relación a nuestro compromiso con la comunidad, desde la Fundación KPMG se está trabajando en varios programas de apoyo a la educación, como medio para facilitar la erradicación del trabajo infantil.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad dispone de políticas sobre la prohibición del trabajo infantil (para trabajos normales, trabajadores de menos de 15 años o de 18 en caso de trabajos peligrosos) que comunica abiertamente (P5C2I2)

Respuesta: No

Implantación: Dada la naturaleza de la actividad de KPMG no se estima la existencia de un riesgo significativo con respecto a la aparición de prácticas de trabajo infantil en la firma. No obstante, la firma cumple con la normativa vigente en materia laboral, lo que incluye el no empleo de menores de edad.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P5C1I1)

Respuesta: No

Implantación: Dada la naturaleza de la actividad de KPMG no se estima la existencia de un riesgo significativo con respecto a la aparición de prácticas de trabajo infantil en la firma. No obstante, la firma cumple con la normativa vigente



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

en materia laboral, lo que incluye el no empleo de menores de edad.

Objetivos: Englobada en una iniciativa de carácter internacional, desde la Fundación KPMG se está estudiando la colaboración en proyectos concretos que apoyen la educación como medida para la erradicación del trabajo infantil.

• Resumen de Implantación:

Principio 5	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:No hay riesgo	R.:Normativa vigente en materia laboral.	R.:Cumplimiento normativa en materia laboral.	
	O.:Proyectos de apoyo educación infantil desfavorecida.	O.: -	O.: -	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 6

Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para analizar los riesgos de discriminación en la contratación, formación y promoción. (P6C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: Las personas constituyen el principal activo de KPMG. Desde nuestro departamento de Recursos Humanos se trabaja para desarrollar el talento de nuestros profesionales, contribuyendo a su crecimiento personal y profesional, con el fin de conseguir un equipo humano altamente cualificado y comprometido con los objetivos de la firma, y con total independencia de rasgos específicos de cada individuo, como puedan ser la raza, religión, edad, género, nacionalidad, discapacidad, orientación sexual o estado civil.

En KPMG en España se ha realizado un análisis de los factores que afectan a la igualdad y la diversidad para garantizar que la firma fomenta la diversidad y la igualdad de oportunidades para todas las personas que forman o pueden formar parte KPMG. Esta acción está vinculada directamente con los valores de KPMG, y en concreto con el respeto a la persona, y es una apuesta por crear una cultura global de la diversidad e inclusión, como punto clave para retener a los mejores profesionales.

Objetivos: Revisar el diagnóstico de la situación en el próximo ejercicio 2010-2011 para establecer nuevos programas y acciones a desarrollar.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de anti-discriminación y/o de igualdad de oportunidades? Descríbala. (P6C2I3)

Respuesta: SI

Implantación: Tal y como se recoge en nuestro Código de Conducta, KPMG contrata, forma y promociona a las personas en función de su rendimiento y con arreglo a las leyes vigentes y con total independencia de rasgos específicos de cada individuo, como puedan ser la raza, religión, edad, género, nacionalidad, discapacidad, orientación sexual o estado civil.

En nuestros procesos de selección, la definición de los perfiles requeridos para cada categoría y disciplina de negocio así

como los relacionados con las competencias y/o conocimientos técnicos, ayudan a garantizar que no exista discriminación por sexo, raza, parentesco familiar u otras distintas de los requerimientos inherentes del puesto vacante.

Los procedimientos de selección cumplen en todo momento con todos los requisitos legales vigentes, dirigidos a garantizar la igualdad de oportunidades y la atracción del talento. Es objetivo de KPMG mantener procesos de selección íntegros y justos, donde todos los candidatos tengan las mismas oportunidades, sean evaluados bajo los mismos estándares y se les exija la misma cualificación para el mismo puesto de trabajo.

KPMG dispone de una política de igualdad de oportunidades y no discriminación dentro de su Plan de Igualdad y Diversidad, que está dirigida a

- Establecer un mayor conocimiento y obtener una mayor utilización de las políticas de conciliación puestas en marcha en la firma
- Fomentar el uso de medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral por parte de los trabajadores, así como de la corresponsabilidad de mujeres y hombres en el ámbito familiar y doméstico.
- Mantener la presencia de la mujer en KPMG en proporciones adecuadas.
- Incrementar la presencia de la mujer en el "Management Group" de KPMG.
- Corrección de los desequilibrios entre mujeres y hombres fomentando su participación en los procesos de promoción con las mismas oportunidades, prestando especial atención a la promoción a nivel de Director.
- Mantener políticas de Selección adecuadas a las exigencias de los principios de Igualdad.
- Seguir prácticas responsables de contratación no discriminatorias, procurando en todo momento la igualdad de condiciones de las personas contratadas, a través de criterios objetivos para la contratación que no sean excluyentes por sexo ni contengan criterios discriminatorios.
- Mantener Políticas de promoción y retribución adecuadas a los principios de Igualdad y revisar todas las políticas retributivas y de avance profesional, que están fundamentadas únicamente en razones de mérito profesional y desempeño del empleado.
- Difundir externamente e internamente las prácticas de diversidad entre empleados, ex-empleados, clientes, universidades, etc.
- Mantener un entorno de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres donde se eviten actividades de acoso sexual o por razón de sexo.

La información disponible sobre nuestro Plan de Igualdad y Diversidad, sus objetivos y programas se encuentra en un site de diversidad que hemos desarrollado este año. Todas las personas de la firma pueden trasladar sus sugerencias y dudas al departamento de Recursos Humanos a través de un buzón específico de diversidad.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala. (P6C111)

Respuesta: SI

Implantación: En KPMG respetamos a la persona, por lo que es, por sus conocimientos, aptitudes y experiencia como individuo, y por lo que aporta como miembro de un equipo.

KPMG es una organización que cumple los principios de igualdad de oportunidades y que se compromete a garantizar que



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

su entorno de trabajo está exento de cualquier tipo de discriminación.

Por ello, tal y como se recoge en nuestro Código de Conducta, KPMG contrata, forma y promociona a las personas en función de su rendimiento y con arreglo a las leyes vigentes y con total independencia de rasgos específicos de cada individuo, como puedan ser la raza, religión, edad, género, nacionalidad, discapacidad, orientación sexual o estado civil.

Además, este año KPMG ha sido la primera firma en España en suscribir el Chárter de la Diversidad, promovido por la Fundación para la Diversidad. Este chárter consiste en que las empresas acogidas al mismo se comprometen a desarrollar políticas de recursos humanos regidas por la diversidad, la antidiscriminación y la igualdad de oportunidades. Reflejo de este compromiso lo constituyen las 35 nacionalidades distintas a las que pertenecen los 2.500 profesionales de KPMG en España.

Asimismo, KPMG se ha erigido en el primer puesto entre las firmas de servicios profesionales más atractivas para trabajar en el mundo, según el índice The World's Most Attractive Employers 2010, que elabora la consultora internacional de recursos humanos Universum. Igualmente, ocupa la segunda posición en el ranking general de empresas, por detrás de Google, lo que supone escalar seis posiciones respecto al índice anterior.

En la actualidad, nuestra plantilla está formada por más de un 49 % de mujeres, lo que confirma que el aspecto de género está interiorizado dentro de la cultura de la firma. Nos encontramos en una línea óptima, y seguimos contratando a más mujeres que hombres.

Respecto a nuestro Management Group, los ratios de género son los siguientes:

-Gerentes: 37% mujeres y 63 % hombres

-Directores y Socios: 16 % mujeres y 84 % hombres

En relación a la gestión de las personas de la firma, y con el fin de reforzar que no existe discriminación de género ni de cargo en la formación de nuestros profesionales, hemos trabajado sobre una nueva plataforma online de formación implantada a finales de este ejercicio que ampliará el número de herramientas disponibles para la formación de todos nuestros profesionales, en línea con nuestra estrategia de negocio y de personas a nivel local y de KPMG Europe LLP. La nueva herramienta de gestión de la formación contará con un nuevo catálogo formativo y nuevas metodologías de aprendizaje para todas las personas de KPMG.

En relación a nuestro apoyo al empleo y la formación a personas con discapacidad, respecto al año 2009-2010, no se han realizado contrataciones de personas con discapacidad, pero sí que se ha fomentado la contratación de servicios gestionados por Centros Especiales de Empleo. En el año 2008 se inició un proceso de revisión de los proveedores de la firma por parte del área de Diversidad de Recursos Humanos con el objetivo de generar empleo indirecto entre las personas con discapacidad, y promover la contratación de servicios con entidades socialmente comprometidas en la generación de empleo de personas con algún tipo de minusvalía. Durante los dos últimos años hemos vivido un proceso de cambio destacable, pasando de no trabajar con ningún Centro Especial de Empleo a disponer en la actualidad de 6 proveedores, que en su plantilla cuentan con al menos el 75% de la plantilla de personas con capacidades diferentes.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad hace públicos la composición de la alta dirección y de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo Consejo de Administración), el ratio de diversidad de género (mujeres/hombres) y otros indicadores de diversidad culturalmente apropiados. (P6C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Anualmente se informa, a través de los registros oficiales pertinentes y de los medios de comunicación, sobre la composición de la dirección, así como del nombramiento de nuevos socios.

En la actualidad, nuestra plantilla está formada por más de un 49% de mujeres, lo que confirma que el aspecto de género está interiorizado dentro de la cultura de la firma. Nos encontramos en una línea óptima, y seguimos contratando a más mujeres que hombres.

Respecto a nuestro Management Group, los ratios de género son los siguientes:

-Gerentes: 37% mujeres y 63 % hombres

-Directores y Socios: 16 % mujeres y 84 % hombres

Objetivos: Implantación de los objetivos recogidos en nuestro Plan de Igualdad y Diversidad, entre los que se encuentran mantener un porcentaje de contratación de hombres y mujeres de 45-55%, alcanzar al menos un 1% de empleados con discapacidad dentro de KPMG, el desarrollo de un programa de formación en igualdad y diversidad, etc.

¿Dispone su entidad de un mecanismo/responsable para el tratamiento y gestión de las acusaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación? (P6C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Tal y como se contempla en nuestro Código de Conducta, KPMG no tolera ningún tipo de acoso hacia sus socios, empleados o potenciales empleados por parte de ninguna persona, incluyendo socios, empleados, clientes y terceras partes. Para el caso de que las hubiera, a través del departamento de Quality & Risk Management y de RR.HH. se pueden gestionar este tipo de acusaciones.

KPMG dispone de un Plan de Igualdad y Diversidad para garantizar que los procesos de Recursos Humanos se desarrollan en condiciones de oportunidades y no discriminación por razón de género, discapacidad, edad, orientación sexual y nacionalidad.

Además, KPMG ha desarrollado un Protocolo de acoso laboral, con el fin de que los empleados puedan denunciar malas prácticas relacionadas con la gestión de personas.

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo. (P6C3I2)

Respuesta: 2

Implantación: Este año han existido dos casos de denuncia, de los cuales uno se ha cerrado ya, y el otro está siendo investigado. En ambos casos se ha asegurado la confidencialidad, y la garantía de un procedimiento objetivo, tal y como es nuestro objetivo.



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Tal y como se contempla en nuestro Código de Conducta, KPMG no tolera ningún tipo de acoso hacia sus socios, empleados o potenciales empleados por parte de ninguna persona, incluyendo socios, empleados, clientes y terceras partes. Para el caso de que las hubiera, a través del departamento de Quality & Risk Management y de RR.HH. se pueden gestionar este tipo de acusaciones.

• Resumen de Implantación:

Principio 6	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:Apoyo a la igualdad y diversidad <hr/> O.:Revisar diagnóstico de la situación	R.:Código de conducta. Plan de igualdad y diversidad <hr/> O.: -	R.:Gestión de las personas. Charter de la diversidad. <hr/> O.: -	R.:Departamento de Quality & Risk Management y de RR.HH. Protocolo de acoso laboral <hr/> O.: -

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 7

Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbalas. (P7C111)

Respuesta: SI

Implantación: El cambio climático es uno de los retos más importantes que el mundo afronta actualmente. El sector empresarial juega un importante papel en este reto sin precedentes, que parece que en un futuro inmediato va a influir de forma significativa en los negocios y gobiernos.

Pocas organizaciones en el mundo tienen tanta capacidad de influir en el sector empresarial como las mayores firmas de servicios profesionales. Por ello, en línea con los valores corporativos de KPMG, afrontar los retos para evitar el cambio climático forma parte de la ciudadanía corporativa de las firmas miembro de KPMG.

Con el fin de abordar estos grandes retos, KPMG International está desarrollando una estrategia que permite a sus firmas miembro realizar un esfuerzo conjunto por mitigar los efectos del cambio climático, así como apoyar a nuestros clientes en el desarrollo de compromisos con el medio ambiente.

La Global Green Initiative se está desarrollando por varias prácticas de KPMG de todo el mundo, incluida KPMG en España, y su objetivo global es reducir en 2010 nuestras emisiones de CO2 respecto a 2007 en un 25%.

La fase inicial del proyecto está relacionada con la contabilidad de las emisiones. Durante el ejercicio 2009-10 se han aplicado por segunda vez los protocolos de seguimiento de emisiones, que están en línea con las directrices internacionales actualizadas de KPMG y con el enfoque por alcances de GHG Protocol. Como resultado de la aplicación de estos protocolos, se han calculado las emisiones correspondientes a 2009. El resultado ha sido favorable, dado que hemos logrado una reducción del 5,5% respecto al año anterior en las emisiones totales de gases de efecto invernadero en España, pasando de 5.364 toneladas en 2008 a 5.067 toneladas en 2009. En este punto es necesario remarcar que la revisión de los protocolos de seguimiento ha permitido incluir en el inventario algunas fuentes de emisiones indirectas (alcance 3 de GHG Protocol), de las que no fue posible obtener información en ejercicios anteriores, como son las asociadas a los consumos energéticos en zonas comunes y al uso de gases refrigerantes fluorados. En consecuencia, los datos relativos a 2007 y 2008 han sido actualizados, de modo que pueda establecerse una comparación tendencial consistente desde el año base (2007).

Además de los datos sobre consumo energético y de otra naturaleza necesarios para estimar la huella climática, se ha



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

facilitado a KPMG International otras informaciones útiles para la planificación ambiental que ya se recopilaban en el marco del sistema de gestión ambiental de la firma, como son los consumos de agua y papel o la producción de residuos y el porcentaje que se envía a procesos de valorización.

Asimismo, hemos desarrollado una Web interna de la Global Green Initiative. En esta página se ofrece información actualizada sobre actividades de la Fundación KPMG y de la firma relacionadas con la conservación del medio ambiente, los últimos datos y objetivos de nuestra reducción de emisiones de CO₂, así como noticias recientes, notas de prensa y espacios para compartir las ideas de nuestros profesionales relacionadas con el medio ambiente. Asimismo, la página incluye enlaces a recursos globales como MyTve, una Web con un repositorio de vídeos sobre temas medioambientales y a nuestra newsletter trimestral del proyecto The Global Green Update, entre otros.

Todas las personas tienen a su disposición una dirección de correo electrónico específico para canalizar sus sugerencias y propuestas para la mejora del medio ambiente.

Por otra parte, en el pasado mes de marzo nos unimos a la iniciativa organizada por WWF/Adena "La Hora del Planeta", y durante una hora apagamos las luces y luminosos de nuestras oficinas. Nos sumamos así a las motivaciones de nuestros clientes y comunidades para continuar con nuestro compromiso de asumir una conciencia sobre el cambio climático y la necesidad de reducir el impacto ambiental de nuestra actividad.

Además, en este ejercicio hemos celebrado nuestro primer Green Day, una jornada promovida por la Fundación KPMG para celebrar el Día Mundial del Medio Ambiente, apoyar la Global Green Initiative y poner en práctica nuestro compromiso en la lucha contra el deterioro del planeta. El Green Day se celebró simultáneamente en las 16 oficinas de KPMG en España y en Andorra con el objetivo doble de lograr que el mayor número de profesionales posible se trasladara a la oficina en algún medio de transporte sostenible y de reducir nuestras impresiones en un 10 % respecto a la media de los viernes.

Objetivos: Seguir midiendo y reportando nuestra huella climática, con el objetivo de reducir en un 25% la huella climática global de KPMG para el año 2010 respecto a 2007.

Apoyar proyectos ambientales relacionados con el cambio climático, dentro de un compromiso más amplio con las comunidades en las que desarrollamos nuestra actividad.

Ayudar a nuestros profesionales a reducir su propia huella climática en, al menos, un 10% para el año 2010, y a nuestros clientes y proveedores, a medir, informar y reducir su contribución al calentamiento global.

Indique si la entidad posee iniciativas enfocadas a la reducción del consumo de energía, de agua, de emisiones a la atmósfera, vertidos de agua o iniciativas enfocadas a la mejora de la biodiversidad. (P7C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: Este programa se está llevando a cabo en una primera fase en la oficina de Madrid y se irá extendiendo al resto de oficinas de KPMG. Esta iniciativa puede agruparse en dos líneas de actuación:

1. Consumo responsable:

Por medio de varias campañas de información y sensibilización, se persigue el uso racional de los recursos e infraestructuras puestos a disposición de los profesionales de KPMG. Ello incluye instrucciones para la gestión documental que permiten:

- Reducir el consumo de papel y priorizar el uso de papel reciclado frente al papel virgen.
- Lograr una reducción asociada del consumo energético y de tóner (por menor utilización de papel y de los equipos de reprografía).
- Lograr reducciones adicionales del consumo energético, y las emisiones asociadas, mediante la puesta en funcionamiento y fomento del uso de soluciones tecnológicas como alternativas a los viajes de negocios (sistemas de videoconferencia y telepresencia).
- Reducir el consumo de agua y la mejora de la calidad de los vertidos mediante recomendaciones específicas enfocadas a este objetivo.

El objetivo de estas iniciativas no es la reducción de costes, sino que entre todos logremos minimizar el impacto ambiental de nuestra actividad. No obstante, con los ahorros de costes derivados de estas iniciativas la firma apoya proyectos relacionados con nuestra comunidad o el medio ambiente.

2. Adecuada gestión de los residuos:

Todos los residuos generados en las oficinas de Madrid se recogen de forma selectiva para facilitar las opciones de valorización. El programa de recogida selectiva incluye todos los residuos peligrosos, papel y cartón, discos compactos, pilas no peligrosas y residuos de envases domésticos.

Adicionalmente, enmarcado dentro de nuestro programa de voluntariado y de compromiso con la sostenibilidad, en el último año, KPMG ha colaborado con Accionatura, ONG dedicada a la conservación del patrimonio natural y la biodiversidad, en actividades relacionadas con la recuperación ambiental de ecosistemas degradados, a través de la participación de 54 profesionales de la firma de las oficinas de Madrid y Barcelona, que emplearon 502 horas de tiempo de trabajo en diferentes actividades de reforestación de zonas de alto valor ecológico mediante métodos tradicionales.

Estas contribuciones de KPMG a la recuperación de espacios permiten mantener la diversidad biológica de áreas degradadas, ya que se realizan plantaciones de diversas especies autóctonas que, potencialmente, pueden llegar a constituir un ecosistema maduro que albergue a gran cantidad de especies.

Objetivos: El objetivo de reducción del consumo energético está en línea con el objetivo global de KPMG de alcanzar en 2010 una reducción del 25% de las emisiones de gases de efecto invernadero.

En relación a otros consumos, se están mejorando los procedimientos de recopilación de la información para poder determinar las principales variables que intervienen en ellos y poder establecer objetivos de reducción y medidas asociadas para su cumplimiento.

En relación con las actividades de mejora de la diversidad biológica, y enmarcado dentro de nuestro programa de voluntariado y compromiso con el medio ambiente, el objetivo de KPMG es continuar la colaboración con organizaciones medioambientales para organizar iniciativas de apoyo al compromiso de nuestra firma de ser neutrales en carbono, no sólo reduciendo el impacto ambiental de nuestra actividad, sino también compensando nuestras emisiones de CO₂.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Porcentaje de recursos sobre el total de ingresos brutos destinados a campañas de sensibilización y formación medioambiental %. (P2C2I1)



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Respuesta: 0 %

Implantación: Hasta la fecha no disponemos de información sobre este porcentaje; no obstante, estas acciones se realizan por medio de campañas en nuestra intranet, comunicaciones a través de correos electrónicos o instrucciones sobre la materia incluidas en los cursos de acogida organizados para las nuevas incorporaciones. Por esta razón, el dato sobre el coste de estas campañas no es significativo para nuestra firma.

Objetivos: El objetivo es continuar desarrollando en el futuro estos tres canales de comunicación para la sensibilización y formación ambiental.

• Resumen de Implantación:

Principio 7	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			<p>R.:KPMG's Global Green Initiative, Buenas prácticas de gestión ambiental enfocadas a la racionalización del consumo de recursos</p> <hr/> <p>O.:Reducir emisiones KPMG. Proveedores y empleados. Fomentar buenas prácticas, Promover reducción uso infraestructuras y materiales de oficina</p>	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 8

Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para analizar los riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad así como si la entidad tiene certificaciones medioambientales (ISO 14001, JIS Q 14001, EMAS certification, etc.). (P8C2I4)

Implantación: Una firma de servicios profesionales que no dispone de procesos industriales o logísticos que den lugar a impactos ambientales significativos no está especialmente expuesta a riesgos de naturaleza ambiental.

A continuación se resumen los principales aspectos ambientales de nuestra actividad:

- Consumos: papel, electricidad, equipos electrónicos.
- Producción de residuos: papel y cartón, envases domésticos, pilas no peligrosas, discos compactos, tóner, fracción todo-uno, equipos electrónicos y otros residuos peligrosos.
- Vertido de aguas residuales asimilables a domésticas
- Emisiones indirectas asociadas a desplazamientos de negocio en medios de transporte públicos.
- Otros impactos indirectos asociados al uso y mantenimiento de instalaciones compartidas: instalaciones térmicas de edificios, vestíbulos, aseos, etc.

La responsabilidad última en relación a su minimización corresponde a todos los empleados de la firma, mediante la aplicación de las recomendaciones de gestión ambiental comunicadas a través de los canales de sensibilización y formación ambiental de KPMG.

Objetivos: El objetivo de KPMG es mantener actualizado este listado de aspectos ambientales para asegurar el cumplimiento de los requisitos normativos que les son de aplicación, minimizar el impacto ambiental que producen y conseguir una mejora continua en relación a los mismos. Para ello se está extendiendo el sistema de gestión ambiental implantado en nuestras oficinas de Madrid a todas las oficinas de KPMG en España, con el objeto de iniciar el proceso de certificación en enero de 2011.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política medioambiental, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas. (P8C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Disponemos de un Sistema de Gestión Ambiental que abarca todas las actividades y servicios desarrollados por KPMG desde nuestras oficinas del Edificio de Torre Europa.

Este Sistema de Gestión Ambiental incluye la planificación de actividades, prácticas, procedimientos, procesos y recursos para desarrollar, implantar, llevar a cabo, revisar, evaluar y mantener al día nuestra política ambiental.

Actualmente se está trabajando en la extensión de este sistema de gestión ambiental, basado en la Norma ISO 14001 y el reglamento EMAS, a todas la oficinas de KPMG en España.

Desde la implantación del Sistema de Gestión Ambiental, aplicamos cada uno de los criterios de nuestra política medioambiental en todas nuestras actividades, productos y servicios. La política es revisada periódicamente por la alta dirección.

Siguiendo nuestra política medioambiental, KPMG forma, sensibiliza e involucra en materia medioambiental a los profesionales de la firma, atendiendo a su nivel de responsabilidad y la actividad que desarrollan, y proporcionándoles los conocimientos precisos para permitir la implantación y la observancia de buenas prácticas medioambientales.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala. (P8C111)

Respuesta: SI

Implantación: Las acciones de fomento de la responsabilidad ambiental entre nuestros empleados están relacionadas con las buenas prácticas para lograr un uso responsable de los recursos, tal como se han descrito en la cuestión P7.C2.I2.

Las buenas prácticas pueden agruparse en dos líneas de actuación (consumo responsable y adecuada gestión de residuos) y su difusión se realiza a través de los canales de comunicación habitual de la firma con sus empleados (intranet, comunicaciones por correo electrónico, cartelería específica y cursos de acogida de nuevos empleados).

Adicionalmente, durante este año se han realizado varios proyectos de voluntariado y apoyo al medio ambiente en colaboración Accionatura. En Madrid hemos desarrollado un proyecto de voluntariado ambiental de reforestación de una cañada real y en Barcelona otro de recuperación de un camino histórico.

En KPMG queremos contar con la colaboración de todas las personas de la firma para el desarrollo de estas y otras iniciativas que fomenten la responsabilidad ambiental, y por ello seguimos desarrollando talleres y cursos de sensibilización, con el fin de que entre todos identifiquemos opciones de mejora.

Asimismo, contamos con un correo electrónico específico a través del cual se reciben y gestionan las sugerencias de mejora relacionadas con estas iniciativas.

Objetivos: KPMG está trabajando en la mejora de los procedimientos de recopilación de la información para poder evaluar el resultado de estas iniciativas a partir de los datos de desempeño.

En relación con las actividades de gestión y mejora de hábitats, y enmarcado en nuestro programa de voluntariado y compromiso con el medio ambiente, el objetivo de KPMG es continuar la colaboración con este tipo de iniciativas.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad dispone de unos objetivos medioambientales cuantificables y metas para toda la compañía. (P8C2I3)

Respuesta: SI

Implantación: Los objetivos y metas medioambientales de KPMG han sido fijados en el marco de nuestro sistema de gestión ambiental, partiendo de los resultados del análisis del consumo de materiales, emisiones, vertidos y residuos, así como de los requisitos legales y otros compromisos adquiridos en relación a los mismos y la capacidad de la firma para influir en los datos de desempeño. Estos objetivos se centran en los aspectos ambientales que han resultado significativos, y cuyo cumplimiento se traducirá en una mejora del comportamiento medioambiental de nuestra firma.

Objetivos: Se van a reforzar los objetivos relativos a la reducción del consumo energético y de las emisiones de gases de efecto invernadero mediante nuestra participación en el proyecto "Global Green Initiative", que se está desarrollando junto con otras prácticas de KPMG de todo el mundo. El objetivo de este proyecto es reducir en 2010 un 25 % de nuestras emisiones de CO2 respecto al año 2007.

Porcentaje de proveedores y subcontratas de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo (p.e. ISO 14001, EMAS, etc.) %. (P8C3I1)

Respuesta: 2,3 %

Implantación: La información se obtiene en aplicación del procedimiento de Proveedores y Subcontratistas de nuestro sistema de gestión ambiental. Los requisitos ambientales que KPMG aplica a sus proveedores y subcontratistas son notificados a través de un formato oficial de Comunicación, que está incluido en nuestro sistema de gestión ambiental. Dentro de esta Comunicación se incluye la implantación de un sistema de gestión ambiental como un elemento valorado positivamente, pero no como un requisito obligatorio.

Además de la implantación de sistemas, la firma recopila información de sus proveedores relativa a la existencia de otras cualificaciones de carácter ambiental, como puede ser disponer de etiquetas de gestión ambiental de productos ("etiqueta ecológica").

Objetivos: El objetivo de KPMG en este ámbito es incrementar el número de proveedores que disponen de sistemas de gestión ambiental implantados y/o etiquetas de gestión ambiental de aplicación a sus productos o servicios.

• Resumen de Implantación:

Principio 8	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés	R.: Los riesgos y responsabilidades ambientales se identifican y gestionan en el marco de nuestro SGA.	R.: KPMG dispone una Política ambiental firmada por su máximo responsable.	R.: Iniciativas de fomento de una mayor responsabilidad ambiental entre nuestros profesionales.	
	O.: Política ambiental de KPMG, cumplimiento legal y mejora continua.	O.: Implantación de la política en todas nuestras oficinas.	O.: Participación de profesionales en mejora continua.	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 9

Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala. (P9C111)

Respuesta: SI

Implantación: KPMG sigue invirtiendo en últimas tecnologías que proporcionen alternativas a la necesidad de viajar, reduciendo de este modo las emisiones y contaminación que puedan originarse por los desplazamientos de trabajo de las personas de la firma. Por ello, este año hemos impulsado un modelo de colaboración en reuniones virtuales, tanto mediante videoconferencia, como en la modalidad de telepresencia que, por sus resultados y el tipo de reuniones físicas que sustituye, implicando a profesionales en ubicaciones muy distantes, supone la reducción sustancial del uso de recursos derivados del transporte aéreo.

En este sentido, las reuniones en modalidad de telepresencia se han prolongado en una media cercana a las 40 horas mensuales. Este uso implica el ahorro energético correspondiente a 90 viajes de media/larga distancia al mes, o una estimación equivalente de 1.000 Tm anuales de CO2.

Por otra parte, hemos diseñado y puesto en marcha un nuevo modelo de impresión optimizada, mediante la centralización de los dispositivos multifuncionales. Con ello, además de ventajas en cuanto a la confidencialidad de la información impresa, se obtiene una reducción drástica del volumen impreso, estimado en un 25%, dada la modificación de prioridades para el usuario.

El primer paso en esta estrategia para toda la firma se ha dado en el diseño de una solución de este tipo en las nuevas oficinas que tendremos en Barcelona, donde el próximo año sustituiremos 42 impresoras dispersas por 17 equipos multifuncionales, con un consumo optimizado. Las nuevas impresoras estarán dotadas además de capacidades avanzadas de escaneo, lo que aumentará la reducción de uso de papel en copias impresas.

Además, este año hemos implantado la solución de eAudit, para la mejora de los procesos de auditoría mediante una herramienta informática distribuida a más de 600 profesionales. Con ella, la reducción de la necesidad de uso de papel impreso es drástica, además de suponer un avance aún mayor en nuestras estrictas medidas de control de la información.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Número de estudios, informes desarrollados o de comunicaciones enviadas en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética. (P9C2I1)

Respuesta: 100

Implantación: KPMG cuenta con un equipo de casi 30 especialistas en materia de responsabilidad corporativa y cuestiones relacionadas con la sostenibilidad empresarial englobados en su departamento de Climate Change and Sustainability Services. Nuestros especialistas prestan servicios relacionados con la creación de valor a largo plazo para los clientes a través de la comprensión y el aprovechamiento de los retos asociados al desarrollo sostenible y la satisfacción de las preocupaciones de los grupos de interés, así como servicios de incremento de la confianza a través de la verificación de información no financiera.

Durante el año 2009-2010 se realizaron más de cien estudios y trabajos relacionados con estas cuestiones incluyendo la elaboración de estrategias, planes de acción y memorias de responsabilidad corporativa, la verificación de las mismas y servicios relacionados con el cambio climático.

Algunos de estos estudios tratan de forma divulgativa aspectos de desarrollo sostenible y son de libre acceso. Asimismo, por su vinculación con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, destacamos la publicación de una Guía relacionada con la aplicación y el significado de los principios del Global Compact. El documento ha sido elaborado por nuestro equipo de Climate Change and Sustainability Services, y distribuido a todas las empresas participantes en la convocatoria organizada por el Global Compact dentro del programa del Foro Económico de Davos del pasado mes de enero.

Inversión financiera, sobre el total de ingresos brutos, en el año actual para el desarrollo y la divulgación de tecnologías que no sean agresivas con el medio ambiente. (P9C2I2)

Respuesta: 0

Implantación: No se dispone de esta información.

• Resumen de Implantación:

Principio 9	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.: Inversión y refuerzo últimas tecnologías. Diseño modelo impresión optimizada. <hr/> O.: Seguir reforzando uso nuevas tecnologías.	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 10

Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad realiza un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad. Indique los riesgos. (P10C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: En KPMG en España, nuestro compromiso de actuar con profesionalidad entre nosotros, con nuestros clientes y con los mercados de capitales, nos anima a seguir manteniendo en todo momento nuestra cultura de integridad. Al fijarnos unos elevados estándares para nosotros mismos y para nuestros clientes, dejamos claro nuestro compromiso con el mantenimiento de los valores de KPMG: nunca será aceptable una situación en la que se pueda esperar o aceptar que se pongan en peligro nuestros valores.

La piedra angular de nuestra profesión es la capacidad de ser objetivos e independientes y, sobre todo, de actuar con integridad. Para reforzar nuestra cultura de integridad contamos con un departamento de Quality & Risk Management que vela por el cumplimiento de las políticas de ética e independencia y otros aspectos relacionados con este Principio contemplados en nuestro Código de Conducta, Políticas de Quality & Risk Management, ética e independencia, y que nos ayudan a combatir los riesgos de corrupción que podrían afectar a nuestro negocio, como pueden ser el soborno, conflictos de interés, conspiración, nepotismo o amiguismo, extorsión, uso ilegal de información privilegiada, fraude o blanqueo de capitales.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales. (P10C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: La piedra angular de nuestra profesión es la capacidad de ser objetivos e independientes y, sobre todo, de actuar con integridad. Para reforzar nuestra cultura de integridad contamos con nuestro Código de Conducta, Políticas de Quality & Risk Management, ética e independencia y con nuestro equipo de profesionales del departamento de Quality & Risk Management de KPMG, quien vela por el cumplimiento de las mismas para combatir los riesgos de corrupción que podrían afectar a nuestro negocio, como pueden ser el soborno, conflictos de interés, conspiración, nepotismo o amiguismo, extorsión, uso ilegal de información privilegiada, fraude o blanqueo de capitales.



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Nuestro Código de Conducta incluye cuestiones o aspectos sobre independencia, objetividad y conflictos de interés, regalos y atenciones, normas rigurosas de aceptación de clientes y trabajos, sobornos y corrupción, información sobre dónde pedir ayuda, o cómo las personas de la firma pueden comunicar sus preocupaciones, etc.

En KPMG seguimos trabajando en un programa que mantenga siempre vivo nuestro Código de Conducta a través de mensajes de leadership, diferentes comunicados y sesiones de concienciación.

Asimismo, en este ejercicio seguimos consolidando el desarrollo e implantación de nuestro programa Anti-bribery, que cuenta con nuevas "Políticas contra el Soborno", así como con la ampliación y el refuerzo de la formación de los profesionales de KPMG respecto a sobornos y pagos similares y reporte de incumplimientos de Legislación, Regulaciones y Normas Profesionales. Todo el personal recibe periódicamente y de forma obligatoria formación en materia de anti-bribery. Asimismo, KPMG es firmante del World Economic Forum's Partnering against Corruption Principles for Countering Bribery, o la Alianza contra la corrupción - Principios del Foro Económico Mundial para hacer frente al cohecho.

Contamos además con otras medidas internas como son la implantación de otras políticas y procedimientos relativos a la aceptación e identificación de clientes, regalos a clientes, cobros de los clientes en efectivo, transacciones especialmente confidenciales, actividades de marketing con clientes de auditoría, medidas para la prevención de blanqueo de capitales, etc. Para los clientes de auditoría es aplicable además toda la normativa de independencia aplicable impuesta por reguladores, por KPMG International, por KPMG en España, etc.

Cada socio y empleado de KPMG debe estar familiarizado con las políticas de independencia de KPMG –que abordan aspectos tales como negociaciones de empleo, inversiones y uso información privilegiada- y, por supuesto, cumplir dichas políticas. En la implantación de todas estas políticas consideremos de especial relevancia "The tone at the top" que es el compromiso e involucración de gerentes, socios y en especial de los líderes de KPMG a nivel nacional e internacional, así como una adecuada comunicación y difusión mediante la firma por escrito de que han leído y entendido el Código de Conducta, o formación específica, etc.

KPMG promueve la existencia de un entorno laboral en el que las personas puedan comunicar conductas inapropiadas. Por ello, la firma dispone de procedimientos a través de los cuales los empleados pueden denunciar malas prácticas asegurando que se investigan y se mantiene la confidencialidad sin temor a represalias, como es nuestra Línea Ética, que refuerza nuestra cultura de integridad. Esta Línea Ética facilita la comunicación de posibles conductas ilegales, poco éticas o inadecuadas cuando los canales normales de comunicación resulten inefectivos o complicados. El Hotline puede ser utilizado por todas las personas de la firma, así como clientes, contratistas, proveedores y cualquier otra parte que mantenga en una relación de negocio con KPMG, con el fin de comunicar posibles preocupaciones que guarden relación con las siguientes áreas: Contabilidad; Controles internos; Auditoría; Irregularidades financieras, incluidas las relacionadas con transacciones bancarias; Sobornos, incluidos aquéllos relativos a un cliente de KPMG, siempre y cuando afecten a KPMG; Incumplimiento de los estándares profesionales por parte de KPMG o de nuestros profesionales.

Objetivos: Nuestro compromiso es seguir trabajando en la interiorización de los valores impulsados por KPMG mediante una concienciación continua de los profesionales y en el seguimiento del cumplimiento de nuestras políticas y procedimientos.

¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales incluyendo los límites y canales de información de los mismos? (P10C511)

Respuesta: SI

Implantación: Dentro de los principios de nuestro Código de Conducta hay compromisos específicos referidos a regalos y atenciones. KPMG en ningún caso ofrece regalos u otros elementos cortesía de la firma con la condición de que se compren productos o contraten servicios de KPMG ni con intención de que la firma reciba un trato preferente. Ninguna persona de la firma puede aceptar regalos cuando pueda parecer que socava la independencia, objetividad, o el criterio profesional.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala. (P10C111)

Respuesta: SI

Implantación: En KPMG en España, nuestro compromiso de actuar con profesionalidad entre nosotros, con nuestros clientes y con los mercados de capitales, nos anima a demostrar nuestra cultura de integridad constantemente. Al fijarnos unos elevados estándares para nosotros mismos y para nuestros clientes, dejamos claro nuestro compromiso con el mantenimiento de los valores de KPMG: nunca será aceptable una situación en la que se pueda esperar o aceptar que se pongan en peligro nuestros valores.

KPMG ha sido única firma de auditoría que ha publicado su primer Informe de Transparencia correspondiente al ejercicio cerrado el 30 de septiembre de 2009, adelantándose a la regulación contenida en la nueva Ley de Auditoría. En este Informe, que adjuntamos como información complementaria, se define la estructura de nuestra firma y se resumen los procesos de control de calidad y las normas de integridad que KPMG adopta en todas sus actividades de auditoría, no sólo en las legales. El informe desarrolla la apuesta por la calidad de la firma, que implica unas estructuras poderosas y buenas herramientas y afecta a los procesos de gestión de riesgo y cumplimiento de valores incluyendo los conflictos de interés.

Asimismo, como parte de nuestro proceso de integración en KPMG Europe LLP, desde el pasado año todos los empleados de KPMG en España, incluidos los que no trabajan de cara a clientes, están obligados a suscribir los compromisos contenidos en el denominado Charter on Data Privacy and Confidentiality adoptado por KPMG ELLP, y que cubre las áreas de confidencialidad, privacidad de datos y compromiso con otros estándares éticos de comportamiento profesional.

Asimismo, en un afán de divulgar y aportar claridad a nuestros criterios éticos, este año se han publicado actualizaciones a nuestro Manual de Ética e Independencia, que recopila y desarrolla en un lenguaje que pretendemos sea claro nuestras políticas a este respecto. La importancia que le damos se muestra en el hecho de que, además de la versión electrónica del Manual, cada empleado de KPMG ha recibido una versión en papel del mismo. Las diferencias con la versión anterior son básicamente la inclusión del lanzamiento de nuestra línea ética o "Whistle-Blowing Hotline, las relaciones de negocio con clientes –añadiéndose una guía específica sobre marketing y sponsorización con clientes de auditoría- y se ha completado el apartado sobre incumplimientos de las Leyes, Regulaciones, Normas Profesionales y Políticas.

Además, este año hemos vuelto a desarrollar cursos online de independencia, que han realizado todos nuestros profesionales.

[Descargar el documento adjunto](#)



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad ha dado a conocer a sus grupos de interés los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad. Indique en el campo de notas el % desglosado por grupo de interés informado. (P10C211)

Respuesta: SI

Implantación: Todos los socios y empleados de la firma han recibido un ejemplar y confirmado por escrito que han recibido y leído nuestro Código de Conducta y aceptado el cumplimiento de sus normas.

Además, en nuestro curso de acogida nuestros profesionales del departamento de Quality & Risk Management facilitan un taller de formación para sensibilizar a las nuevas personas de la firma sobre la importancia de nuestro Código de Conducta, valores, políticas de Quality & Risk Management y ética e independencia.

Dado que la integridad profesional depende en gran medida de la capacidad de cada individuo para cumplir las normas de independencia, cada socio y empleado de KPMG debe estar familiarizado con las políticas de independencia de KPMG y, por supuesto, cumplir dichas políticas. Por ello, además del envío de comunicados que informan -y forman- a todos los profesionales de KPMG de las modificaciones de nuestro Manual Global de Quality & Risk Management, existe un site en la intranet de la firma que recoge todas estas modificaciones, así como todas las políticas de Quality & Risk Management y ética e independencia, procedimientos para recibir asesoramiento sobre las políticas, normas y procedimientos de Quality & Risk Management y Ética e Independencia y su aplicación en situaciones concretas, cursos de Quality & Risk Management, etc. La formación y concienciación en estas materias es básica, por lo que todos los profesionales de la firma sin excepción realizan anualmente sesiones o cursos sobre las mismas, bien sea de forma presencial u online.

En nuestra página Web hay información para todos nuestros grupos de interés sobre nuestro compromiso con el mantenimiento de los valores de KPMG y el refuerzo de nuestra cultura de integridad a través del desarrollo de un sólido programa de ética que incluye diversos elementos, entre los que se encuentra la creación de una Línea Ética o Whistle-blowing Hotline (<http://www.kpmg.com/ES/es/Quienessomos/etica/Paginas/default.aspx>).

Nuestra integración en KPMG Europe LLP ha posibilitado el que se incremente el seguimiento riguroso del cumplimiento de nuestras políticas y procedimientos con un programa de revisión continuado a lo largo del año realizado centralizadamente.

Objetivos: Nuestro objetivo es aumentar la transparencia y las exigencias éticas que nos auto imponemos.

En el próximo año se va a mantener la formación de los profesionales de KPMG respecto a Sobornos y pagos similares y reporte de incumplimientos de Legislación, Regulaciones y Normas Profesionales. Se va a desarrollar un programa de formación que definirá con claridad los distintos conceptos que abarca y describirá la política de KPMG sobre estas materias y cómo aplicarla.

Nuestro compromiso es seguir trabajando en la interiorización de los valores impulsados por KPMG mediante una concienciación continua de los profesionales y en el seguimiento del cumplimiento de nuestras políticas y procedimientos.



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Se sigue desarrollado un programa que mantenga siempre vivo nuestro Código de Conducta a través de mensajes de leadership, diferentes comunicados y sesiones de concienciación.

¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes? (P10C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: Las acciones de patrocinio cultural y mecenazgo, así como las iniciativas de acción social realizadas por la firma, se gestionan en su mayor parte a través de la Fundación KPMG.

Se sigue un riguroso proceso de aceptación de apoyo a proyectos sociales por parte de la firma, que contempla aspectos que garanticen las normas de independencia y la revisión de los convenios correspondientes por nuestro departamento de Asesoría Jurídica, con el fin de garantizar que los acuerdos se enmarcan dentro de la legalidad.

¿Dispone la entidad de algún mecanismo para no ceder ante las peticiones de pago de una fracción de un pago contractual a funcionarios o a empleados de socios empresariales? (P10C6I1)

Respuesta: SI

Implantación: En KPMG actuamos con integridad, según nuestras políticas de Quality & Risk Management, ética e independencia, y las normas reflejadas en nuestro Código de Conducta.

• Resumen de Implantación:

Principio 10	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Cientes		R.:Informe de Transparencia O.:Aumentar transparencia y exigencias éticas.	R.:Informe de Transparencia O.:Aumentar transparencia y exigencias éticas.	
Empleados		R.:Código de Conducta. Políticas de Quality & Risk Management. Programa antibribery. Línea ética. O.:Seguimiento cumplimientos	R.:Línea Ética. Manual de Ética e independencia. O.:Aumentar transparencia y exigencias éticas.	
Sociedad		R.:Línea ética. Políticas de Quality & Risk Management. O.: -	R.:Línea Ética. Políticas de Quality & Risk Management O.: -	
Medio ambiente		R.:n/a O.: -	R.:n/a O.: -	
Varios grupos de interés	R.:Informe de transparencia. O.:Aumentar transparencia y exigencias éticas.			

R.: Respuesta

O.: Objetivo