



Communication on Progress 2017-2018



KPMG en México

Índice

Carta de nuestro Socio Director General.....	3
Acerca del informe: nuestra contribución sustentable	6
Nuestra Firma	7
KPMG en México	7
Nuestros Servicios.....	8
Historia KPMG.....	14
Nuestra estrategia sustentable.....	17
Contribución de KPMG en México a los ODS.....	18
Análisis de materialidad.....	22
Nuestro gobierno corporativo.....	27
Estructura de gobierno	27
Gestión de riesgos	30
Ética corporativa y cumplimiento	31
Lucha contra la corrupción, competencia desleal y cumplimiento	33
Nuestro desempeño en Derechos Humanos.....	34
Capacitación en Derechos Humanos	34
Responsabilidad de contenidos.....	35
Nuestros grupos de interés	38
Iniciativas externas del sector	42
Canales para monitorear la satisfacción de nuestros colaboradores y clientes	43
Nuestra cadena de suministro.....	45
Naturaleza de nuestros proveedores.....	45
Derechos Humanos y sustentabilidad en nuestra cadena de suministro	46

Impulsando a nuestro talento	49
Igualdad laboral	51
Atracción de talento	52
Cultura de alto desempeño.....	54
KPMG <i>Business School</i>	55
Evaluación de desempeño	58
Somos una gran empresa para trabajar	61
Compensaciones y beneficios	61
Lo que nos distingue.....	64
Salud ocupacional.....	66
Programas de salud KPMG	68
Marcando la diferencia en nuestras comunidades	71
Impacto social positivo	72
Meta organizacional de apoyo a la comunidad	73
Iniciativas de vinculación con las comunidades	75
Cuidado del medio ambiente	90
Materiales utilizados.....	92
Energía.....	93
Agua	95
Manejo de residuos	96
Cambio climático	97
Actividades e inversiones ambientales.....	98
Anexo I. Listado de las instituciones y otras organizaciones con las que tenemos mayor relacionamiento	104

Carta de nuestro Socio Director General

En un entorno de constante transformación, incertidumbre geopolítica y disrupción digital, KPMG en México se posiciona a la vanguardia y con el compromiso de mantener la confianza y la calidad que constituyen el núcleo de todo lo que hacemos. Al publicar este informe, refrendamos nuestro compromiso con el desarrollo y bienestar de nuestro capital humano, la generación de valor para nuestros clientes y la transformación positiva del entorno; lo cual nos permite avanzar en nuestra visión de ser la Clara Elección, alcanzando importantes resultados en materia de desarrollo sostenible.

Es por ello que presento con orgullo los principales logros, retos y objetivos de carácter económico, ambiental y social de la Firma, a través del Informe *Communication on Progress* 2017-2018 de KPMG en México.

Nuestra gente es extraordinaria. En KPMG estamos comprometidos con el desarrollo integral de nuestro talento, pues sabemos que sus competencias influyen directamente en nuestros resultados, la prestación de nuestros servicios y la satisfacción de nuestros clientes. Mediante nuestra cultura de alto desempeño, impulsamos a cada uno de los 3,287 colaboradores¹ que integran nuestro equipo para alcanzar su máximo potencial; formándolos como profesionistas capaces de tener una visión a futuro, trabajar con pasión y aportar valor agregado a través de cada una de sus funciones.

En el periodo 2017-2018 lanzamos nuevamente nuestra Campaña de Igualdad KPMG, con la finalidad de fomentar una cultura de inclusión y no discriminación. Además, fuimos reconocidos por la revista Expansión como una Súper Empresa 2018, uno de los lugares donde todos quieren trabajar. Debido a nuestro constante crecimiento, durante estos dos años tuvimos la oportunidad de crear 416 nuevos empleos que fueron cubiertos por el mejor talento.

La movilidad internacional es parte fundamental para el desarrollo de colaboradores cada vez más competitivos, por ello, en nuestro programa de *Global Opportunities* participaron 74 colaboradores con asignación internacional con el objetivo de desarrollar profesionales que piensen, actúen y trabajen bajo un enfoque global.

Asimismo, para ofrecer total transparencia a quienes colaboran en la Firma acerca del paquete de beneficios y prestaciones que reciben, hemos desarrollado una aplicación móvil con la que pueden acceder al Portal Mi Compensación KPMG.

En KPMG continuamos fortaleciendo nuestros logros y dando grandes pasos en sintonía con nuestro propósito, que es inspirar confianza e impulsar el cambio, pues sabemos que para ser la clara elección de nuestros clientes y colaboradores, es necesario conocer y entender sus inquietudes, objetivos y expectativas. Mediante nuestra iniciativa Delineando Estrategias, identificamos y abordamos los principales retos y preocupaciones de la Alta Dirección. Igualmente, a través del Programa Client Care, conocemos el grado de satisfacción de nuestros clientes y prospectos acerca de los servicios entregados o de las propuestas

¹ Al cierre del FY 2018. Todos los colaboradores, incluyendo a los Socios.

presentadas; con el objetivo de entender, cumplir y exceder las necesidades y expectativas del mercado y, por ende, incrementar nuestra calidad y cultura de servicio.

La regulación y los acontecimientos locales y globales nos exigen continuar manteniendo un sólido gobierno corporativo y fuertes compromisos para prevenir y actuar frente a todas las formas de corrupción, soborno y conductas no éticas. Para ello, en 2018 capacitamos a nuestros colaboradores en todos los niveles, quienes dedicaron 35,211 horas a entrenamiento en ética e integridad.

Adicionalmente, refrendamos nuestro cumplimiento con los estándares de independencia de la Firma, que están detallados en el Código Global de Conducta de KPMG. Con lo anterior, impulsamos y mantenemos iniciativas para erradicar prácticas no éticas, desarrollando diversos mecanismos para que nuestros colaboradores, proveedores y grupos de interés se conduzcan bajo criterios éticos, puesto que por encima de todo, actuamos con integridad.

[La comunidad confía en nosotros.](#) Las comunidades a nivel mundial enfrentan grandes retos causados por la desigualdad, el clima y las presiones migratorias, por lo que mediante nuestro compromiso con la ciudadanía global hacia el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) contribuimos al empoderamiento de las comunidades en las que trabajamos, fortaleciendo nuestro negocio y dinamizando a nuestra gente.

Con el apoyo de nuestra área de Responsabilidad Corporativa y Sustentabilidad, coordinamos y aprovechamos los recursos, talento, compromiso y experiencia de la Firma para generar acciones y fortalecer iniciativas que impacten de manera positiva a la sociedad.

En esta línea, nuestros profesionales utilizan sus habilidades para fomentar el talento empresarial y la creación de nuevas oportunidades de empleo digno y crecimiento profesional en jóvenes en situación vulnerable, mediante iniciativas como el programa *Youth Career Initiative* (YCI), enfocado en brindar capacitación técnica en hotelería, preparación en temas de desarrollo humano y mentoría de vida y carrera que nos ha permitido apoyar a cerca de 270 jóvenes.

Nuestra inversión durante estos dos años en programas de Responsabilidad Corporativa y Sustentabilidad ascendió a \$6'784,294, además de otras inversiones como patrocinios, donativos, apoyos y servicios que alcanzaron \$16'121,978 y que beneficiaron a 142 instituciones.

Buscamos contar con los mejores profesionales y ciudadanos, por lo que a partir de 2017 establecimos una meta organizacional de apoyo a la comunidad por la que toda nuestra gente tiene en sus objetivos aportar al menos cinco horas de apoyo a la comunidad anualmente, lo que representó durante estos dos años un total de 32,839 horas invertidas mediante la participación de 5,436 voluntarios en proyectos sociales, principalmente con un enfoque educativo, de desarrollo comunitario o ambiental.

Al estar comprometidos al cuidado del medio ambiente y predicar con el ejemplo, refrendamos nuestra contribución y compromiso hacia un mundo más sustentable, colaborando en iniciativas tanto nacionales como internacionales.

Mediante la implementación de acciones y campañas de concientización ambiental, logramos reducir nuestros consumos en electricidad, papel y agua, así como disminuir la generación de residuos de nuestras operaciones. Durante el año 2017 redujimos en más de 500,000 litros nuestro consumo de agua respecto al 2016. Asimismo, a través de diferentes proyectos e

iniciativas como la “Campaña verde KPMG”, mejoramos nuestra gestión de residuos. Recuperamos un total de 28,132 kg de papel, cartón, plástico, PET, electrónicos y aceite vegetal usado, el cual enviamos a reciclaje.

Por otra parte, aunque disminuimos nuestro consumo de electricidad y de gas LP incrementamos nuestro consumo de combustible para transporte terrestre. Sin embargo, al formar parte de la iniciativa *Global Climate Response*, liderada por KPMG International, establecimos como objetivo global para el 2020 reducir las emisiones por empleado un 10% respecto a los niveles de 2016, para lo cual, en México, logramos un importante avance al disminuir nuestras emisiones por empleado de 1,846 kg de CO₂e/FTE² en 2016 a 1,817 kg de CO₂e/FTE en el año 2017.

Los distintivos y certificaciones que como Firma hemos recibido avalan nuestro compromiso con el personal de la Firma, nuestros clientes y las comunidades a las que servimos.

Entre las principales iniciativas a las que estamos adheridos y los logros alcanzados mediante ellas, se encuentran las siguientes:

- Por décimo año consecutivo, continuamos nuestra participación en el Pacto Mundial de Naciones Unidas
- Por once años consecutivos, hemos obtenido el distintivo Empresa Socialmente Responsable (ESR), mediante el que se reconoce nuestra contribución activa y voluntaria en la mejora del entorno social, económico y ambiental, además de destinar al menos 1% de nuestras utilidades antes de impuestos a acciones de beneficio social y ser una ESR comprometida con la Inclusión Social
- Igualmente, la Firma está certificada como una Empresa Emocionalmente Responsable y hemos obtenido por siete años el distintivo Organización Responsablemente Saludable (ORS) de parte del Work Wellness Council Mexico

Tras estos logros, iniciamos un nuevo periodo de importantes cambios para la economía y los negocios. A través de nuestro trabajo, continuaremos aportando con dedicación, innovación y esfuerzo al crecimiento de nuestra organización y, en consecuencia, de nuestro país, comprometidos con nuestros clientes, nuestros colaboradores, con la sociedad y el ambiente, al generar resultados confiables que contribuyan a la construcción de una economía sostenible.

Atentamente,


Víctor Esquivel
Socio Director General
KPMG en México

² Kilogramos de dióxido de carbono equivalente por *Full Time Equivalent* (FTE) que corresponde a Empleado Equivalente a Tiempo Completo (ETC).

Acercas del informe: nuestra contribución sustentable

GRI 102-49, GRI 102-50, GRI 102-51, GRI 102-52, GRI 102-54



Si bien enfrentamos un periodo de intensa competencia y transformación, este es también el momento adecuado para hacer un recuento de nuestros logros, mirar hacia adelante e impulsar acciones para afrontar los desafíos clave que presenta nuestro entorno global.

A través del Informe Bienal de Sustentabilidad 2017-2018 de KPMG en México, presentamos nuestros principales logros en los últimos dos años, describiendo como alcanzamos y construimos la confianza de nuestros clientes, como atraemos y desarrollamos a nuestro talento, y como invertimos en acciones que promuevan el desarrollo y empoderamiento de la sociedad, al tiempo que protegemos los recursos que satisfagan las necesidades del presente y de futuras generaciones.

En este informe presentamos la suma de una intensa labor por parte de cada una de nuestras áreas, las cuales trabajaron a lo largo de los últimos dos años superando retos y generando valor a la Firma y a sus grupos de interés, al tiempo que trabajamos en equipo para lograr ser **la clara elección**.

Conscientes del impacto que generamos en nuestros clientes, nuestra gente y nuestra comunidad, durante los últimos dos años financieros de KPMG (período que comprende del 1° de octubre de 2016 al 30 de septiembre de 2018) nos hemos enfocado en cumplir nuestro propósito de **inspirar confianza e impulsar el cambio** a través de acciones que promuevan el desarrollo sustentable de todos los lugares en donde operamos.

Este informe se ha elaborado de conformidad con la opción Esencial de los Estándares *Global Reporting Initiative* (GRI). Además, reafirmamos en él nuestro compromiso de adhesión a los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, destacando a lo largo del informe nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Nuestra Firma



8.2 Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra.

8.4 Mejorar progresivamente, para 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, de conformidad con el marco decenal de programas sobre modalidades sostenibles de consumo y producción, empezando por los países desarrollados.

8.5 Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

KPMG en México

GRI 102-1, GRI 102-2, GRI 102-3, GRI 102-4, GRI 102-5, GRI 102-6, GRI 102-7, GRI 102-8, GRI 102-10, ODS 8.8, GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

KPMG *International* es una cooperativa suiza que otorga soluciones al mercado a través de los servicios de Auditoría, Asesoría e Impuestos y Legal en donde cada entidad legal que forma parte de esta red global es independiente. Al cierre del año, KPMG estuvo presente en más de 150 países y contó con 990 oficinas alrededor del mundo.

KPMG Cárdenas Dosal, S.C. (en adelante KPMG en México) es una Firma multidisciplinaria de servicios profesionales, miembro de la red global de KPMG *International*. La Firma está organizada por Unidades de Negocios (UN), las cuales se encuentran localizadas en regiones clave del país. KPMG en México tiene presencia en 18 estados, donde contamos con 3,287 colaboradores, posicionándonos como una de las Firmas más importantes del país.

Unidades de Negocio (UN) de KPMG en México

UN Noreste

- Monterrey
- Reynosa
- Saltillo

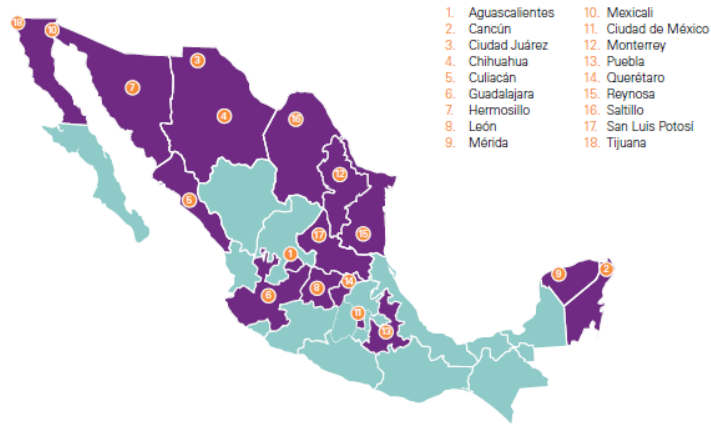
UN Centro

- Aguascalientes
- Cancún
- León
- Mérida
- Ciudad de México
- Puebla
- Querétaro
- San Luis Potosí

UN Occidente

- Chihuahua
- Ciudad Juárez
- Culiacán
- Guadalajara
- Hermosillo
- Mexicali
- Tijuana

Ubicación de nuestras oficinas en México



Nuestros Servicios

GRI 102-12, G4- FS7

Los servicios profesionales que ofrecemos se agrupan en tres principales áreas: Auditoría, Asesoría e Impuestos y Legal. Enlistamos los principales servicios y detallamos cada uno en las siguientes ligas:

- **Asesoría** <https://home.kpmg/mx/es/home/servicios/asesoria.html>
- **Auditoría** <https://home.kpmg/mx/es/home/servicios/auditoria-assurance-aseguramiento.html>
- **Impuestos y Legal** <https://home.kpmg/mx/es/home/servicios/impuestos-legal.html>

Principales servicios de KPMG en México

Asesoría	<i>Risk Consulting</i> (Administración de riesgos)	<ul style="list-style-type: none"> – Servicios de asesoría contable. – Administración de riesgos financieros. – Auditoría interna, riesgo y cumplimiento. – Forensic.
	<i>Deal Advisory</i> (Asesoría en Transacciones)	<ul style="list-style-type: none"> – Adquisición de un negocio. – Alianzas estratégicas. – Fund Financiamiento. – Integración y separación. – Reestructuración financiera. – Venta de un negocio.

	<i>Management Consulting</i> (Consultoría de Negocios)	<ul style="list-style-type: none"> — Administración de programas de transformación. — Asesoría en gestión de Tecnologías de Información. — Clientes y operaciones. — Capital humano y administración del cambio. — Centros de Servicios Compartidos y <i>outsourcing</i>. — Gestión de la función financiera. — Integración en fusiones y adquisiciones. — Ciberseguridad.
	<i>Strategy</i>	<ul style="list-style-type: none"> — Estrategia de crecimiento. — Transformación a nivel empresa. — Estrategia para transacciones. — Costos y estrategia operativa.

Auditoría	Anexos sobre la situación fiscal del contribuyente	<ul style="list-style-type: none"> — Elaboración de anexos al dictamen fiscal. — Elaboración de la declaración informativa sobre la situación fiscal del contribuyente (DISIF).
	Auditoría de estados financieros con base en <i>Data & Analytics</i> (D&A)	<ul style="list-style-type: none"> — eAAT (Account Analysis Tool). — KAAP (Automated Audit Procedures). — eData.
	Auditoría de estados financieros	<ul style="list-style-type: none"> — Servicios de auditoría que proporcionarán a nuestros clientes un conocimiento más exacto de las fortalezas y debilidades de su negocio.
	Auditoría de control interno	<ul style="list-style-type: none"> — Gobierno y sector público. — Opiniones requeridas por la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas (CNSF).
	Contabilización y reporte financiero bajo IFRS	<ul style="list-style-type: none"> — Aplicación de International Financial Reporting Standards (IFRS) en transacciones no rutinarias o complejas. — Revisión de políticas contables de la compañía de conformidad con las IFRS. — Entrenamiento en temas de control interno sobre el reporte financiero de las entidades con base en IFRS. — Entrenamiento de IFRS. — Servicios de conversión de estados financieros a IFRS. — Asesoría en temas relacionados con IFRS de compañías con valores registrados en Estados Unidos regulados por la Comisión de Valores de esa nación (la SEC). — Apoyo en temas de reporte financiero en procesos de emisión de valores (deuda o capital), en México y el extranjero. — Actualización en relación con pronunciamientos contables nuevos de IFRS. — Asesoría en temas de reporte financiero bajo IFRS o bajo regulación de la SEC
	Informes diferentes a auditoría de estados financieros	<ul style="list-style-type: none"> — Informe de comisario. — Revisión de la situación fiscal del contribuyente. — Revisiones limitadas.

	Préstamo personal profesional	<ul style="list-style-type: none"> – Inventarios físicos anuales, rotativos o para propósitos específicos. – Depuraciones de cuentas. – Asistencia en impuestos diferidos. – Captura de dictámenes fiscales. – Preparación de estados financieros (no clientes de auditoría). – Apoyo en revisión de cumplimiento de controles internos (no clientes de auditoría).
	Servicios de auditoría para instituciones financieras	<ul style="list-style-type: none"> – Dictaminación de estados financieros bajo las normas contables aplicables a la industria o diversas normas internacionales (IFRS, US GAAP, entre otras). – Dictaminación fiscal para ser presentado ante la AGAFF. – Revisiones de información financiera en fechas intermedias. – Revisiones de cumplimiento con diversas regulaciones (adopción de nuevas regulaciones contables, integración de expedientes, cumplimiento de cuotas IPAB, entre otras). – Revisiones a la medida, ya sea mediante servicios de atestiguamiento o aplicación de procedimientos convenidos. – Asignación de personal con experiencia en el sector financiero para trabajar bajo las ordenes de las empresas (préstamo de personal).
	Asesoría para instituciones del sector financiero	<ul style="list-style-type: none"> – Soluciones de mejora operativa y renovación tecnológica. – Asesoría en cumplimiento regulatorio y gestión del riesgo. – Acompañamiento en acciones remediales para negocios financieros.
	Servicios de Aseguramiento	<ul style="list-style-type: none"> – Aseguramiento de indicadores de desempeño. – Cumplimiento regulatorio y contractual. – Información financiera proforma.

Impuestos y Legal	Comercio Internacional y Aduanas	<ul style="list-style-type: none"> – Consultoría. – Asesoría recurrente. – Diseño de esquemas de importación, exportación y devolución de impuestos. – Revisiones o diagnósticos. – Gestoría. – Asistencia en la atención de auditorías por parte de autoridades nacionales y extranjeras. – Medios de defensa. – Prácticas desleales. – Capacitación. – Planes de negocios para exportación. – Global Location and Expansion Services.
	Fusiones y Adquisiciones	<ul style="list-style-type: none"> – <i>Due diligence</i>. – <i>Vendor due diligence</i>. – Fusiones y adquisiciones – Estructuración de adquisiciones o venta de negocios. – Asesoría patrimonial. – Elaboración y revisión de modelos económicos-fiscales. – Elaboración y revisión de contratos.
	Impuestos Corporativos	<ul style="list-style-type: none"> – Impuestos indirectos. – <i>Outsourcing</i> en cumplimiento tributario local y global. – Servicios fiscales para instituciones financieras.

Precios de Transferencia	<ul style="list-style-type: none"> – Asesoría en el cumplimiento de obligaciones. – Estudios de documentación y de planeación. – Resoluciones anticipadas de precios (APA). – Análisis de precios de transferencias para la Industria Maquiladora, incluyendo asesoría en la selección de la opción más eficiente para cumplir con los requisitos de precios de transferencia. – Diagnósticos de la situación del contribuyente. – Apoyo en revisiones por parte de las autoridades fiscales. – Asesoría en la resolución de controversias, incluyendo autoridad competente, con base en los tratados fiscales celebrados por México. – Asesoría en la determinación de las políticas. – Asesoría en el llenado de los anexos y del cuestionario del Dictamen Fiscal. – Asesoría en el llenado de la declaración informativa de operaciones con partes relacionadas residentes en el extranjero. – Análisis previo a operaciones a celebrarse con partes relacionadas, para evaluar posibles contingencias o áreas de oportunidad.
Seguridad Social y Servicios Fiscales en Remuneraciones	<ul style="list-style-type: none"> – Consultoría fiscal y laboral. – Las obligaciones en materia de seguridad social y obligaciones fiscales han incrementado en los últimos años, por ello es importante que las empresas cuenten con la debida asesoría para cumplir con dichas obligaciones. Outsourcing de nóminas. – Reingeniería y planes de prestaciones y de previsión social. – Revisión o elaboración del ISR sobre sueldos. – Dictámenes de IMSS, Infonavit e impuestos estatales. – Asesoría en el cumplimiento de normas oficiales mexicanas ante la STPS. – Evaluación de estructuras operativas (<i>outsourcing / insourcing</i>), conforme a la Ley Federal del Trabajo, el IMSS y el Infonavit. – Asesoría en la administración y control del seguro de riesgo de trabajo. – Asesoría y consultoría en cálculos actuariales relacionados con la nómina. – Asesoría en procesos de cambio organizacional (<i>people and change</i>).
Servicios de movilidad global	<ul style="list-style-type: none"> – Estructura de la asignación. – Servicios de cumplimiento. – Asesoría en general. – Productos tecnológicos.
Servicios Fiscales Internacionales	<ul style="list-style-type: none"> – Consultoría en materia de pagos al extranjero, regímenes fiscales preferentes, acreditamiento de impuestos pagados en el extranjero, y en general sobre operaciones internacionales. – Estructuración eficiente de operaciones internacionales. – Estructuración eficiente de inversiones directas e indirectas hacia y desde Mexico y América Latina, <i>Inbound-Outbound</i> – Identificación del mejor lugar para invertir “<i>Global Location and Expansion Services</i>”. – Internacionalización de negocios / Globalización de empresas domesticas – Administración y asesoría en resolución de controversias con autoridades fiscales locales e internacionales
Servicios Legales	<ul style="list-style-type: none"> – Asesoría jurídica para empresas de diversas industrias. – Asesoría legal corporativa. – Asesoría jurídica para el sector inmobiliario. – Propiedad industrial e intelectual. – Asesoría legal en temas migratorios

La innovación, cambio climático, crecimiento poblacional, declive ecosistémico y otras tendencias están transformando la forma de hacer negocios, por lo que las empresas requieren de soluciones que les permitan identificar, gestionar y monitorear riesgos y oportunidades para alcanzar sus objetivos.

Por este motivo, y alineados a nuestro propósito de **impulsar el cambio** a través de los servicios que ofrecemos a nuestros clientes, nuestra amplia gama de servicios de asesoría se encuentra en constante evolución para satisfacer las necesidades de las empresas y abordar los riesgos derivados de su entorno.

Nuestras capacidades y soluciones de vanguardia, permiten abordar los desafíos ambientales, sociales y de gobierno corporativo (*Environmental, Social & Governance, ESG*) presentes y emergentes, que abordamos a través de nuestros servicios en sostenibilidad y cambio climático entre los que se encuentran los siguientes.

Servicios en sostenibilidad

G4- FS7

Servicio en sostenibilidad	Descripción
Análisis de materialidad y línea base	Permite a las organizaciones identificar los temas críticos para su negocio y relevantes en las evaluaciones y decisiones de sus grupos de interés (<i>stakeholders</i>).
Informes de sustentabilidad	Asesoría para la elaboración de reportes que permite a las organizaciones mejorar su proceso de comunicación, alinear su estrategia, afianzar su compromiso con la sociedad y rendir cuentas en materia de ESG ante sus grupos de interés.
Verificación	Aseguramiento de información de temas ambientales y/o sociales con base en metodologías internacionales, que sirve como instrumento de toma de decisiones, rendición de cuentas, transparencia y credibilidad.
<i>True Value</i>	Permite a las organizaciones entender y cuantificar el valor que crean y reducen para la sociedad, identificando riesgos y traduciendo a términos financieros sus impactos en materia ambiental y social.
<i>Due Diligence</i> de carácter ambiental y/o social	Comprende una evaluación exhaustiva sobre el cumplimiento en temas regulatorios ambientales y sociales, lo que permite una toma de decisiones informada en procesos de fusiones, escisiones o adquisiciones.
Estrategia e implementación	Permite identificar y desarrollar estrategias y acciones para implementar iniciativas encaminadas a la sostenibilidad institucional.
Cadena de suministro sostenible	Identificación y gestión de riesgos ambientales y sociales, el fortalecimiento de relaciones con proveedores y el monitoreo y mejora de desempeño en la cadena de suministro.
Cambio climático	Asesoría para la elaboración del Inventario de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI).
Evaluación de madurez <i>Task Force Climate Related Financial Disclosures</i> (TCFD)	Evaluación de nivel de madurez respecto al cambio climático (TCFD <i>Climate Maturity Assessment</i>), que considera las áreas de Gobierno Corporativo, Estrategia, Gestión de Riesgos, Métricas y Objetivos.

KPMG y nuestra estrategia sustentable



Historia KPMG

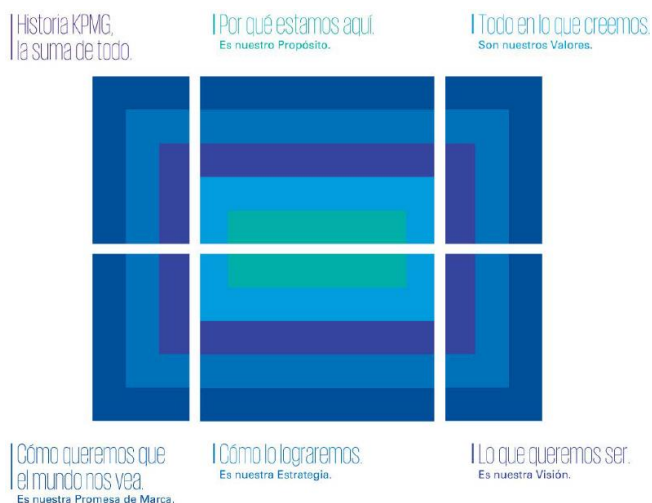


16.3 Promover el estado de derecho en los planos nacional e internacional y garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todos.

La suma de todo

GRI 102-16, ODS 16.3, GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

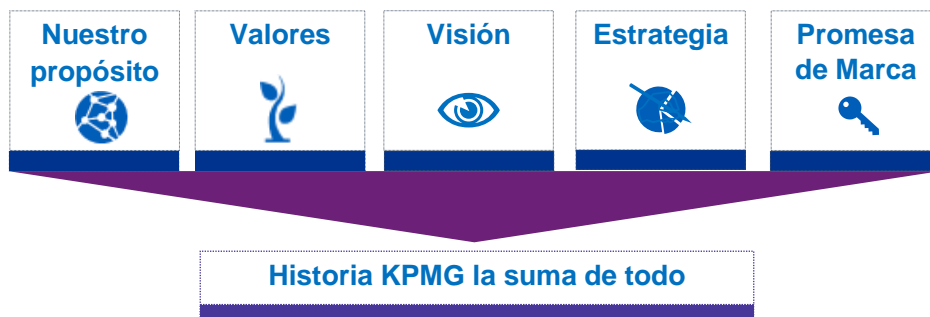
La complejidad del entorno actual y la velocidad y magnitud de los cambios que se presentan, nos conducen a establecer y fortalecer una cultura corporativa dispuesta a responder a estas condiciones globales y regionales, para mantener identificados los riesgos y oportunidades de negocio, bajo un enfoque de creación de valor hacia nuestra gente, nuestra comunidad y nuestros clientes.



“**Historia KPMG. La suma de todo**” es nuestro marco estratégico de trabajo para el cumplimiento de nuestra propuesta de valor como Firma.

La **Historia KPMG** está compuesta por cinco pilares que nos indican la manera en que debemos trabajar para continuar siendo una organización de alto desempeño de la que podemos estar orgullosos.

Para lograr todo aquello a lo que aspiramos, es necesario que los 162,000 profesionales que conformamos a KPMG alrededor del mundo, comprendamos el impacto de lo que hacemos, a dónde queremos llegar, cómo planeamos hacerlo y cómo queremos que el mercado nos perciba.

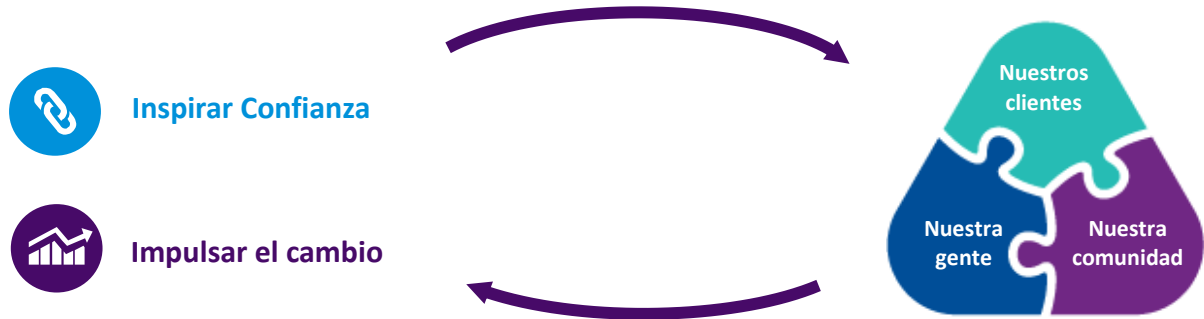


La Historia KPMG, nos ayuda a tomar decisiones informadas, responder a retos, buscar nuevas oportunidades y distinguirnos de nuestros competidores.

Por qué estamos aquí

Es nuestro Propósito 

Inspira confianza e impulsar el cambio para nuestra gente, nuestra comunidad y nuestros clientes.



Todo en lo que creemos

Son nuestros Valores 

Guiados por nuestros valores, trabajamos con clientes para generar valor compartido.



Lo que queremos ser

Es nuestra visión 

Queremos ser **la clara elección** no sólo para nuestros clientes, también para nuestros colaboradores.



Cómo lo lograremos

Es nuestra estrategia 

Logramos dar respuesta a los retos del mercado actual a través de las diferentes áreas de nuestra firma mediante nuestros siete pilares estratégicos y nueve líneas de acción.

Manteniendo un enfoque firme en la calidad y excelencia de nuestros servicios	Adoptando una visión a largo plazo	Actuando como Firma multidisciplinaria, colaborando juntos eficientemente
Invirtiendo en nuestras prioridades globales de crecimiento	Mejorando continuamente la calidad, la consistencia y la eficiencia	Manteniendo un apasionado enfoque de trabajo con nuestros clientes
Impulsando el desarrollo de nuestro talento a nivel global	Aportando conocimiento e ideas innovadoras	Generando relaciones de confianza con la comunidad

Nuestro modelo de negocio está integrado por siete pilares estratégicos:

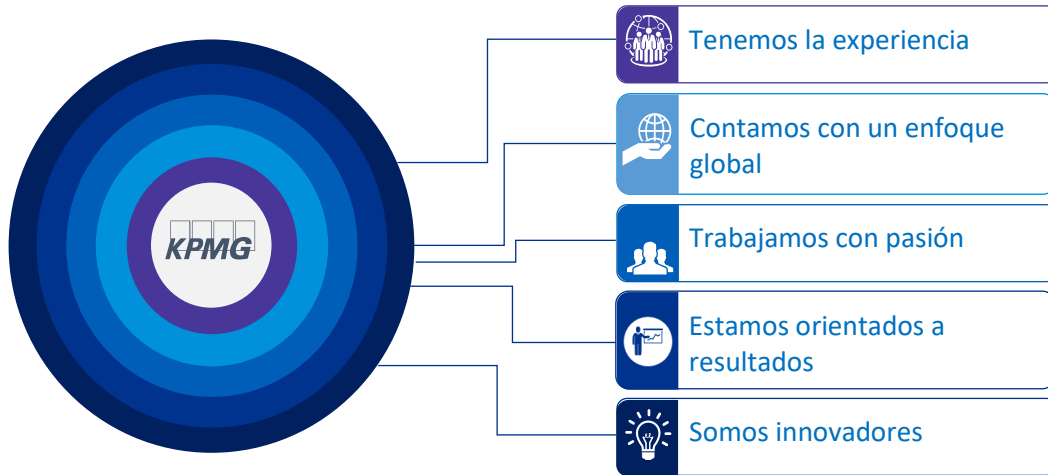
1. Mercado
2. Gente
3. Operaciones
4. Calidad
5. Infraestructura
6. Sustentabilidad
7. Innovación

Como queremos que el mundo nos vea



Es nuestra promesa de marca

A través de nuestros atributos, trabajamos con nuestros clientes hombro con hombro, integrando enfoques innovadores y una profunda experiencia para generar resultados confiables, con un propósito y pasión.



Nuestra estrategia sustentable



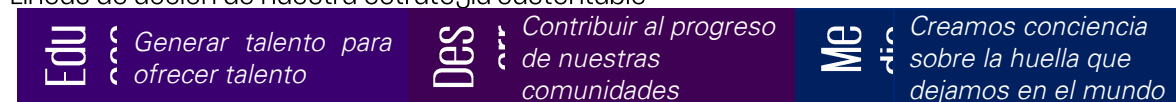
8.4 Mejorar progresivamente, para 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, de conformidad con el marco decenal de programas sobre modalidades sostenibles de consumo y producción, empezando por los países desarrollados.

ODS 8.4

Establecimos una estrategia de responsabilidad corporativa y sustentabilidad como parte de nuestro compromiso para contribuir en la construcción de una sociedad sustentable, al tiempo que reafirmamos nuestro liderazgo como firma especializada en servicios de Auditoría, Asesoría, Impuestos y Legal.

Nuestra estrategia está encaminada hacia la generación de valor económico, social y ambiental en el corto, mediano y largo plazo. Para formularla, consultamos a nuestros principales grupos de interés, identificando los temas más relevantes para lograr un desarrollo sostenible de nuestras operaciones y entorno.

Líneas de acción de nuestra estrategia sustentable





Trabajar en el desarrollo de habilidades personales y profesionales.	Contribuir con proyectos que combatan la pobreza y el hambre.	Promover la conciencia ambiental con nuestros colaboradores
Apoyar a emprendedores y estudiantes Universitarios.	Impulsar a nuestro talento para que beneficie a los que menos tienen.	Reducir nuestro consumo de materiales y servicios
Contribuir con asociaciones que trabajan para disminuir la deserción escolar y la lectura.	Apoyar el desarrollo económico de nuestras comunidades.	Gestionar nuestros residuos correctamente

Contribución de KPMG en México a los ODS





Como parte de la red del Pacto Mundial, en KPMG en México cada año refrendamos nuestro compromiso de sustentar nuestras acciones en principios globalmente aceptados, entre los que se encuentran la erradicación de la pobreza, la protección del planeta y el aseguramiento de la prosperidad de la humanidad, mismos que se encuentran plasmados en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas.



Nuestra estrategia de sustentabilidad se materializa mediante acciones específicas que aportan al logro los ODS, priorizando aquellos donde podemos tener un mayor impacto. A lo largo del informe comunicamos cuál es nuestra aportación a estos objetivos en cada una de nuestras acciones, principios y estrategias, de los cuales señalamos los más importantes.

ODS	Contribución de KPMG en México a los ODS*
 <p>1 FIN DE LA POBREZA</p>	<p>Ofreciendo un salario base inicial hasta 3.1 veces más alto que el salario mínimo.</p> <p>Patrocinando a niños en situación de vulnerabilidad para mejorar su educación, salud, alimentación y respeto a sus derechos humanos a través del programa <i>World Vision</i>.</p> <p>Apoyo a jóvenes de 18 a 25 años que se encuentran en situación vulnerable, integrándolos al programa YCI de 24 semanas en cadenas hoteleras con un modelo de capacitación para la vida personal y laboral.</p>
 <p>2 HAMBRE CERO</p>	<p>Formalizando nuestro compromiso a nivel internacional con la iniciativa <i>Zero Hunger Challenge</i> de las Naciones Unidas.</p> <p>https://home.kpmg/qa/en/home/about/citizenship/global-goals-sustainable-development.html</p>

	<p>Capacitando a colaboradores de KPMG en México en temas de disminución del estrés, promoción del auto-cuidado y fomento del bienestar emocional.</p> <p>Ofreciendo durante 2017 cerca de 10,000 consultas y realizando más de 7,000 procedimientos médicos a los colaboradores de la Firma.</p> <p>Promoviendo un ambiente laboral saludable, mejorando la salud física y emocional de los colaboradores, a través de nuestro programa <i>"Be You Be Well"</i>.</p> <p>Donando 90 trenzas a nueve mujeres con cáncer durante el programa <i>Trenzación 2017</i> y 56 trenzas a niñas del Hospital del Niño y Adolescente Morelense en 2018.</p>
	<p>Capacitando a 3,357 colaboradores e impartiendo 321,790 horas de capacitación durante 2018.</p> <p>Logrando entre 2017 y 2018 más de 70 intercambios culturales y profesionales a nivel internacional por medio del programa <i>Global Opportunities</i>.</p> <p>Ofreciendo bonos de titulación para maestrías y licenciaturas y estableciendo convenios con las principales universidades de México.</p> <p>Brindando durante 2018 patrocinio económico y participación de más de 30 colaboradores voluntarios en el programa <i>Youth Career Initiative</i>, que brindó a 150 jóvenes herramientas para la vida y el trabajo.</p> <p>Donando 492 mochilas con útiles escolares a niños como parte de los programas <i>"Anímate a Estudiar"</i>, niños patrocinados de World Vision y <i>"Diseña el Cambio"</i> en 2018 además de 2,205 cuadernos.</p> <p>Realizando lecturas y regalando libros a niños de escasos recursos económicos a través de nuestro programa <i>KPMG Family for Literacy</i>.</p> <p>66 Socios, Directores y Gerentes participan como docentes en alguna Universidad.</p> <p>KPMG imparte una cátedra en la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM y una cátedra en la maestría de Finanzas de la Universidad Anáhuac del Norte</p> <p>Vinculación universitaria mediante 154 eventos entre los que se encuentran conferencias técnicas, pláticas, <i>networking</i>, congresos y paneles, entre otros.</p>

	<p>Fomentando la participación de la mujer en todos los niveles de la estructura de KPMG en México.</p> <p>Promoviendo la igualdad de género a través del Comité de Igualdad.</p> <p>Ofreciendo beneficios para mamás, incluyendo permisos por maternidad, sala de lactancia y horarios flexibles.</p>
	<p>Evitando el uso de manteles en cursos de capacitación.</p> <p>Utilizando jarras de agua en vez de botellas de plástico.</p> <p>Instalando válvulas economizadoras y filtros de agua en las cocinetas.</p>
	<p>Sustituyendo el sistema de telefonía a nivel nacional por <i>softphones</i>, en lugar de aparatos telefónicos, lo cual que permite el ahorro de energía.</p> <p>Aumentando del uso del servicio de webex para reuniones vía remota por internet, lo que reduce los viajes para revisar temas internos, ya que todas nuestras oficinas cuentan con equipos de videoconferencia.</p> <p>Utilizando iluminación con leds en todas las oficinas que han sido remodeladas.</p> <p>Contando, en oficina México, con un área para estacionamiento de bicicletas y motos, además de la instalación de un cajón de estacionamiento equipado para proveer carga eléctrica a autos que lo requieran.</p>
	<p>Otorgando prestaciones y beneficios más allá de lo que exige la ley.</p> <p>Generando empleos en línea con el crecimiento de la Firma.</p> <p>Apoyando en erradicar el trabajo forzoso y la esclavitud moderna a través de nuestro Código de Conducta para Proveedores.</p>
	<p>Realizando programas de mejoramiento de la infraestructura de comunidades vulnerables, a través de programas como la Jornada de Voluntariado, Día de Ayuda, Día Citi, entre otros.</p>
	<p>Manteniendo la proporción de colaboradores hombre-mujer en la plantilla laboral, con ligeros cambios en los últimos cuatro años.</p> <p>Impulsando la carrera académica y profesional de niños y jóvenes mediante el otorgamiento de becas económicas.</p>

	<p>Apoyando a los afectados por los sismos de septiembre del 2017 y por otros fenómenos naturales a través de voluntariado intersectorial, campañas de acopio de víveres y apoyos económicos.</p> <p>Construyendo un tanque de ferro cemento y mecanismo de captación de agua pluvial para escuela primaria en de la comunidad de Ahuehuevo, Xilitla, San Luis Potosí.</p> <p>Reconstruyendo una escuela primaria en Jojutla de Juárez, Morelos que fue derrumbada por los sismos de septiembre 2017.</p> <p>Construyendo tres tanques de recolección de agua pluvial para nueve familias en el ejido del Carmen, San Felipe del Progreso, Estado de México.</p>
	<p>Enviando a reciclaje el 25% de nuestros residuos generados.</p> <p>Recuperando el residuo del aceite vegetal utilizado en el comedor para colaboradores para que un tercero lo convierta en biodiesel.</p> <p>Reciclando 19,908 kg de papel, lo que representó el 26% del total de papel consumido en 2017.</p> <p>Realizando campañas para promover la conciencia ambiental, disminuir nuestros consumos y fomentar el reciclaje. La "campaña verde" incentiva a nuestros colaboradores a cambiar sus hábitos de uso y consumo de materiales y recursos y que repliquen estos comportamientos también en sus hogares.</p>
	<p>Disminuyendo las emisiones derivadas del consumo de gas LP.</p> <p>Participando en el programa <i>Global Climate Response</i>, donde nos comprometemos a reducir nuestras emisiones a nivel global.</p> <p>Promoviendo iniciativas para el ahorro de energía y la reducción del uso de plásticos.</p>
	<p>Reforestando en diversas áreas del país, entre ellas, en la Sierra de Guadalupe, Ecatepec, Estado de México.</p> <p>Realizando diversas inversiones ambientales mediante iniciativas como Campaña Verde, Día de Ayuda, Día Citi, Informe de Huella de Carbono, programas de manejo de residuos y actividades ambientales con <i>Trainees</i>.</p>

	<p>Proporcionando más de 35,000 horas de capacitación en ética e integridad a nuestros colaboradores entre 2017 y 2018.</p> <p>Capacitando a nuestro personal de seguridad en temas relacionados con Derechos Humanos.</p> <p>Implementando nuestro Código Global de Conducta, actuando con integridad, de forma ética y en interés del público.</p>
	<p>Estableciendo alianzas con diferentes organizaciones como <i>World Vision</i>, <i>Enactus</i>, <i>Teletón</i>, <i>Anímate a Estudiar</i>, la Junta de Asistencia Privada del Distrito Federal, entre otras para mejorar a nuestras comunidades.</p>

Análisis de materialidad



12.6 Alentar a las empresas, en especial las grandes empresas y las empresas transnacionales, a que adopten prácticas sostenibles e incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes

Temas relevantes para KPMG y nuestros *stakeholders*

GRI 102-45, GRI 102-46, GRI 102-47, GRI 102-48, GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

Actuamos con el claro compromiso de hacer una diferencia por las presentes y futuras generaciones. Lo que hacemos, como Firma e individuos, está enfocado en hacer un mejor lugar para KPMG y nuestro entorno.

Por ello, nuestra gestión sostenible está alienada al objetivo de adaptarnos a las necesidades cambiantes del mercado. Nuestro desempeño y estrategia se desarrollan de manera consistente con las expectativas y requerimientos de nuestros grupos de interés.

Para determinar los asuntos relevantes de la Firma, realizamos un estudio de materialidad que refleja tanto los efectos económicos, ambientales y sociales significativos de la organización como los aspectos que influyen de un modo sustancial las evaluaciones y decisiones de los grupos de interés.

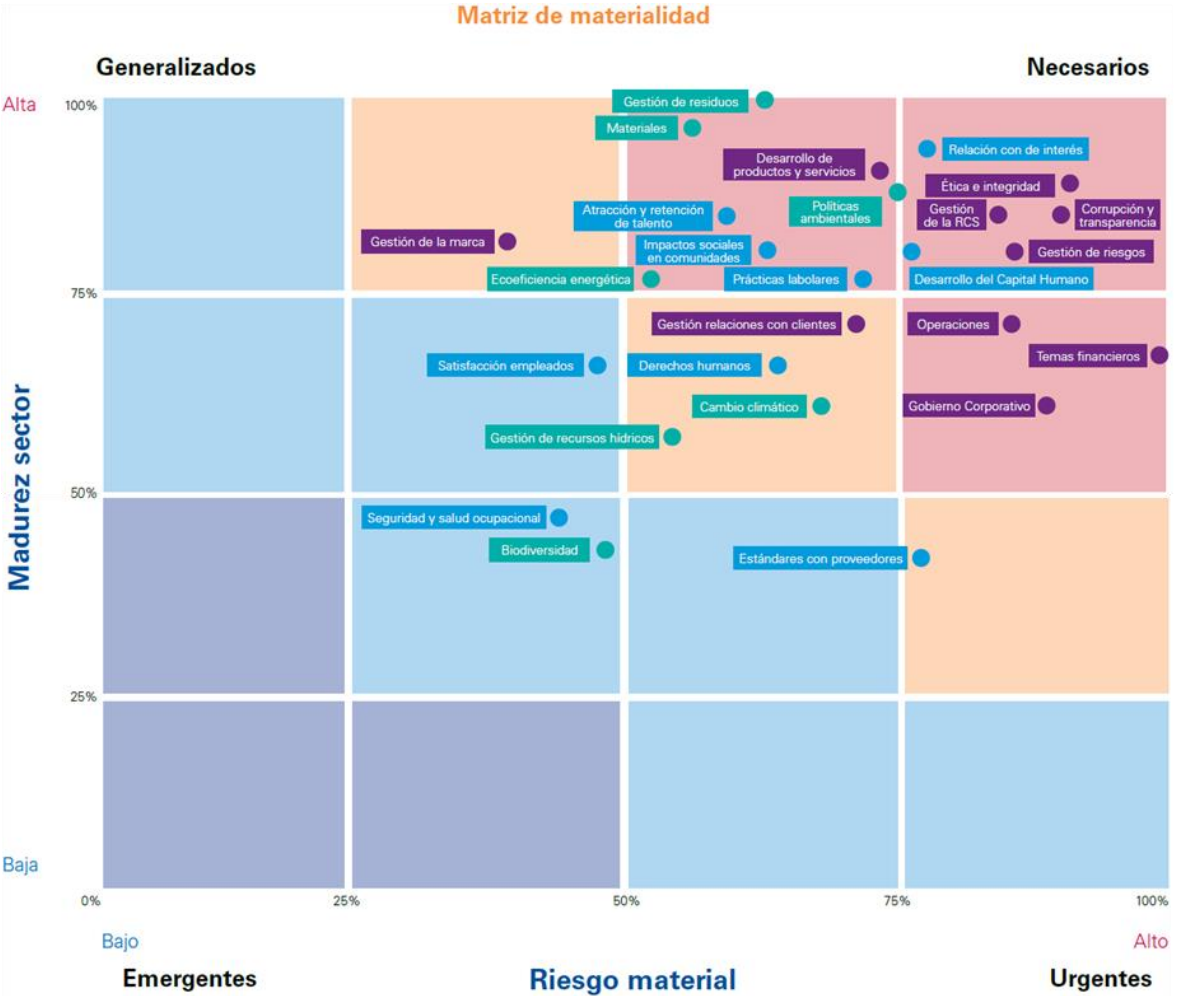
Dentro de los aspectos considerados para nuestro estudio, se identificaron los temas relevantes para nuestro sector conforme al análisis de prescriptores sociales y sectoriales

(Cámaras, reguladores, asociaciones y similares) y conforme a la retroalimentación directa y continua de colaboradores, reguladores y clientes, entre otros grupos de interés. El estudio considera la operación de las 18 oficinas que conforman KPMG en México.

Mediante la identificación, priorización, validación y revisión de aspectos materiales integramos la siguiente matriz de materialidad. En la matriz se ponderan los temas en dos grandes vertientes: madurez y riesgo.

La madurez indica el nivel de atención que las compañías de nuestro sector le prestan a un determinado tema de sustentabilidad. Estos temas representan un impacto para las organizaciones y, por ello, lo atienden para brindar una respuesta desde el interior de la organización y hacia sus grupos de interés a través de medios públicos.

El riesgo debe ser entendido como aquel aspecto, acción o evento que sea relevante para nuestros distintos grupos de interés y que, por lo tanto, es necesario incluirlo en nuestra estrategia.



Los temas analizados principalmente están posicionados en el cuadrante “Necesarios” (alta madurez de los temas revelados por nuestro sector y alta relevancia considerada por nuestros diversos grupos de interés).

Requieren una atenta gestión para disminuir y mitigar los niveles de riesgo de exposición con los grupos de interés analizados, de forma que las posibles amenazas que se puedan evitar se conviertan en oportunidades para la Firma.

En los temas “Generalizados”, que identificamos como de menor relevancia para los grupos de interés en relación con los temas “Necesarios”, pero también de alta madurez para el sector, entendemos que debemos asegurar que exista un proceso de gestión establecido, con indicadores y objetivos en cada tema que puedan incluirse en los reportes anuales.

Principios del Pacto Mundial y los asuntos materiales en sustentabilidad relacionados

Principios del Pacto Mundial	Asuntos materiales en sustentabilidad
Derechos humanos Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia. Principio 2: Las empresas deben asegurarse de que no son cómplices de la vulneración de los Derechos Humanos.	Derechos humanos Relacionamiento con grupos de interés Impactos sociales en comunidades Estándares con proveedores
Estándares laborales Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Principio 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción. Principio 5: Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil. Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.	Desarrollo del capital humano Prácticas laborales Atracción y retención de talento Satisfacción de empleados Seguridad y salud ocupacional
Respeto y cuidado del medio ambiente Principio 7: Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente. Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental. Principio 9: Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.	Gestión de la RSC Políticas ambientales/Sistema de Gestión Ambiental Gestión de residuos y materiales Eficiencia energética Cambio climático y otras emisiones atmosféricas Gestión de los recursos hídricos Biodiversidad (Conservación)
Lucha contra la corrupción Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.	Corrupción/ soborno/ transparencia Ética e integridad Gestión de riesgos Desarrollo de productos y servicios Responsabilidad de productos Temas financieros Operaciones Gobierno corporativo Gestión de relaciones con clientes Gestión de la marca

Gobierno corporativo, ética y cumplimiento



Nuestro gobierno corporativo



16.6 Crear instituciones eficaces, responsables y transparentes a todos los niveles.

16.7 Garantizar la adopción de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades a todos los niveles.



4.7 Para 2030, garantizar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y la adopción de estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad entre los géneros, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y de la contribución de la cultura al desarrollo sostenible, entre otros medios.

Estructura de gobierno

GRI 102-18, GRI 102-19, GRI 102-20, GRI 102-22, GRI 102-23, GRI 102-24, GRI 102-25, GRI 102-26, GRI 102-27, GRI 102-28, GRI 102-32, GRI 102-33, GRI 102-34, GRI 102-35, GRI 102-37, ODS 4.7, ODS 16.6, ODS 16.7

A través de nuestro gobierno corporativo establecemos los principios y normas que regulan el diseño, integración y funcionamiento de los órganos de gobierno de la Firma.

La Asamblea General de Socios, cuyos intereses se encuentran representados en el Comité de Gestión, es el máximo órgano de gobierno de la Firma.

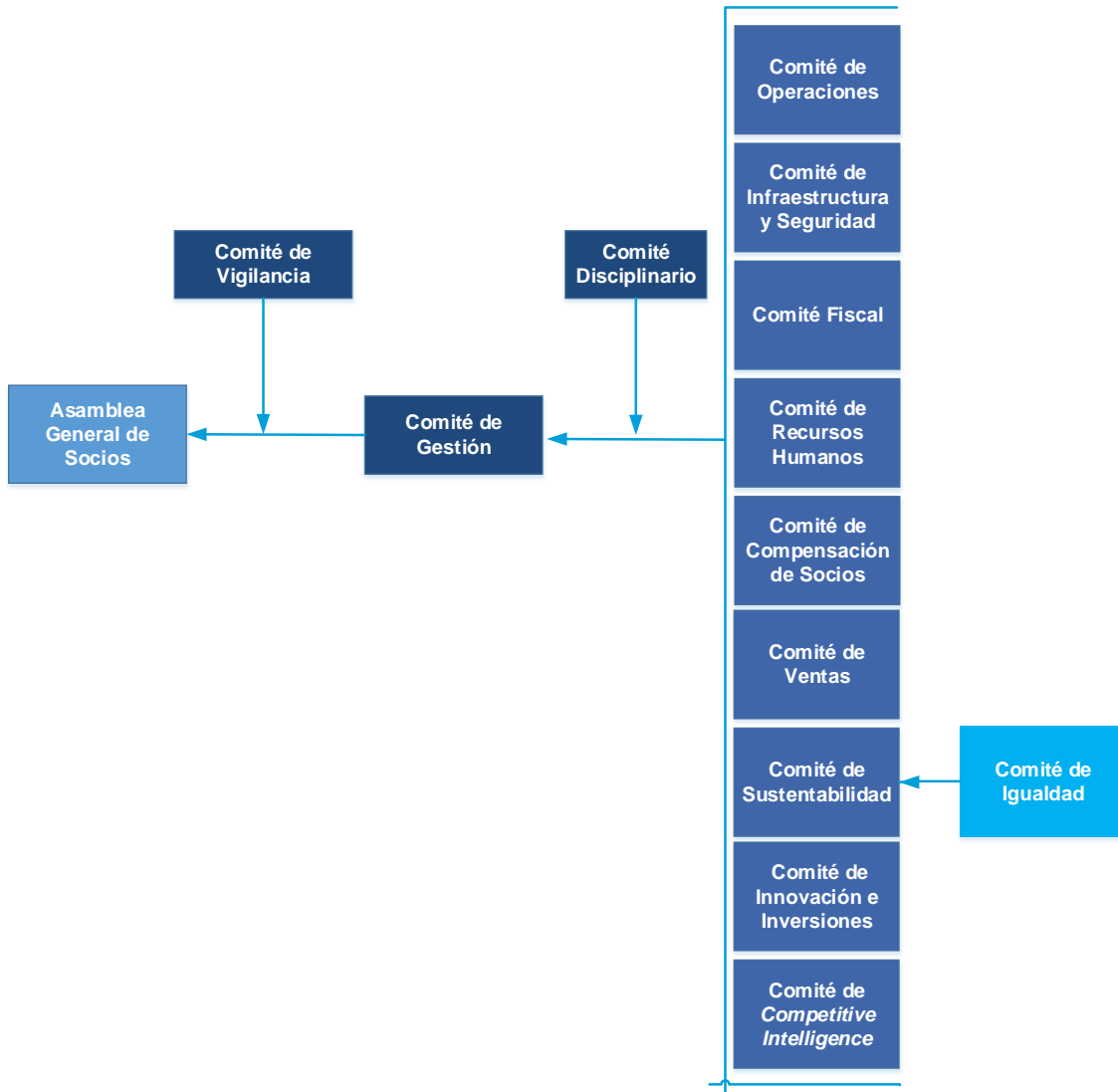
La Asamblea General de Socios conoce y aprueba, en su caso, el informe y documentos respectivos que rinde el Socio Director General sobre su gestión, así como cualquier otro tema que sea material para la Firma. De igual forma, tiene la función de aprobar el nombramiento del Socio Administrador y Socio Director General. Al cierre de diciembre de 2018, estaba integrada por 177 socios y 16 socias.

Los socios miembros de esta asamblea son seleccionados por ser líderes de cada práctica. Deben cumplir con los resultados y experiencia que nuestra organización requiere, dado que la mayoría cuenta con más de 20 años de trayectoria profesional.

Asimismo, todos deben cumplir con los estándares de independencia de la Firma, que están detallados en el Código Global de Conducta de KPMG.

De manera obligatoria, todos los socios deben cubrir al menos 50 horas de capacitación anuales.

Estructura de gobierno corporativo de KPMG en México



Entre las principales funciones de cada uno de los comités se encuentran las siguientes:

Comité de Vigilancia. Reporta directamente a la Asamblea General de Socios. Sus integrantes son elegidos anualmente por la misma. Su principal función es proporcionar seguridad sobre la integridad de la información financiera que se proporciona a los socios y terceras personas interesadas. Vigila la observancia y cumplimiento de los estatutos y el reglamento de la sociedad, haciendo del conocimiento del Socio Administrador, que al mismo tiempo es el líder del Comité de Operaciones, y del resto de los socios, cualquier anomalía observada. Igualmente, tiene la función de proporcionar recomendaciones sobre control interno al Socio Administrador. Se encuentra conformado por tres participantes.

Comité de Gestión. Propone al Socio Director General ante la Asamblea de Socios. Este comité es el encargado de informar a la Asamblea de Socios la estructura operativa de la sociedad, establecer las funciones operativas y estratégicas para garantizar su productividad y vigilar el cumplimiento de las normas y políticas de la práctica profesional. Se encuentra integrado por siete miembros.

El comité tiene reuniones de manera bimestral; sin embargo, la frecuencia de las reuniones depende del momento, necesidades y tiempo en el año para la Firma, por lo que pueden ser mensuales o espaciarse más de dos meses.

Comité Disciplinario. Establece las políticas de independencia, monitorea su cumplimiento y recomienda al Comité de Gestión las acciones disciplinarias en caso de violaciones al Código de Conducta Global de KPMG. Se encuentra conformado por ocho integrantes.

Comité de Operaciones. Analiza los resultados de la Firma en cuanto a definición y seguimiento de presupuestos, ingresos, márgenes, cartera y similares. Se encuentra conformado por cinco integrantes.

Comité de Infraestructura y Seguridad. Asegura la calidad y oportunidad de los servicios otorgados por las áreas de soporte, logística, ocupación, tecnología, gestión de administración, finanzas y mercado; además, aborda todos los aspectos operativos y de negocio con un nivel alto de riesgo. Se encuentra conformado por 14 miembros.

Comité Fiscal. Vigila las obligaciones de cumplimiento fiscal de KPMG. Se encuentra conformado por cinco miembros.

Comité de Recursos Humanos. Vigila los niveles de personal, tabuladores, rotación y motivos de la misma. Define estrategias para contar con el recurso indicado conforme a las necesidades del mercado, tanto en sus competencias técnicas como personales. Se encuentra conformado por cinco participantes.

Comité de Compensación de Socios. Gestiona la mejora continua del proceso de distribución de utilidades, la Arquitectura de Carrera de los Socios (ACS) y los planes de incentivos. Se encuentra conformado por cuatro integrantes.

Comité de Ventas. Gestiona los planes de industrias y *team revenue* para lograr los presupuestos de ingresos. Además, vigila que se cumpla un balance óptimo entre las

necesidades del mercado, las soluciones ofrecidas por la Firma y el nivel de especialización requerido. Se encuentra conformado por siete integrantes.

Comité de Sustentabilidad. Identifica temas críticos en rubros económicos, sociales y ambientales; define acciones específicas de sustentabilidad y gestiona los resultados a través del tiempo. Este comité, a través de la Dirección de Responsabilidad Corporativa y Sustentabilidad, se encarga de aprobar los Informes de Sostenibilidad. Se encuentra conformado por 14 integrantes.

Comité de Igualdad. Revisa e implementa estrategias para cumplir con los ejes de igualdad en KPMG: a) promover la inclusión para integrar a todo tipo de personas, b) Cero tolerancia al hostigamiento y discriminación, c) Promover la igualdad de oportunidades, e) Mantener un balance entre la vida laboral y personal y f) Crear un entorno diverso, respetando las diferencias. Se encuentra conformado por 14 integrantes, nueve mujeres y cinco hombres y a su vez reporta sus resultados al Comité de Sustentabilidad.

Comité de Innovación e Inversiones. Conoce y analiza el portafolio global de inversiones y las guías globales. Estudia el potencial de aprovechar las inversiones globales para atender oportunidades de mercado locales. Se encuentra conformado por 16 miembros.

Comité de Competitive Intelligence. Comité integrado por un grupo de socios de alto nivel en el que se investiga acerca de los ocho temas ejes de *Competitive Intelligence* Global: administración de cuentas, estrategia y operaciones, fusiones y adquisiciones, *joint ventures* y alianzas, innovación, calidad, personal, relacionamiento con clientes y precios y publicidad, que ayudan a tomar decisiones para contrarrestar o adelantarse a la competencia al definir planes de acción con un seguimiento a la ejecución de las estrategias acordadas. Está integrado por once miembros.

Gestión de riesgos

GRI 102-29, GRI 102-30, GRI 102-31, ODS 16.7

En KPMG aportamos nuestras capacidades para aprovechar las oportunidades de nuestro entorno y mitigar los riesgos. Concebimos la gestión estratégica de riesgos legales, de independencia, ambientales y sociales como un proceso clave para KPMG, pues tanto la Firma, como nuestros clientes, operamos en ambientes regulatorios cada vez más complejos y dinámicos.

Mensual o bimestralmente la Asamblea de Socios, a través del Comité de Gestión, se encarga de identificar y gestionar los riesgos que pudieran impactar positiva o negativamente a la organización. La periodicidad se define dependiendo de la atención que deba prestarse a asuntos y riesgos presentados en el periodo.

Internamente, la capacitación de nuestros colaboradores en estos temas es una medida de gestión de riesgos. El total de nuestros socios y colaboradores renueva anualmente su conocimiento y cumplimiento de las políticas de independencia.

Adicionalmente, contamos con una herramienta de evaluación contractual y legal mediante la que se atienden todas las consultas relacionadas con contratos legales y los compromisos adquiridos.

El Comité de Sustentabilidad es quien gestiona los riesgos asociados a la sustentabilidad de la Firma (riesgos económicos, ambientales y sociales).

Ética corporativa y cumplimiento



16.1 Reducir considerablemente todas las formas de violencia y las tasas de mortalidad conexas en todo el mundo.

16.3 Promover el estado de derecho en los planos nacional e internacional y garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todos.

16.5 Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas.

16.6 Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas.



12.6 Alentar a las empresas, en especial las grandes empresas y las empresas transnacionales, a que adopten prácticas sostenibles e incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes.

Ética en KPMG

GRI 102-16, GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, ODS 16.3

La regulación y los acontecimientos coyunturales locales y globales nos exigen fuertes compromisos para prevenir y actuar frente a la corrupción y el soborno en todas las formas de interacción y actividades que desarrollamos en la Firma. Por lo anterior, impulsamos y mantenemos iniciativas para erradicar prácticas no éticas, desarrollando diversos mecanismos para que nuestros colaboradores, proveedores y grupos de interés puedan alinearse a la manera en la que nos conducimos, puesto que, como indica uno de nuestros valores: **por encima de todo, actuamos con integridad**. Entre las principales prácticas corporativas para fortalecer y fomentar un comportamiento íntegro, tanto internamente, como hacia el exterior, destacan las siguientes³.

	Capacitación a colaboradores en temas de ética e integridad.		Mecanismos de denuncia internos y externos.
	Establecimiento de un Comité Disciplinario y un Comité de Igualdad.		Código global de conducta, con los valores, compromisos y responsabilidades de todos nuestros colaboradores.
	Procesos específicos para valorar el entendimiento y homologación de una cultura de ética dentro de la Firma.		Código de conducta para proveedores de KPMG, con los lineamientos a seguir para desarrollar altos estándares éticos ^{3*} .

³ * Código de conducta para proveedores de KPMG <https://home.kpmg.com/mx/es/home/tendencias/2016/05/codigo-conductaproveedores-kpmg.html>

Como Firma miembro de KPMG, contribuimos a que el 100% de nuestros colaboradores tomen la capacitación en ética sobre el Código de conducta global de KPMG cada dos años, el cual incluye responsabilidades y compromisos relacionados con los derechos humanos y laborales.

KPMG *International* mantiene un monitoreo integrado que cubre a todas las firmas miembro, entre las que se encuentra KPMG en México, para evaluar la relevancia, la idoneidad y la operación efectiva de las políticas y procedimientos clave de control de calidad. Este monitoreo aborda la adherencia al compromiso mediante políticas y procedimientos de KPMG *International*. Los resultados y las lecciones de los programas se comunican dentro de cada firma miembro y los resultados generales de estos programas se consideran a nivel regional y global. Dos programas multifuncionales, el *Risk Compliance Program (RCP)* y el *Global Compliance Review program (GCR)* monitorean el cumplimiento de ciertas políticas de KPMG *International*, incluyendo aquellos relacionados con el soborno y la corrupción, a nivel de cada firma miembro.

Mecanismos de asesoramiento y conducta

GRI 102-17

Contamos con diferentes mecanismos tanto internos como externos para atender y dar puntual seguimiento a inquietudes, preguntas y denuncias de nuestros distintos grupos de interés. Hacia el interior de la Firma, mantenemos permanentemente habilitado un buzón de denuncias al que todos los colaboradores tienen acceso. Por otra parte, a través de mecanismos externos, y puntualmente mediante nuestra línea de quejas, diversos grupos de interés pueden reportar posibles conductas ilegales o no éticas⁴.

Periódicamente, las denuncias recibidas son revisadas por el Socio Director General, el Socio de Ética e Independencia, el Socio de Riesgo y el Director de Recursos Humanos; y, si corresponde, son direccionados al Comité Disciplinario para su evaluación y aplicación de la medida disciplinaria correspondiente.

Horas de capacitación sobre cursos de ética e integridad			
Tema	FY2016	FY2017	FY2018
Independencia	7,376	8,474	5,928
Riesgo, ética e Independencia	273	9,409	3,934
Ética en los negocios	479	1,631	1,367
Lavado de dinero	2,690	726	109
Actuando con integridad	2,041	1,643	1,991
Total	12,859	21,883	13,328

En paralelo, con base en los mecanismos ya mencionados, KPMG *International* realiza evaluaciones anualmente en temas de ética para evaluar nuestro desempeño.

Los cursos de ética e integridad que impartimos tienen como objetivo interiorizar los valores propios de KPMG y generar una mayor conciencia acerca de las normas y comportamientos éticos a seguir como parte de nuestras actividades diarias.

⁴ <https://home.kpmg.com/xx/en/home/misc/international-hotline.html>

El número de horas de capacitación en estos temas impartidas en 2017 incrementó en 70% respecto al 2016 y aumentó 4% entre el 2016 y 2018. Cada tema impartido está sujeto a actualizaciones de contenido, dependiendo de la práctica a la que pertenezca cada colaborador, por lo que puede o no ser necesario el tomar anualmente los cursos.

Lucha contra la corrupción, competencia desleal y cumplimiento

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, GRI 205-1, GRI 205-2, GRI 205-3, GRI 206-1, GRI 419-1, ODS 16.3, ODS 16.5, ODS 16.6

A pesar de las reformas legales y el fortalecimiento institucional para combatir la corrupción e inseguridad en nuestro país, la mayor parte de la población considera que estas prácticas han avanzado considerablemente en los últimos años, por lo que la preocupación social por estos fenómenos ocupa las primeras posiciones en los problemas más importantes de México⁵.

Sin embargo, el reconocimiento de la falta de ética observada en nuestra cultura es, sin duda, el primer paso para contrarrestarla, por lo que en KPMG en México es una prioridad vivir y fortalecer una cultura corporativa fundamentada en la ética e integridad.

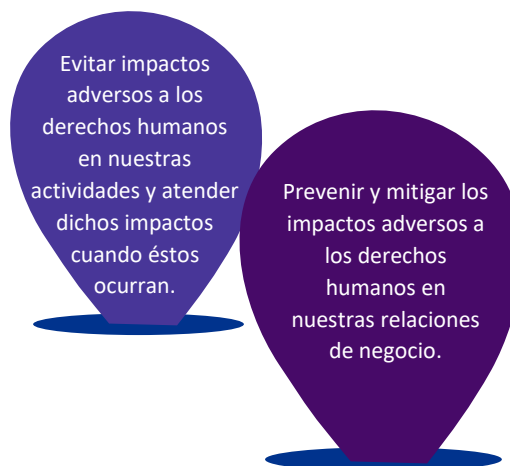
Durante 2017 y 2018, KPMG en México no presentó ningún caso de corrupción, ni de prácticas de competencia desleal. A través de nuestros valores, buscamos mantener los más elevados criterios profesionales en todo momento, y actuando de una manera tal que se demuestre lo que esperamos de los demás y de nuestros clientes por que en **KPMG** uno de nuestros valores es: **predicamos siempre con el ejemplo.**

⁵ Fuente: Latinobarómetro 2018. Latinobarómetro es un estudio de opinión pública que aplica anualmente alrededor de 20.000 entrevistas en 18 países de América Latina representando a más de 600 millones de habitantes. Corporación Latinobarómetro es una ONG sin fines de lucro con sede en Santiago de Chile, única responsable de la producción y publicación de los datos. La Corporación Latinobarómetro investiga el desarrollo de la democracia, la economía y la sociedad en su conjunto, usando indicadores de opinión pública que miden actitudes, valores y comportamientos. Los resultados son utilizados por los actores socio políticos de la región, actores internacionales, gubernamentales y medios de comunicación.

Nuestro desempeño en Derechos Humanos

GRI 406, GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, GRI 406-1
ODS 16.1

Como parte de nuestro apoyo al Pacto Mundial, en 2012, KPMG *International* emitió una Declaración de Derechos Humanos de conformidad con las Directrices de Naciones Unidas sobre los derechos humanos y el trabajo, a la que KPMG en México se encuentra alineada de acuerdo con sus principios fundamentales.



Red México

KPMG en México continúa refrendando su compromiso con los derechos humanos al formar parte, **por décimo año consecutivo, de la red del Pacto Mundial**. A través de nuestro Código Global de Conducta, incentivamos un comportamiento en favor a los derechos humanos de todos nuestros colaboradores.

A lo largo del 2017 y 2018, no se presentó un solo caso discriminación o violación a los derechos humanos.

Capacitación en Derechos Humanos

GRI 410-1, GRI 412-2, GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, ODS 16.1

Nuestro personal de seguridad privada recibe capacitación en materia de derechos humanos y uso de la fuerza. En el caso específico de KPMG en México, el personal se capacita por dos semanas antes de tomar el puesto y cada seis meses para afianzar su conocimiento.

Programa de capacitación del personal de seguridad de KPMG en México

Derechos humanos y seguridad privada	Límites de actuación
Deberes y derechos del personal	Uso racional del equipo
Procedimientos básicos	Situaciones de emergencia
	Persuasión verbal y psicológica
	Utilización de la fuerza
	Utilización de instrumentos no letales

Responsabilidad de contenidos

GRI 417-1, GRI 417-2, GRI 417-3, G4-M3, GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, ODS 12.6, ODS 16.3

Nuestra área de Comunicación Corporativa, que forma parte de la Dirección de Mercadotecnia y Comunicación de KPMG en México, se encarga de proyectar y posicionar de forma positiva a la Firma y a sus líderes en la comunidad empresarial, compartiendo conocimiento e información de valor así como contenido innovador, atractivo y coyuntural para las audiencias objetivo de la Firma.

Comunicación Corporativa es responsable de posicionar a KPMG en México como una firma comprometida con la generación de contenidos de valor por medio de la experiencia de diversos especialistas, líderes en las industrias en las que se desempeñan.

Lo anterior implica una comunicación clara, breve y concisa, que agrega valor con información de referencia sobre los temas en los que otorgamos soluciones, proyectando experiencia en el mercado, identificando temas coyunturales de importancia para la Alta Dirección del país, así como definiendo posturas de la Firma y acciones internas a seguir para el correcto control de información al exterior.

Las publicaciones a cargo de Comunicación Corporativa contemplan políticas que no comprometan o pongan en riesgo la independencia e imparcialidad de la Firma, tales como (i) No mencionar nombres de clientes o empresas sin contar con autorización de ellos por escrito; (ii) No publicar contenido que no sea un texto original de KPMG, y (iii) realizar únicamente afirmaciones reales, precisas y verificables para garantizar la autenticidad de la información.

Esta área evalúa la eficacia de sus publicaciones, que deben proyectar contenido con enfoque de valor con base en Indicadores Clave de Desempeño (*Key Performance Indicators*, KPIs), tales como:

- a. Número de consultas sobre las publicaciones realizadas vía correo electrónico, vía el 01-800 o por medio redes sociales;
- b. Cantidad y tono de los comentarios de los lectores de la publicación *Delineando Estrategias*.

Asimismo, nuestras publicaciones están alineadas a los valores de KPMG proyectando quiénes somos, en qué creemos y cómo lo hacemos. Comunicación Corporativa es responsable de la comunicación hacia nuestras audiencias externas a través de un lenguaje incluyente, al tiempo que transmite y difunde de manera abierta y honesta contenido en diversos formatos como son publicaciones, estudios, encuestas y folletos, entre otros.

Las publicaciones se realizan en función de las temáticas y especialización que son relevantes a nuestros grupos de interés.

A través del área de Comunicación Corporativa, nos comprometemos con la protección de datos personales, en particular durante los procesos de publicación de encuestas y estudios que recopilan información de clientes o audiencias objetivo. Una vez que se emite un aviso

externo para difundir dichas encuestas y publicaciones, utilizamos diversos *disclaimers* para estar en línea con los requerimientos legales aplicables. Durante 2017 y 2018 no hemos identificado ningún incumplimiento a la normativa relativa a comunicaciones de mercadotecnia (publicidad, promociones y patrocinios) de nuestros servicios.

En las publicaciones impresas y electrónicas de KPMG en México hacia el mercado se agrega la siguiente información.

**Notificación
al lector del
alcance del
contenido de
los
documentos**

La información aquí contenida es de naturaleza general y no tiene el propósito de abordar las circunstancias de ningún individuo o entidad en particular. Aunque procuramos proveer información correcta y oportuna, no puede haber garantía de que dicha información sea correcta en la fecha que se reciba o que continuará siendo correcta en el futuro. Nadie debe tomar medidas basadas en dicha información sin la debida asesoría profesional después de un estudio detallado de la situación en particular.

**Canales
oficiales de
comunicación
con KPMG en
México**

asesoria@kpmg.com.mx
kpmg.com.mx
01 800 292 KPMG (5764)
delineandoestrategias.com
delineandoestrategias@kpmg.com.mx
Facebook: KPMG MÉXICO
LINKEDIN: KPMG MÉXICO
TWITTER: @KPMGMEXICO
YOUTUBE: KPMGMX

Nuestros grupos de interés



Nuestros grupos de interés



16 PAZ, JUSTICIA
E INSTITUCIONES
SÓLIDAS

16.3 Promover el estado de derecho en los planos nacional e internacional y garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todos.

16.7 Garantizar la adopción de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades a todos los niveles



17 ALIANZAS PARA
LOGRAR
LOS OBJETIVOS

17.9 Aumentar el apoyo internacional a la ejecución de programas de fomento de la capacidad eficaces y con objetivos concretos en los países en desarrollo a fin de apoyar los planes nacionales orientados a aplicar todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Necesidades e intereses de nuestros *stakeholders*

GRI 102-11, GRI 102-21, GRI 102-37, GRI 402-1, GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, ODS 16.3, ODS 16.7, ODS 17.9

En KPMG en México reconocemos que nuestros grupos de interés forman parte esencial de nuestra estrategia de sustentabilidad, pues con ellos trabajamos hombro con hombro integrando enfoques innovadores y una profunda experiencia para alcanzar los mejores resultados.

Por este motivo, realizamos una categorización de nuestros *stakeholders* para identificar y dar respuesta a sus principales inquietudes y necesidades, encaminando nuestras acciones a generar relaciones de confianza.



Nuestros principales grupos de interés son los siguientes:

- Colaboradores.
- Clientes.
- Proveedores.
- Cámaras y asociaciones.
- Medios de comunicación.
- Universidades.
- Gobierno.
- Organismos reguladores.
- Comunidad.

Comunicación con nuestros grupos de interés

GRI 102-13, GRI 102-40, GRI 102-42, GRI 102-43, GRI 102-44

Interactuamos con nuestros grupos de interés de diferentes formas, dependiendo del ámbito en el que se encuentran, ya que nos interesa identificar sus expectativas sobre nosotros y mantener una comunicación constante.

Grupo de interés	Canal o mecanismo de comunicación	Expectativas (cuestiones y temas claves)	Frecuencia
Colaboradores	Intranet (sitio interno en KPMG)	Las áreas, prácticas o Comités de la Firma presentan información relevante y oportuna para los colaboradores sobre su metodología, políticas, estructura e iniciativas.	Continua
	Informativo R.H. (boletín electrónico)	Temas relacionados con las prestaciones, iniciativas y beneficios que inciden en la calidad de vida de nuestros colaboradores. También se informa sobre diferentes iniciativas que desarrollan las diferentes áreas en la Firma.	Semanal
	Noticiero (vídeo)	Información relevante sobre las actividades estratégicas de la Firma. También incluye los resultados obtenidos en campañas o iniciativas internas.	Bimestral
	La Firma (revista electrónica)	Está dividida en cinco secciones, principalmente relacionadas con la vida profesional y temas del negocio. También incluye los resultados obtenidos en campañas o iniciativas internas.	Bimestral
	Comunicados (avisos electrónicos)	Información sobre lo que sucede en la Firma y sobre el desarrollo integral de los colaboradores. Se emite desde Comunicación Interna (Dirección General, metas, estrategias, avisos, esquelas, boletines, cultura, Responsabilidad Corporativa y Sustentabilidad, seguridad, entre otros).	Diariamente

	Pantallas corporativas (transmitidas en el área de elevadores)	Iniciativas, campañas internas, información sobre las áreas de soporte para los colaboradores, logros de la Firma y temas de interés general.	Diariamente
	Medios impresos (carteles, banners y caballetes)	Se realizan en apoyo a las campañas internas, cuyos temas principales son: responsabilidad corporativa y sustentabilidad, cultura organizacional, seguridad, nuevas iniciativas, entre otras.	Por campaña
Clientes y prospectos	Diálogo acerca de los desafíos que enfrenta la comunidad empresarial, a través del envío de información tanto en formato físico como electrónico para su negocio (estudios, encuestas, publicaciones, boletines y flashes fiscales, entre otros.)	Información de valor que abordan los principales retos empresariales analizados por nuestros especialistas.	Continua
	Se organizan reuniones y eventos presenciales y por internet.	Dar a conocer cómo con las soluciones de KPMG la Alta Dirección puede apoyarse.	Continua
	Para nuestros clientes y prospectos, contamos con el exclusivo programa Client Care, por medio del cual escuchamos y conocemos sus necesidades de negocio para incrementar nuestra calidad y cultura de servicio, a través de la escucha directa.	Nuestros clientes esperan calidad y compromiso de la Firma, que se refleje en los servicios que proveemos.	Continua
Proveedores	Envío de comunicados e información de negocio por medio de correo electrónico.	Ser elegidos para realizar transacciones comerciales y establecer relaciones de negocio.	Continua
Cámaras y asociaciones	Participación activa en consejos, foros, comités, comisiones y grupos de trabajo de cámaras y asociaciones de diversos sectores y regiones del país. Esta participación consiste en mantener un diálogo abierto y constructivo a largo plazo, compartir información de valor, participar en propuestas del organismo y en foros como ponentes y expositores.	Se abordan temas para atender retos empresariales del país y propiciar el logro de objetivos comunes mediante la unión de los agremiados de las diferentes cámaras y asociaciones.	Continua

<p>Medios de comunicación</p>	<p>Participamos como fuente de información relevante y confiable para este grupo de interés. A través de envío de comunicados, artículos de opinión, encuestas, estudios e invitaciones para acceder a información estratégica a través de correo electrónico y vía telefónica.</p> <p>De manera presencial se gestionan entrevistas, reuniones ejecutivas, seminarios y conferencias de prensa para mantener un diálogo en los diferentes temas que aborda la Firma y que son de interés local e internacional.</p>	<p>Información confiable en materia de negocios e industrias que apoyen a la profesión periodística.</p>	<p>Diario</p>
<p>Ex colaboradores</p>	<p>A través de una comunicación continua mantenemos contacto con los ex empleados de KPMG en México (<i>alumni</i>), con el objetivo de fomentar la colaboración entre ellos y los colaboradores de KPMG para reforzar nuestros vínculos con la comunidad empresarial.</p> <p>Los canales utilizados son un sitio web exclusivo, boletines, encuentros presenciales o vía internet.</p>	<p>Información de valor que abordan los principales retos empresariales analizados por nuestros especialistas.</p> <p>Dar a conocer noticias dentro de la Firma, para mantenerlos conectados con nosotros.</p>	<p>Continua</p>
<p>Universidades</p>	<p>Conferencias, foros y ferias de reclutamiento.</p>	<p>Posicionamiento de la Firma en la mente de los universitarios para que deseen integrarse como colaboradores.</p>	<p>Continua</p>
<p>Gobierno y organismos reguladores</p>	<p>KPMG de manera directa no es una entidad regulada por órganos como la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas (CNSF), la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV) o similares, sin embargo, con motivo de la prestación de los servicios que realiza la Firma, estamos sujetos al cumplimiento de ciertos requerimientos y/o regulaciones.</p>	<p>En la ejecución de servicios actuariales, KPMG puede estar sujeta a circulares emitidas por la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas (CNSF).</p> <p>En la ejecución de servicios de auditoría existen disposiciones que deben ser atendidos por los auditores como lo es la Circular Única de los Auditores Externos (CUAE) emitido por la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV).</p> <p>En los servicios de consultoría, en temas del Sistema de Pagos Interbancarios en Dólares (SPID) y del Sistema de Pagos Electrónicos Interbancarios (SPEI), se consideran las regulaciones y normatividad emitida por el Banco de México.</p>	<p>Continua</p>

		<p>Por otra parte, en la operación de la Firma nos adherimos estrictamente a las obligaciones patronales reguladas por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT).</p> <p>De igual manera, en lo referente a aspectos fiscales, damos cumplimiento a los requerimientos del Servicio de Administración Tributaria (SAT).</p>	
Comunidad	A través de los programas de Responsabilidad Corporativa y Sustentabilidad de la Firma.	Apoyos que proporciona la Firma e información de nuestros programas.	Anual
	Informe Bienal de Sustentabilidad.	Avances y retos de la Firma en temas económicos, ambientales y sociales.	Cada dos años

Incluimos como **Anexo I** un listado de las instituciones y otras organizaciones con las que tenemos mayor relacionamiento. Favor de referirse al mismo para conocerlas.

Informamos a nuestros colaboradores de manera periódica sobre cualquier cambio significativo dentro de la Firma, sea este positivo o negativo. Para este fin, nuestros principales medios de comunicación consisten en boletines semanales electrónicos y el sitio interno de KPMG. Para ambos se establece un canal abierto de retroalimentación, lo que fortalece el clima de transparencia en la Firma.

Iniciativas externas del sector

GRI 102-12, GRI 102-13

El compromiso de KPMG en México con nuestros colaboradores y grupos de interés, se refleja en las alianzas que nos fortalecen y nos permiten desempeñarnos con un grado avanzado de conocimientos y recursos técnicos especializados.

KPMG en México mantuvo el registro ante el Colegio de Contadores Públicos de México (CCPM), que tiene como objetivo representar a los egresados de la carrera de Contaduría Pública frente a la sociedad y autoridades, generando servicios de valor y calidad que permitan el desarrollo de los contadores públicos, así como de profesionales de disciplinas afines, cumpliendo con los principios éticos y de responsabilidad social.

KPMG en México cuenta con el reconocimiento del Instituto Mexicano de Contadores Públicos (IMCP) para impartir cursos de carácter técnico a los trabajadores que estén registrados en alguno de los colegios. Para mayor información, favor de acceder a la siguiente liga <http://ccpm.org.mx>

Además, la Firma está registrada como *sponsor* en la Asociación Nacional de Juntas Estatales de Contabilidad *National Association of State Boards of Accountancy* (NASBA), dedicada a mejorar la eficacia de los 55 consejos estatales de Estados Unidos de la contabilidad, así como también a ofrecer programas de educación profesional continua de conformidad con las normas reconocidas a nivel internacional, bajo los altos estándares de calidad que se necesitan para ser miembro. Dentro de la profesión contable, NASBA cumple con la misión de ser un foro para facilitar que los reguladores y los profesionales aborden temas relacionados con la viabilidad de dicha profesión. Para mayor información favor de acceder a la siguiente liga www.nasba.org

Canales para monitorear la satisfacción de nuestros colaboradores y clientes

GRI 102-43, GRI 102-44

En KPMG sabemos que para ser **la clara elección** de nuestros clientes y colaboradores, es necesario conocer y entender sus inquietudes, objetivos y expectativas. Por este motivo, nos esforzamos estableciendo canales de comunicación que nos permiten medir el nivel de satisfacción de su experiencia con la Firma.

Satisfacción de nuestros colaboradores

Para nuestra firma, el grado de satisfacción y compromiso de cada colaborador es un indicador clave que determina nuestro crecimiento. Por tal motivo, realizamos cada año la encuesta *Global People Survey* (GPS), para medir el nivel de motivación y compromiso, el progreso de nuestros indicadores clave y prioridades estratégicas. Esta encuesta invita a toda la gente de KPMG alrededor del mundo a decirnos cómo se sienten con respecto a la Firma.

Los resultados son analizados con la finalidad de conocer el progreso y desarrollo de las iniciativas derivadas de la encuesta anterior con respecto a:

- **Impulsores clave de compromiso.** Mide el nivel de motivación que los colaboradores tienen para contribuir a los objetivos organizacionales.
- **Fortalezas.** Elementos favorables internos que nos distinguen y por los que debemos seguir trabajando.
- **Nuestras áreas de oportunidad.** Las áreas de mejora en las que debemos centrarnos.

Adicionalmente, durante el año se realizan *focus groups* derivados de los resultados de la encuesta para obtener un mayor entendimiento de los resultados, y de los cuales se derivan planes de acción de acuerdo a los comentarios de los participantes.

En cuanto a los resultados de la GPS 2017, el porcentaje de participación a nivel nacional fue de **81%** con **2,592 respuestas**. La encuesta estuvo conformada por 54 preguntas. Dentro de las fortalezas identificadas se encuentran la contribución de la gente en los compromisos o proyectos que se les asignan, el trato digno y respetuoso que se les brinda, su contribución a la comunidad, y su comprensión de la visión y estrategia de KPMG. Las principales áreas de oportunidad detectadas fueron en función de las oportunidades que se perciben de crecimiento laboral.

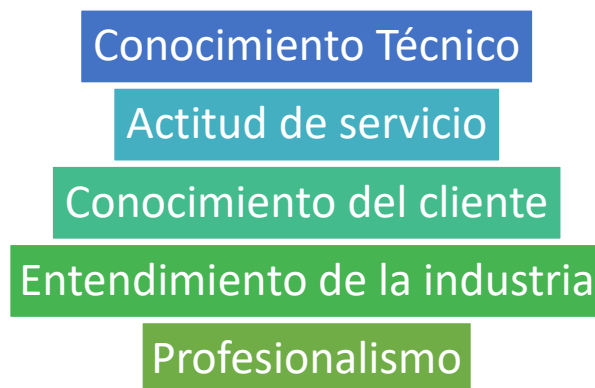
Satisfacción de nuestros clientes

Nuestros clientes son los mejores jueces de la verdadera capacidad de KPMG. Por ello, en KPMG en México, desde hace 15 años realizamos el programa *Client Care*, que busca conocer el grado de satisfacción de nuestros clientes y prospectos, acerca de los servicios entregados o de las propuestas presentadas, con el objetivo de entender y cumplir con las necesidades y expectativas del mercado y por ende, incrementar nuestra calidad y cultura de servicio.

El Programa *Client Care* es un canal de comunicación permanente que refrenda nuestro compromiso con la mejora continua. Es un diferenciador de nuestra industria que, gracias a su metodología, nos permite escuchar e identificar fortalezas y áreas de oportunidad para ser, ante los ojos de nuestros clientes, **la clara elección**. Nuestro liderazgo de calidad en el servicio ha sido recientemente ratificado a través de los resultados de *Client Care* en 2017 y 2018.

Desde el año fiscal 2004 y hasta el 2018 se han realizado **3,923 evaluaciones** a través de **7,344** entrevistas presenciales.

Fortalezas de KPMG de acuerdo a nuestros clientes



Nota: Se presentan los cinco primeros lugares de las fortalezas más identificadas por nuestros clientes.

Como parte del programa, se celebra bianualmente el premio *Client Care* en tres ciudades, Ciudad de México, Guadalajara y Monterrey, evento interno que reconoce a aquellos colaboradores de KPMG que brindaron un servicio excepcional a nuestros clientes. Tanto el programa como el premio han incrementado la cultura y calidad de servicio de los profesionales de la Firma.

Nuestra cadena de suministro



8.7 Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.

8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.



12.7 Promover prácticas de contratación pública que sean sostenibles, de conformidad con las políticas y prioridades nacionales



16.2 Poner fin al maltrato, la explotación, la trata, la tortura y todas las formas de violencia contra los niños.

Naturaleza de nuestros proveedores

GRI 102-9, GRI 204-1, GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, ODS 12.7

En KPMG en México contamos con una sólida red de suministro integrada por 14,908 proveedores que brindan soporte a nuestras operaciones. Del total de proveedores, el área de Recursos Materiales cuenta con un catálogo de 528 proveedores, incrementándose en 35% respecto al año anterior.



Nuestra cadena de suministro proporciona servicios que abarcan tanto soluciones especializadas para cumplir los objetivos de negocio de la Firma en servicios de Asesoría, Auditoría, Impuestos y Legal; como servicios que dan soporte a nuestras operaciones en las áreas de Tecnologías de la Información (TI), seguridad y limpieza, entre otros, bajo un esquema de *outsourcing*.

Derechos Humanos y sustentabilidad en nuestra cadena de suministro

GRI 102-12, GRI 102-13, GRI 407-1, GRI 408-1, GRI 409-1, GRI 412-1, GRI 412-3, GRI 414-1,414-2, GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, ODS 8.8, ODS 8.7, ODS 16.2

Estamos comprometidos con el respeto y la protección de los Derechos Humanos, la ejecución de las mejores prácticas profesionales y el impulso del desarrollo sustentable en nuestro ámbito de impacto. La solidez de nuestro prestigio se basa no solo en mantener los más altos estándares éticos en nuestra actividad profesional, sino en la de aquellos con quienes mantenemos relaciones de negocio, por lo que hacemos este compromiso extensivo a nuestra cadena de suministro. Por ello, como requisito para trabajar con nosotros, solicitamos a 50 de nuestros principales socios comerciales en 2017, adherirse y firmar el Código de Conducta para Proveedores de KPMG en México, el cual se divide en las siguientes secciones.



Para mayor información, acceda al Código de Conducta para Proveedores de KPMG en México en: <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/pdf/2016/06/codigo-conducta-kpmg-mx-fy16.pdf>

No se han identificado centros de trabajo ni proveedores en los que la libertad de asociación o el derecho a la negociación colectiva de los asociados pudiera haberse infringido o estar amenazado.

No se han detectado centros de trabajo o proveedores con un riesgo significativo de casos de trabajo infantil y/o trabajadores jóvenes expuestos a trabajos peligrosos.

No se han identificado centros de trabajo ni proveedores con un riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzoso.

Adicionalmente, evaluamos a nuestros principales proveedores mensualmente, corroborando que cumplan con las disposiciones de ley relacionadas a la protección de los

derechos de los trabajadores. En el caso de proveedores de servicio de personal, se evalúa constantemente el cumplimiento en tiempo y forma con los pagos en materia de seguridad social al que tienen derecho sus trabajadores.

Evaluación ambiental de proveedores

GRI 308-1, GRI 308-2, GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

Evaluamos continuamente a nuestros proveedores en materia ambiental con criterios como medidas de reciclaje y reducción de residuos. Durante 2018, contamos con 19 proveedores que tienen consideraciones favorables, relacionadas al medio ambiente, en sus productos y servicios. Entre ellos se encuentran aquéllos que nos suministran cucharas de fécula de maíz, bolsas biodegradables y tarjetas de presentación con material reciclado.

Nuestro talento



Impulsando a nuestro talento



8.1 Mantener el crecimiento económico per cápita de conformidad con las circunstancias nacionales y, en particular, un crecimiento del producto interno bruto de al menos un 7% anual en los países menos adelantados.

8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

8.6 Para 2020, reducir sustancialmente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.

8.7 Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, a más tardar en 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.

8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.



5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

Enfoque en nuestro capital humano

GRI 102-8, GRI 401-1, GRI 401-2, GRI 401-3, GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, ODS 5.1

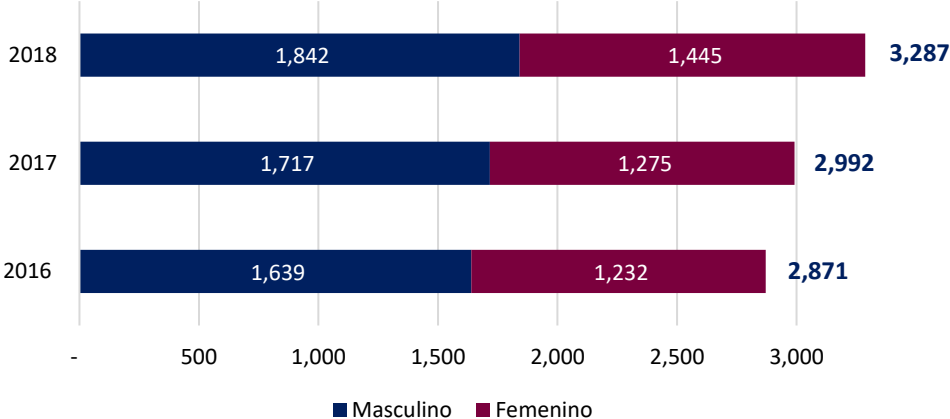
Consolidamos nuestro posicionamiento como líderes en servicios profesionales al ofrecer programas de reclutamiento, capacitación, evaluación y desarrollo de talento; siendo así **la clara elección** para nuestros colaboradores, pues nos centramos en su formación para que día con día generen valor a la Firma, desarrollen vínculos de confianza con nuestros clientes y se mantengan como líderes y referentes del mercado.

Es tal nuestro compromiso con la atracción y desarrollo del mejor talento en nuestra firma, que ofrecemos beneficios y prestaciones que van más allá de lo que exige la ley y permiten que cada colaborador tenga un crecimiento integral; algunos de ellos son bonos por desempeño, programas para lograr un balance entre vida personal y laboral, capacitaciones, incentivos para cursar estudios de posgrado y especialidades, flexibilidad de horario para mamás profesionistas, entre otros.

Promovemos una retroalimentación continua y oportuna para asegurar que nuestro personal mejore su desempeño progresivamente. Éste se evalúa considerando el cumplimiento de sus metas profesionales y de negocio, sus horas de capacitación, su nivel de inglés y la participación que tengan en proyectos de apoyo a la comunidad.

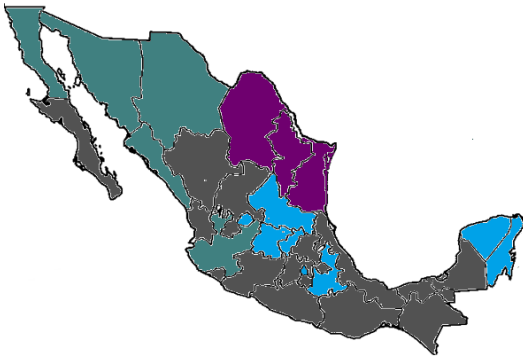
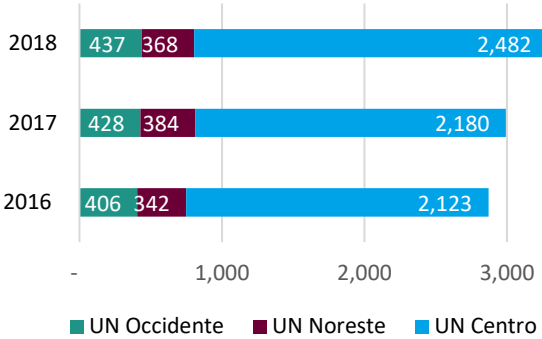
Al final del año 2018, nuestro compromiso por atraer y mantener en la Firma al mejor talento nos llevó a incrementar la plantilla cerca de un **14%** con respecto al cierre del 2016. Actualmente contamos con un equipo de **3,287 colaboradores** en todo el territorio nacional en nuestras diferentes Unidades de Negocios (UN). Estamos convencidos de que cada servicio realizado es un factor decisivo para ser **la clara elección** para nuestros clientes.

Total de colaboradores por género



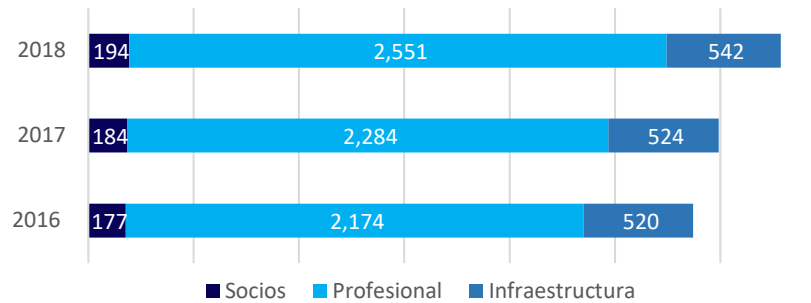
Entre el año fiscal 2017 y el 2018 se observó un decremento de 4% de la plantilla laboral de la UN Noreste. Sin embargo, en relación al año 2016, nuestra fuerza laboral ha incrementado consistentemente en cada región donde KPMG en México tiene operaciones.

Colaboradores por región



Nuestros colaboradores realizan diferentes funciones dentro de la Firma que se categorizan en tres grandes grupos: Socios, Profesional e Infraestructura. La cantidad de socios, personal profesional y personal de infraestructura de KPMG en México mantuvo una tasa de crecimiento constante desde el año 2016.

Distribución de colaboradores por función



El número de colaboradores del área Profesional presentó un mayor crecimiento en el 2018, aumentando en 17% respecto al año 2016.

Igualdad laboral

GRI 202-1, GRI 202-2, GRI 405-1, GRI 405-2, ODS 5.1, ODS 8.5

En KPMG creemos que el talento de cada persona depende de sus conocimientos, experiencia, competencias y habilidades, independientemente de su raza, color, idioma, credo, religión, edad, género, sexo, nacionalidad, situación migratoria, condición social, estado civil, estado de gravidez, orientación sexual, discapacidad, opiniones o cualquier otro estado que goce de protección legal. Por ello, mediante nuestras políticas de igualdad y de reclutamiento y selección de personal, buscamos permanentemente la inclusión, diversidad y no discriminación en KPMG en México.

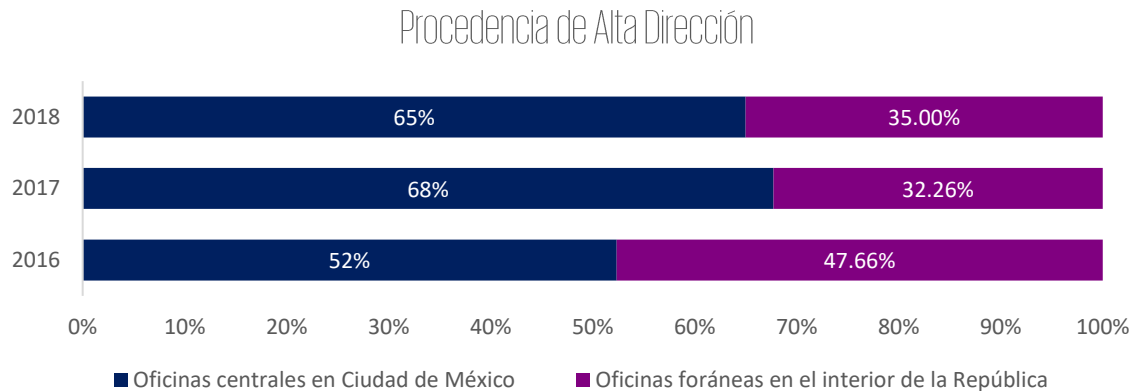
Las mujeres desempeñan diferentes funciones en la Firma y participan en todos sus niveles y esferas, teniendo presencia en puestos asociados a gerencias y Alta Dirección.

Para KPMG en México, una remuneración justa es vital. Tomando como base el salario mínimo de 2015 y 2016, el sueldo base inicial que ofrece la Firma es superior al establecido por la ley, lo que contribuye a fortalecer el trabajo digno. Entre 2017 y 2018 para las áreas de servicios profesionales e Infraestructura no hubo diferencia entre los salarios de hombres y mujeres.

Relación entre el salario base inicial del puesto más bajo en KPMG en México y el salario mínimo por género

	Mujeres	Hombres
2017	3.1	3.1
2018	2.8	2.8

De la misma manera, reforzamos los mecanismos de atracción y retención de talento a nivel local y nacional. El porcentaje de Alta Dirección de procedencia local⁶ en lugares con operaciones significativas en 2018 fue de un 65%, tres puntos porcentuales menos que el año anterior, manteniéndose una plantilla laboral de Alta Dirección relativamente constante.



Atracción de talento

GRI 401-1, GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, ODS 5.1

Nuestro compromiso con la atracción de talento se ve reflejada a través de numerosas iniciativas. En 2018 éstos fueron algunos de nuestros resultados:

- Vinculación universitaria mediante 154 eventos entre los que se encuentran conferencias técnicas, pláticas, *networking*, congresos y paneles, entre otros.
- Otorgamiento de 35 becas económicas: 19 en Ciudad de México, dos en León, dos en Querétaro y 12 en Tijuana
- Una cátedra (asignatura empresarial) en la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Nacional Autónoma de México con cerca de 100 alumnos en un año.
- Una cátedra de KPMG de la maestría de Finanzas de la Universidad Anáhuac del Norte, donde hemos participado durante 10 años.
- 66 socios, directores y gerentes participan como docentes en alguna universidad.
- 236 becarios⁷, en promedio mensual, distribuidos en 18 oficinas.

Como parte de nuestros valores, **respetamos a los demás** y reconocemos sus conocimientos, aptitudes y experiencia como individuos y miembros de un equipo, independientemente de su edad y género. De este modo, nuestros principios nos ayudan a fortalecer nuestro capital humano en cada región con prácticas de contratación inclusivas.

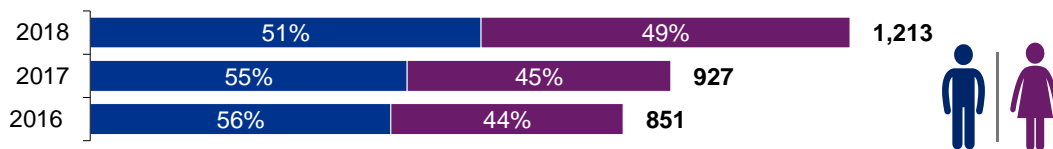
⁶ Ciudad de México.

⁷ Llegando a 304 en algunos meses.

Contrataciones	2016	2017	2018
Por edad			
Menores de 30 años	684	777	987
Entre 30 y 50 años	162	146	220
Mayores de 50 años	5	4	6
Por región			
UN Occidente	105	142	161
UN Noreste	92	152	111
UN Centro	654	633	941

Orgullosamente, podemos afirmar que brindamos oportunidades laborales y apoyamos el desarrollo de la gente. El 81% de nuestras contrataciones fue de menores de 30 años y el 19% de mayores de 30 años.

Contrataciones por género



Asimismo, entre el año 2016 y 2018 logramos equilibrar la plantilla laboral disminuyendo la diferencia entre la cantidad de hombres y mujeres contratados, pasando de un 12% en 2016 a un 2% en el 2018.

Rotación

GRI 401-1, GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, ODS 5.1

Contamos con personas extraordinarias en nuestras operaciones; por este motivo, buscamos desarrollar estrategias para analizar y disminuir el índice de rotación de nuestro personal.

En 2017, el índice de rotación total disminuyó en 1% respecto al 2016; sin embargo, al cierre de 2018 se registró un aumento de este mismo índice en 2% con respecto al año anterior.

Es imprescindible para nosotros disminuir la rotación en nuestras operaciones, para atender este tema, se llevó a cabo un análisis específico por edad, género y región.

Porcentaje de rotación por género, edad y UN

Rotación	2016	2017	2018
Por edad			
Menores de 30 años	34%	35%	36%
Entre 30 y 50 años	22%	19%	21%
Mayores de 50 años	15%	10%	14%
Por región			
UN Occidente	26%	27%	38%
UN Noreste	36%	31%	31%
UN Centro	27%	27%	27%
Por género			
Masculino	29%	25%	28%
Femenino	28%	18%	19%
Total Rotación	28%	27%	29%

Las iniciativas que año con año reforzamos, persiguen el bienestar permanente de nuestro equipo de trabajo. Estas se conforman de distintos programas y mecanismos que propician la seguridad, crecimiento y permanencia de nuestro personal en la Firma.

Cultura de alto desempeño

GRI 404-1, GRI 404-2, GRI 404-3, GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

En KPMG estamos comprometidos con el desarrollo integral de nuestro personal, pues sabemos que su desempeño influye directamente en nuestros resultados, la prestación de nuestros servicios y la satisfacción de nuestros clientes.

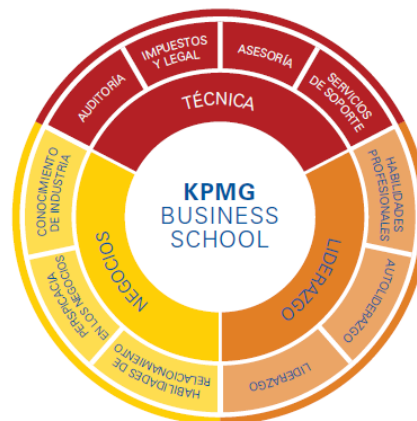
Mediante nuestra cultura de alto desempeño, impulsamos a cada uno de nuestros colaboradores para alcanzar su máximo potencial, formándolos como profesionistas capaces de tener una visión a futuro, trabajar con pasión y aportar valor agregado a través de cada una de sus funciones.

Promovemos una cultura de alto desempeño a través de un modelo que nos permite integrar objetivos, metas y planes de crecimiento en una plataforma multidimensional que considera la atracción del mejor talento, capacitación, programas de desarrollo y experiencia internacional, así como programas de acompañamiento de líderes que guían la trayectoria laboral de nuestros colaboradores.



KPMG Business School

GRI 404-1, GRI 404-2, GRI 404-3, GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3



Como parte de la estrategia global y local de KPMG, es importante que todos nuestros colaboradores identifiquen y excedan las prácticas y enfoques actuales para encontrar nuevas y mejores formas de desempeñarse, por lo que su desarrollo es nuestra prioridad.

Con *KPMG Business School* (KBS) brindamos el apoyo necesario para que nuestros profesionistas sean capaces de otorgar servicios de excelencia a través de un programa integral de capacitación que se enfoca en el fortalecimiento de habilidades personales y profesionales, considerando las demandas de los diferentes niveles de servicio y las exigencias que estos conllevan.

La estructura de KBS cuenta con distintas modalidades tales como las capacitaciones presenciales, aulas virtuales (*virtual classroom*), auto estudios *online* y *offline* y acceso a contenidos globales, permitiendo a nuestros usuarios adaptar las oportunidades de desarrollo a su demandante forma de trabajo.

El modelo de KBS busca específicamente el desarrollo integral de las habilidades de negocio, de liderazgo y técnicas que se describen a continuación:

Habilidades de negocio

Las habilidades de negocios se enfocan principalmente en desarrollar y cimentar relaciones con los clientes existentes y futuros. Éstas se complementan con otras habilidades y el conocimiento de la industria, para poder sostener reuniones efectivas y desarrollar negocios adicionales.

Desarrollo de relaciones personales

Los asesores profesionales crean relaciones de confianza con el reconocimiento de cómo crear entendimiento mutuo, entender cómo se ejerce influencia en la gente, el establecimiento efectivo de contactos y el manejo de diversas relaciones personales. Éstos reconocen que se requiere disciplina, compromiso y una manera estructurada de colaborar con los demás mediante una gestión efectiva de las cuentas.

Capacidad de negocios

Entender el proceso mental del cliente, los retos que éste encara y cómo KPMG puede aportarle valor al mismo, son habilidades que los asesores profesionales requieren durante toda su carrera. Tienen que adoptar una actitud de seriedad al tratar los temas de fijación de precios y para negociar de manera efectiva. También tienen que sentirse seguros de sí mismos al tratar diversos temas de negocios, a veces en ambientes informales.

Conocimiento de la industria

Los clientes esperan que sus asesores entiendan los modelos de negocios y los retos que ellos encaran en su industria específica. Ese conocimiento les permite a los asesores profesionales agregar valor al cliente para obtener y llevar a cabo los trabajos, lo que requiere:

- Un entendimiento de los modelos específicos de la industria.
- Una apreciación de los detalles sutiles de la industria en el contexto de la función en particular.
- La capacidad de sostener un diálogo efectivo sobre los retos de negocios de una industria.

Habilidades de liderazgo

Las habilidades de liderazgo incluyen todos los aspectos para liderar personas y organizaciones, habilidades de auto-gestión y profesionales, tales como hacer entrevistas, redactar escritos, hacer presentaciones y las habilidades de tecnología de información que se requieren para que seamos efectivos.

Habilidades profesionales

Las habilidades profesionales integran el área del marco que ofrece opciones para mejorar sus habilidades básicas de 'acción', tales como hacer entrevistas, redactar escritos, hacer presentaciones y las habilidades de tecnología de información.

Liderarse a sí mismo

Liderarse a sí mismo es el área donde se deben buscar opciones que contribuyan a mejorar las habilidades de auto-gestión y aquellos atributos que sustentan nuestros comportamientos.

Liderar a otros

Liderar a otros es el área del marco que contiene ayuda para dirigir con efectividad a otras personas, equipos, organizaciones y empresas completas, tanto dentro de una unidad como a través de las diversas funciones.

Habilidades técnicas

Las habilidades técnicas incluyen cursos de las funciones específicas de la profesión, también se incluyen temas de riesgo y para cumplimientos o acreditaciones.

Las habilidades técnicas son la base de todo lo que hacemos, y es algo con lo que cuentan los clientes. Cualquiera que sea la función o línea de servicios, se necesita un conjunto específico de habilidades.

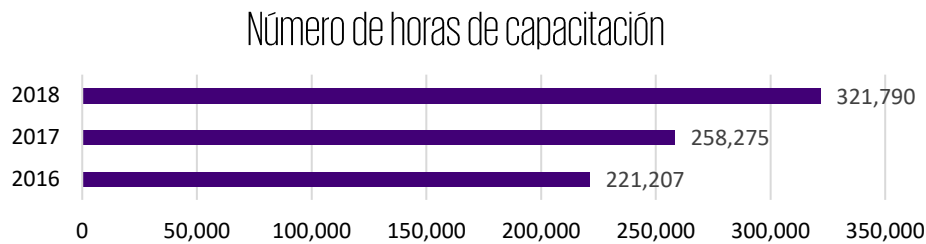
Advisory

Tax & Legal

Audit

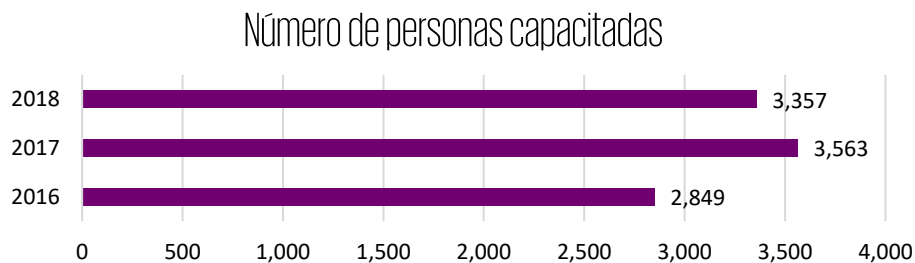
KPMG *Business School* ofrece el entrenamiento técnico global y específico, idóneo para la función de trabajo. Los cursos que ofrece KPMG *Business School* buscan robustecer conocimientos en temas técnicos y cubrir necesidades de crecimiento profesional de los colaboradores, además de temas de interés general.

Durante los años 2017-2018, monitoreamos los cursos impartidos a todo el personal, su contenido y las características de quien los toma.



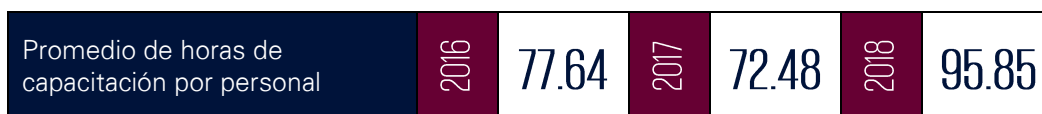
*Incluye cursos de ética, excluye información de capacitación de liderazgo y *soft skills*.

A pesar de que en 2018 las horas de capacitación incrementaron en comparación con las de los ejercicios anteriores, el número de personas capacitadas disminuyó con respecto al año 2017.



*Incluye capacitación relativa a cursos de ética, excluye información de capacitación de liderazgo y *soft skills*

En 2018 el promedio de capacitación por persona se incrementó en 23% respecto al ejercicio de 2016 y en 32% respecto al 2017.



*Incluye cursos de ética, excluye información de capacitación de liderazgo y *soft skills*

En KPMG capacitamos a todos nuestros colaboradores tomando en cuenta las necesidades de cada uno, de acuerdo a sus posiciones y actividades, garantizando además la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. A continuación se muestra un gráfico que señala la cantidad de horas de capacitación por puesto durante los últimos tres años.

HORAS DE CAPACITACIÓN POR PUESTO

	2016	2017	2018
Socio	14,685	19,374	22,465
Director	8,422	13,310	13,378
Gerente	39,883	54,904	73,452
Supervisor	28,018	36,133	37,703
Senior	33,227	48,418	49,888
Staff	38,835	56,084	65,589
Asistente	52,368	24,164	46,891
Infraestructura	5,769	3,776	8,666
Becarios	ND	2,112	3,759
TOTAL	221,207	258,275	321,790

*Incluye cursos de ética, excluye información de capacitación de liderazgo y *soft skills*.

*ND= No Disponible.

Capacitación en temas de liderazgo

Con la finalidad de ofrecer un programa de capacitación integral que vaya más allá de las habilidades técnicas de nuestros colaboradores, en KPMG ofrecemos también capacitaciones orientadas en fortalecer las habilidades de liderazgo de cada uno de ellos.

Total de horas y personas capacitadas en habilidades de liderazgo

	FY 2016	FY 2017	FY 2018
No. de horas de capacitación	16,583	20,851	4,102
No. de personas capacitadas	1,499	658	1,408

Total de horas de capacitación en habilidades de Liderazgo por categoría laboral

	FY 2016	FY 2017	FY 2018
Socios	1,214	1,616	212
Profesional	12,639	18,222	3,695
Infraestructura	2,730	1,013	195
Total	16,583	20,851	4,102

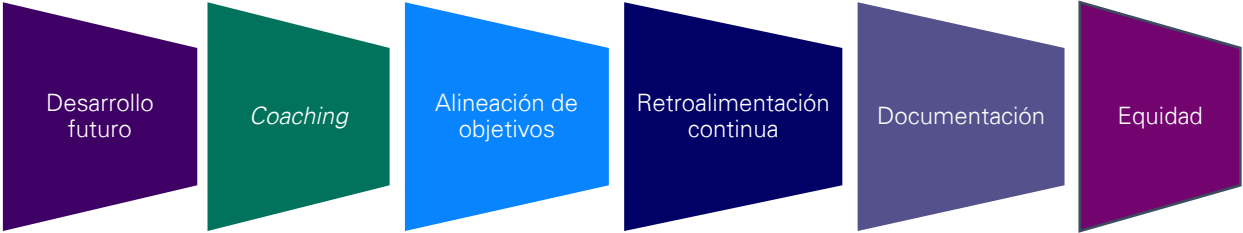
La reducción en las horas de capacitación en temas de liderazgo se debe a que durante el 2018 se modificó la oferta de cursos disponibles en línea.

Evaluación de desempeño

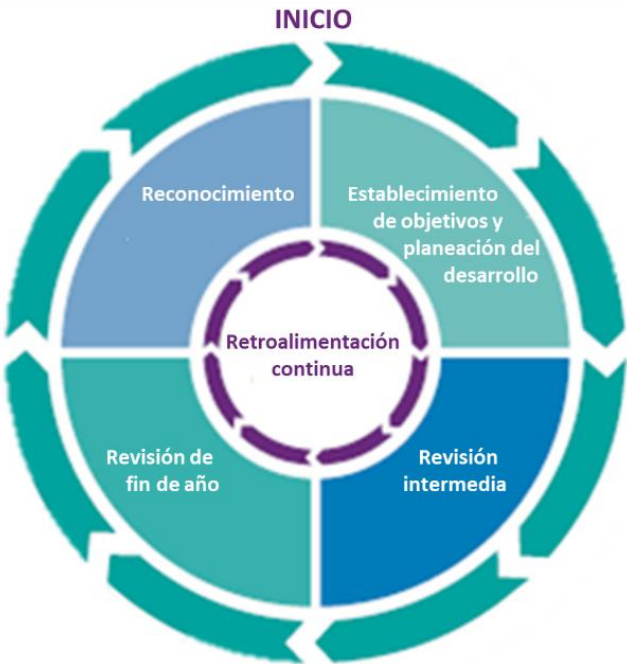
404-3, GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

Para KPMG en México, desarrollar y motivar a la gente en una atmósfera en la que puedan alcanzar su máximo potencial es un compromiso que nos lleva a acercarnos a los resultados proyectados en la visión de la Firma; para lograrlo, contamos con la herramienta *My Performance Development* (MyPD) que se concentra en la mejora del desempeño del personal, mediante el establecimiento y cumplimiento de metas, y la retroalimentación continua de las mismas.

La herramienta es de gran utilidad para conocer y reconocer el avance, rendimiento y áreas de oportunidad de nuestros colaboradores puesto que permite generar conversaciones más frecuentes y de alta calidad con sus gerentes de desempeño, quienes supervisan el progreso de los objetivos de negocio y de desarrollo profesional de cada colaborador. A continuación se mencionan los elementos clave para el progreso dentro de la organización:

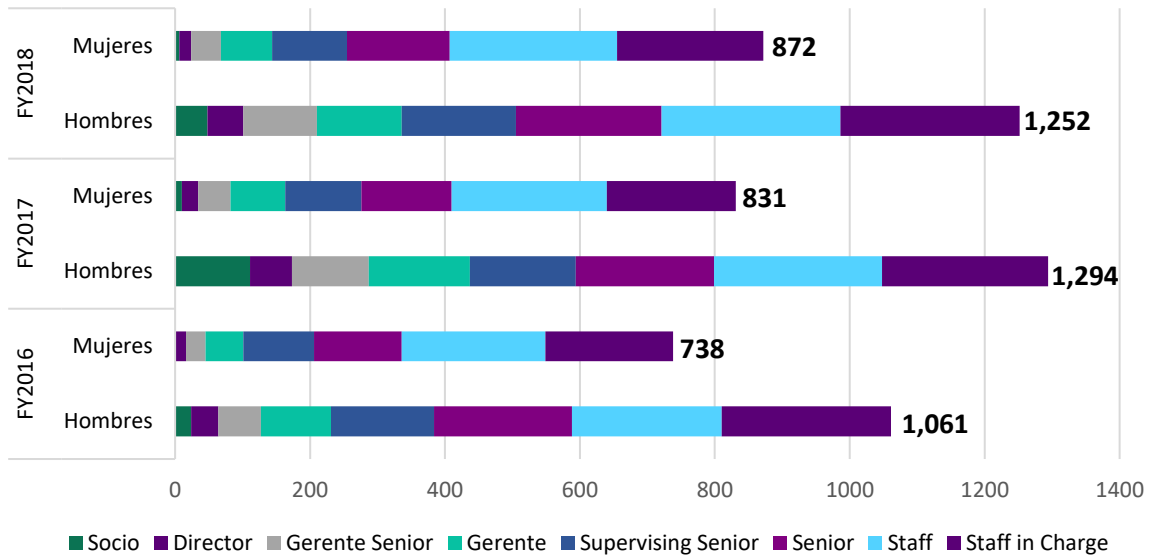


Las evaluaciones anuales son un indicador del avance, rendimiento y áreas de oportunidad de nuestra gente.

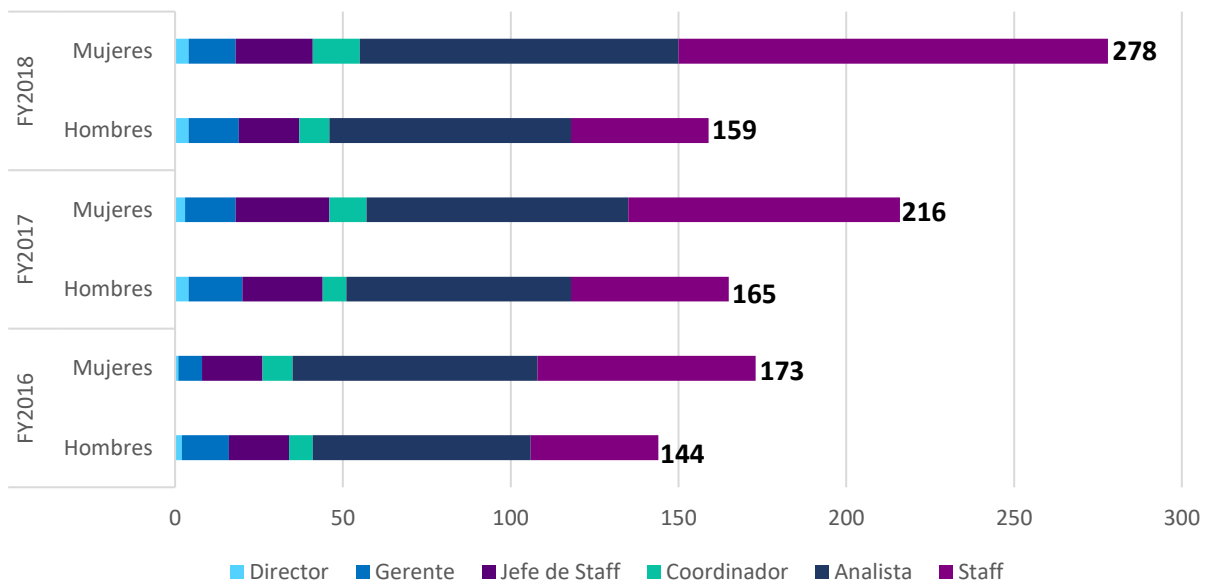


Con la finalidad de buscar la excelencia en nuestros servicios, tanto en el área Profesional como en Infraestructura, todos los niveles corporativos se encuentran dentro del programa de evaluación de desempeño.

Hombres y mujeres evaluados en el área Profesional por categoría laboral



Hombres y mujeres evaluados en el área de Infraestructura, por categoría laboral



A través de MyPD, cada gerente de desempeño impulsa al colaborador a mejorar continuamente, sin embargo, es fundamental que éste se responsabilice de su desarrollo personal al ser proactivo en la búsqueda de retroalimentación y *coaching* con su gerente.

Somos una gran empresa para trabajar

Compensaciones y beneficios

GRI 401-2, GRI 401-3, GRI 201-3, GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, ODS 5.1

El capital más valioso para KPMG en México son los colaboradores de todas las áreas donde operamos. Por este motivo, ofrecemos prestaciones laborales superiores a las de ley y por encima de las generalmente ofrecidas en el mercado. También propiciamos un ambiente de trabajo inclusivo y otorgamos beneficios que les permitan desarrollarse de manera flexible tanto en el plano individual, como en el profesional.

Para la estimación de compensaciones, tomamos como punto de partida la encuesta de sueldos y salarios, evaluando el puesto asignado de acuerdo con las funciones y el desempeño del colaborador, así como las tendencias en el mercado.

Principales prestaciones y beneficios que ofrece KPMG en México

Mayor número de días de vacaciones	Prima vacacional	Cobertura por incapacidad o invalidez	Seguros de salud y de vida	Bonos asociados al desempeño
Vales de despensa	Fondo de ahorro	Reparto de utilidades	Permisos con goce de sueldo	Otros incentivos monetarios

Del mismo modo, ofrecemos a nuestros colaboradores beneficios como servicios médicos dentro de algunas oficinas, seguro de vida y de gastos médicos mayores, servicio de comedor, asesoría nutricional, clases de acondicionamiento físico, y valoraciones dentales, visuales y respiratorias.

Apoyamos también a las madres profesionistas que forman parte de la Firma con beneficios como permisos por maternidad, horario flexible, trabajo a distancia, jornada pactada y permiso de lactancia.

Además de las prestaciones y beneficios que otorgamos, en KPMG en México incentivamos a los colaboradores a través de diferentes instrumentos, entre los que se encuentran los bonos, convenios y programas.

Bonos

Plan de compensación variable	Ha sido diseñado para medir y reconocer el desempeño de nuestro personal en el logro de metas financieras y no financieras, con base en presupuesto y actuación en general, que permitan cumplir y exceder con los objetivos planteados.
Bono de titulación	Aplica a todo el personal que tenga como mínimo seis meses de antigüedad y que logre titularse durante su estancia en KPMG. Tiene el objetivo de estimular al personal y promover su continuo desarrollo profesional. La Firma otorga un bono a todo el que obtenga su título profesional (tanto a nivel licenciatura como a nivel maestría), mientras labore en KPMG.
Bono de propuesta de mejora	Se otorga a quienes hayan elaborado una propuesta de mejora y que ésta sea seleccionada como una de las mejores para implementarse de manera definitiva o temporal.
Bono por reclutamiento	Se otorga a todo colaborador que haya recomendado a un candidato para ingresar a la organización y éste, a su vez, haya sido aceptado y cubierto el período establecido.

Convenios

Son descuentos en la adquisición de productos y servicios o en pagos a plazos con descuentos vía nómina con diferentes empresas comerciales, aseguradoras, instituciones de servicio, escuelas, librerías, centros deportivos, restaurantes, centros de entretenimiento, entre otros.

Nacionales	Tienen cobertura en toda la República Mexicana.
Oficina México	Exclusivos para la Ciudad de México y disponibles para todo el personal de la Firma.

Programas

Moviteca

Es una biblioteca móvil que recorre la Firma, enfocada en fomentar la lectura, brindando asesoría personalizada en temas de cultura a sus usuarios. Durante la cuarta y quinta temporadas de "Moviteca" se brindó atención a 652 usuarios. En este periodo se llevaron a cabo dos ferias del libro.

En ambas temporadas se reconoció a los seis mejores lectores en las siguientes categorías: *Audit, Advisory, Tax & Legal*, Infraestructura, mejor lector general y padre o madre lector. Con la finalidad de continuar fomentando la lectura, se estableció una campaña mediante la que se obsequió un libro a las personas que tuvieran leídos más de diez libros. Por otra parte, se llevó a cabo un taller de creación literaria, con el objetivo de brindar herramientas para poder mejorar habilidades de redacción.

Viernes de calidad

Como parte de las iniciativas de la Firma en beneficio de sus colaboradores, se ha establecido para cada año la oportunidad de disfrutar del "Viernes de calidad", que promueve el bienestar integral de todos nuestros colaboradores, permitiendo así conciliar su vida personal y laboral. La iniciativa permite a cada trabajador disfrutar de 14 tardes de viernes al año, para realizar actividades personales o familiares.

Global Opportunities

Entre los beneficios que ofrecemos para incentivar un mayor crecimiento profesional en nuestros colaboradores, contamos con el programa *Global Opportunities* (GO), el cual tiene como objetivo brindar la experiencia de colaborar con las diferentes firmas de KPMG alrededor del mundo.

Para muchos, este programa ha sido fundamental para desarrollar una carrera a largo plazo en la Firma, de hecho, el 40% de los socios tuvieron una experiencia internacional antes de ocupar este cargo.

Al pertenecer a una red global, recibimos también personas de otros países. De esta manera, se enriquece el intercambio de conocimientos, cultura, experiencia y talento internacional. Hemos enviado y recibido a colaboradores de todos los continentes, ampliando cada vez más las transferencias entre México y países del continente asiático. En esta línea, en KPMG en México hemos mantenido un crecimiento constante en los diversos programas tales como *US Mobility Program* (USMP) y *Tax Trek*, además de incorporar nuevas iniciativas como *swaps* (intercambios) en las áreas de *Deal Advisory* y *Risk Consulting*.

Participantes	FY2016	FY2017	FY2018
<i>Out bounds</i>	30	21	30
<i>Inbounds</i>	15	10	13
Total	45	31	43

Hemos mantenido un crecimiento constante en los diversos programas de desarrollo para las prácticas de Auditoría, Consultoría e Impuestos. Durante el ejercicio 2017-2018, 43 colaboradores participaron en el programa, 30 *outbounds* y 13 *inbounds*⁸.

El programa GO ha sido una parte fundamental en el desarrollo de nuestra gente para atender las necesidades del negocio y ser cada vez más competitivos; ya que generamos valor a nuestros clientes al contar con profesionales que piensan, actúan y trabajan bajo un enfoque global.

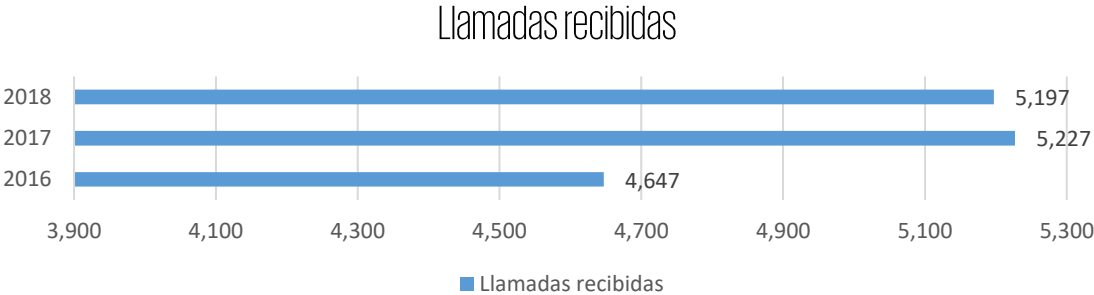
ATEMAPP

ATEMAPP es una institución especializada en programas de atención de riesgos emocionales para organizaciones, instituciones, colegios y público en general. En KPMG podemos obtener sus beneficios a través de los siguientes mecanismos.

- Un *call center* totalmente gratuito, 100% confidencial y con acceso las 24 horas de lunes a domingo.
- Sesiones de psicoterapia *inplants* ATEMAPP en las instalaciones de la Firma.

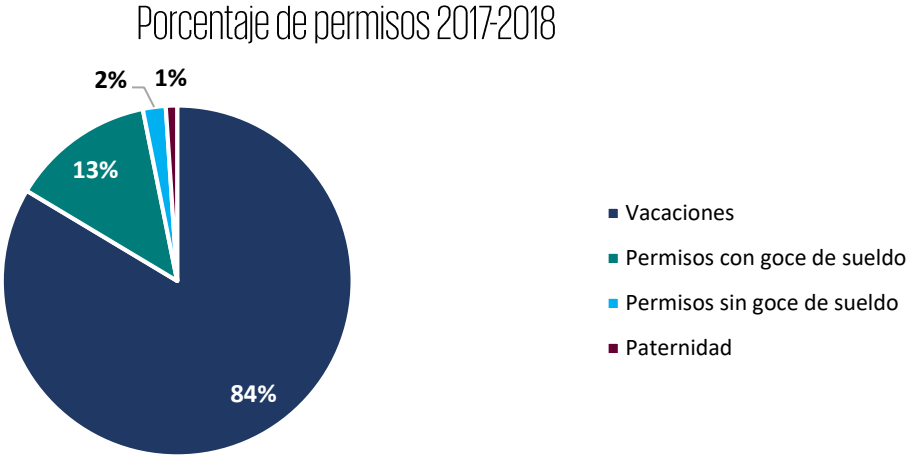
⁸ *Inbounds*: asignaciones entrantes (colaboradores de otras firmas de KPMG que llegan a trabajar a KPMG en México). *Outbounds*: asignaciones salientes (colaboradores de KPMG en México que salen a trabajar a firmas KPMG de otros países).

En el año 2017, el número de llamadas atendidas por el *call center* de ATEMAPP se incrementó en 10% respecto al 2016. Entre el 2017 y 2018 el número de llamadas se mantuvo relativamente constante.



Permisos otorgados

En el período 2017 y 2018, el total de horas de permisos concedidos se desglosa como sigue.



El cien por ciento de nuestros colaboradores tiene derecho a disfrutar de un permiso temporal por maternidad y paternidad sin que su desarrollo profesional sea afectado. Un total de 107 colaboradores, gozaron de este beneficio entre 2017 y 2018.

Lo que nos distingue

GRI 102-12, GRI 102-13

Somos **la clara elección** para nuestros grupos de interés, pues cada año reafirmamos nuestro compromiso con ellos a través de la obtención de distintivos y certificaciones que avalan nuestro compromiso con el personal de la Firma y las comunidades a las que servimos.

Reconocimientos y acreditaciones obtenidos por KPMG en México en el período 2017-2018

	11 años	Distintivo que reconoce la contribución activa y voluntaria en mejora del entorno social, económico y ambiental.
	4 años	Distintivo del que se hacen acreedoras las organizaciones que destinan al menos el 1% de sus utilidades antes de impuestos a acciones de beneficio social.
	1 año	Distintivo para aquellas organizaciones que fomentan en sus grupos de interés el acceso a condiciones mínimas de bienestar social.
	12 años	Distintivo de las mejores empresas para trabajar de acuerdo con la evaluación de cultura y clima organizacional de la Firma.
	7 años	Certificación para las empresas que aportan a sus colaboradores programas de salud, bienestar y alimentación.
	5 años	Certificación otorgada a las empresas que ofrecen apoyo psicológico a sus colaboradores.
	10 años	Integrantes del Pacto Mundial de la ONU.

Además de ser reconocidos como líderes por estas organizaciones, KPMG en México se destaca por conjuntar esfuerzos con organismos y asociaciones nacionales e internacionales. Gracias a su trayectoria, labor y capacidad, nuestros socios participan en diversas instituciones de las siguientes maneras:

- Aportando conocimiento y experiencia para la toma de decisiones estratégicas al ostentar un cargo en consejos o comités en el órgano de gobierno de algún organismo social.
- Participando en proyectos.
- Cubriendo las cuotas de membresía obligatorias.

Salud ocupacional

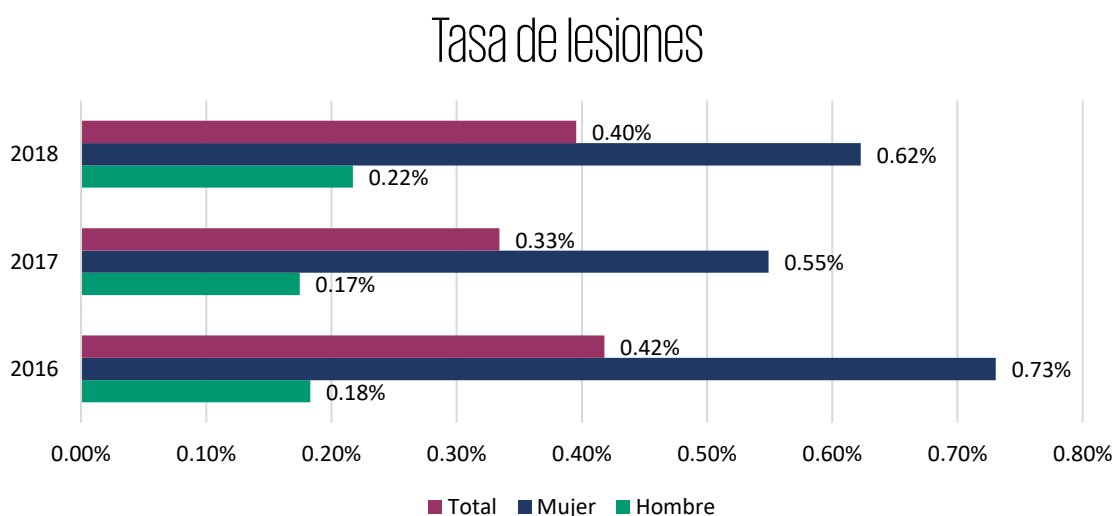
GRI 403-1, GRI 403-2, GRI 403-3, GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

En KPMG promovemos un entorno de trabajo seguro y un estilo de vida saludable a través de diversas iniciativas que nos permiten proteger a los colaboradores de una manera integral, al tiempo que damos cumplimiento a las normas establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) en materia de seguridad, higiene y salud ocupacional.

A través de nuestro Comité de Protección Civil desarrollamos lineamientos preventivos y establecemos planes de acción para que cada oficina cuente con las condiciones de seguridad, higiene y salud ocupacional que solicitan la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) y Protección Civil en las auditorías que realizan anualmente a la Firma y que se señalan en las Normas Oficiales Mexicanas (NOM) aplicables. Además, periódicamente comunicamos medidas de seguridad y sugerencias para llevar una vida más sana para nuestra gente.

En 2018 refrendamos la certificación del Consejo Empresarial de Salud y Bienestar (CESB), quien calificó nuestro programa interno de *Wellness* en el nivel 6 "Modelaje de conducta", lo que significa que hemos logrado fomentar estratégicamente en nuestros colaboradores una conducta del autocuidado.

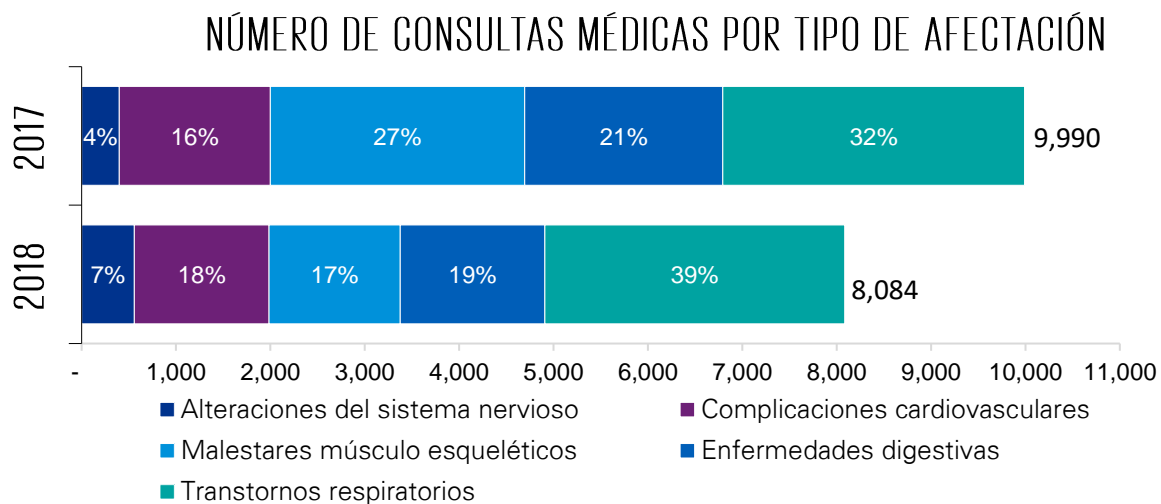
También contabilizamos el número de accidentes laborales y calculamos el índice de lesiones por los mismos, incluyendo accidentes graves (aquellos que requieren primeros auxilios) y accidentes leves dentro del área de trabajo, en el trayecto del colaborador a la Firma y en los trabajos de comisión.



Tasa de lesiones: relación entre total de eventos respecto al total de empleados, se desglosa tanto por hombres y mujeres, como por el total de la población laboral.

Con la finalidad de dar atención médica oportuna, dentro de las instalaciones de la Firma en Ciudad de México y Monterrey contamos con consultorios médicos permanentes. Entre los

padecimientos más comunes detectados en las consultas están los trastornos respiratorios, malestares músculo esqueléticos y enfermedades digestivas, entre otros.



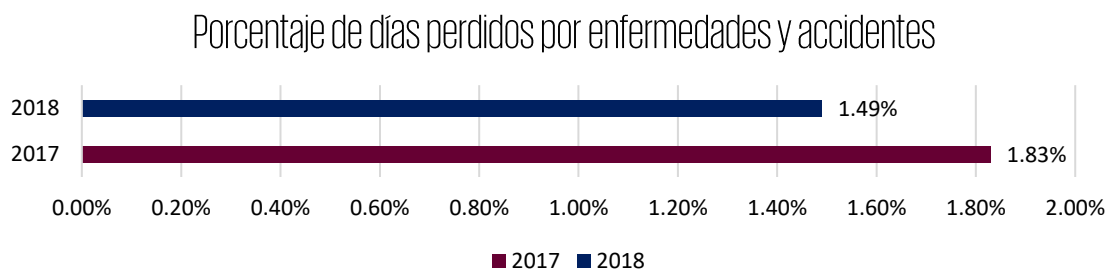
En 2017, se realizaron 9,990 consultas y 7,172 procedimientos médicos (aplicación de medicamentos intravenosos, intramusculares, vendajes kinesiológicos, lavado de ojos, curación de heridas menores, suturas y realización de férulas), mientras que en 2018 se llevaron a cabo 8,084 consultas y 6,256 procedimientos médicos.

Por otra parte, diversos padecimientos y enfermedades impiden a los colaboradores realizar sus funciones, lo que resulta en días de trabajo perdidos. Los días perdidos son aquellos en los que los colaboradores no asisten a trabajar por las siguientes razones: accidentes de trabajo, accidentes de trayecto, accidentes por comisión y enfermedades generales.

Distribución de días perdidos por género

	Hombres	Mujeres
2017	23%	77%
2018	53%	47%

Calculamos la tasa a partir de los días laborables para la Firma. Se excluyen del cálculo los días feriados de ley y los establecidos por KPMG.



El porcentaje de días perdidos por enfermedades y accidentes ocurridos disminuyó en 2018 con respecto al ejercicio anterior, representando solamente un 1.49% respecto al total de días laborables del año.

Programas de salud KPMG

GRI 403-1, GRI 403-2, GRI 403-3, GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

Nuestros programas de salud buscan fomentar una cultura de bienestar físico y emocional, no solo en nuestros colaboradores, sino también en sus familiares directos a través de la adopción de hábitos saludables.

Desde el año 2011 y hasta la actualidad, nuestro programa “*Be You, Be Well*” ha sido la iniciativa por excelencia para reducir los niveles de riesgo de nuestro personal y promover dentro de KPMG en México un ambiente laboral sano.

El programa “*Be You, Be Well*”, a cargo de la Dirección de Recursos Humanos, busca mejorar la salud de cada colaborador a través de campañas enfocadas en sus cinco pilares fundamentales que determinan un estado de bienestar integral, estos pilares son:

Médico

Realizamos jornadas de salud para prevenir y atender a los colaboradores; los orientamos para prevenir, diagnosticar, tratar y/o rehabilitar enfermedades crónico-degenerativas; y hacemos *screening* médico para conocer su estado actual de salud.

Nutricional

Servicio de Nutriólogo *in house*, quien da seguimiento personalizado a nuestros colaboradores. En el comedor de oficina México, se muestra un semáforo de calorías por alimento y el nutriólogo establece sugerencias de menús para llevar una dieta sana.

Físico

Ofrecemos actividades que ayuden a mejorar el estado físico de los colaboradores como pausas activas y ergonómicas, masajes relajantes y retos de activación. Algunas de las clases de activación física son zumba, *knock out* y *pulse*.

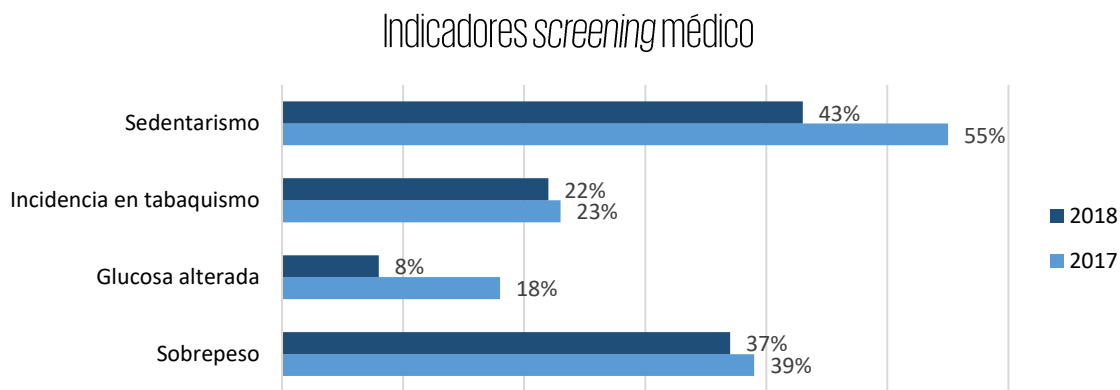
Psicológico-Emocional

Contamos con un *call center* de psicólogos especializados en intervención de crisis las 24 horas. Ofrecemos acceso a una red de especialistas a costo preferencial, psicólogo *in house* y conferencias con expertos en el manejo del estrés.

Social y familiar

En 2017 se llevó a cabo el *Screening* médico que permite conocer el estado de salud de los colaboradores. Contamos con la participación de las 18 oficinas y un total de 509 mujeres y 357 hombres.

Este año mejoraron (se redujeron) los indicadores de sedentarismo, incidencia en el tabaco, glucosa alterada y sobrepeso, comparados con los reportados en el ejercicio anterior.



En el ejercicio anterior se identificó una alta incidencia en el consumo de tabaco, motivo por el cual en 2017 se llevó a cabo la “Campaña Anti Tabaquismo”. Este programa estuvo enfocado en detectar y atacar el hábito de consumo de tabaco comunicando los daños que produce y los beneficios de eliminación de este hábito. También llevamos a cabo la “Campaña de Prevención de Cáncer de Mama” por medios digitales y una sesión informativa presencial en la oficina de Ciudad de México.

Anualmente brindamos herramientas que ayuden a mejorar la calidad de vida de nuestro talento enfocándonos en las necesidades identificadas en materia de salud. Además, recibimos retroalimentación de nuestras campañas a través de nuestro buzón de Recursos Humanos y manejamos la información obtenida conforme a las políticas de privacidad de la información de KPMG.

Marcando la diferencia en nuestras comunidades



Marcando la diferencia en nuestras comunidades



1.1 Para 2030, erradicar la pobreza extrema para todas las personas en el mundo, actualmente medida por un ingreso por persona inferior a 1,25 dólares de los Estados Unidos al día.

1.2 Para 2030, reducir al menos a la mitad la proporción de hombres, mujeres y niños de todas las edades que viven en la pobreza en todas sus dimensiones con arreglo a las definiciones nacionales.

1.4 Para 2030, garantizar que todos los hombres y mujeres, en particular los pobres y los vulnerables, tengan los mismos derechos a los recursos económicos, así como acceso a los servicios básicos, la propiedad y el control de las tierras y otros bienes, la herencia, los recursos naturales, las nuevas tecnologías apropiadas y los servicios financieros, incluida la micro financiación.



9.1 Desarrollar infraestructuras fiables, sostenibles, resilientes y de calidad, incluidas infraestructuras regionales y transfronterizas, para apoyar el desarrollo económico y el bienestar humano, con especial hincapié en el acceso equitativo y asequible para todos.



11.1 Para 2030, asegurar el acceso de todas las personas a viviendas y servicios básicos adecuados, seguros y asequibles y mejorar los barrios marginales.



13.1 Fortalecer la resiliencia y la capacidad de adaptación a los riesgos relacionados con el clima y los desastres naturales en todos los países.



15.2 Para 2020, promover la gestión sostenible de todos los tipos de bosques, poner fin a la deforestación, recuperar los bosques degradados e incrementar la forestación y la reforestación a nivel mundial.



17.16 Mejorar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible, complementada por alianzas entre múltiples interesados que movilicen e intercambien conocimientos, especialización, tecnología y recursos financieros, a fin de apoyar el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en todos los países, particularmente los países en desarrollo.

17.17 Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas.

Impacto social positivo

GRI 413-1, 413-2, GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

Las comunidades de todo el mundo se encuentran enfrentando grandes retos causados por la desigualdad, el clima y las presiones migratorias. En respuesta a ello, el compromiso de KPMG con la ciudadanía global ha sido crear mayores oportunidades para contribuir a las comunidades en las que trabajamos, fortalecer nuestro negocio y dinamizar a nuestra gente, quienes están cumpliendo genuinamente nuestra promesa de **inspirar confianza e impulsar el cambio**.



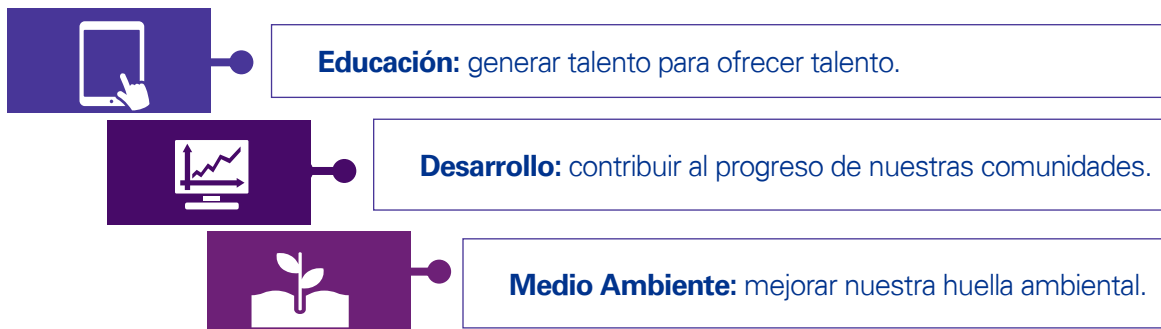
A través de nuestras acciones y asociaciones, estamos provocando un impacto positivo en nuestras comunidades, con nuestros clientes y socios. Asimismo, hemos percibido avances prometedores hacia el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y con ello ampliado nuestro enfoque en ellos y en particular en el ODS 4. Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todas y todos, a través del aprovechamiento del poder de las asociaciones mundiales para el desarrollo sostenible (ODS 17).

A través de nuestra área de Responsabilidad Corporativa y Sustentabilidad, coordinamos y aprovechamos el talento, compromiso y experiencia de todos nuestros colaboradores para generar y fortalecer iniciativas que impacten de manera positiva a nuestra comunidad. En esta línea, los profesionales de KPMG han utilizado sus habilidades para fomentar el talento empresarial en comunidades marginadas para ayudar a los grupos en riesgo a obtener un empleo remunerado. También hemos construido vínculos de colaboración con socios clave pues a nivel global, en KPMG **estamos comprometidos con la sociedad**, su desarrollo y empoderamiento.

Entre los principales programas de KPMG destacan los siguientes.

1. Día de Ayuda.
2. *Trainees* KPMG.
3. Jornada de voluntariado.
4. *Youth Career Initiative*.
5. *KPMG Family for literacy*.
6. Diseña el Cambio.
7. Mochila completa.
8. Día Citi.
9. Trenzatón.
10. Día en familia KPMG.

La estrategia de ciudadanía corporativa establecida a nivel global bajo un enfoque de *lifelong learning* (aprendizaje a lo largo de la vida) cubre tres líneas de acción que buscan fomentar el desarrollo, cuidar el medio ambiente y promover el talento a través de la educación, por lo que más de la tercera parte de nuestra inversión en comunidades se enfoca en este último tema.



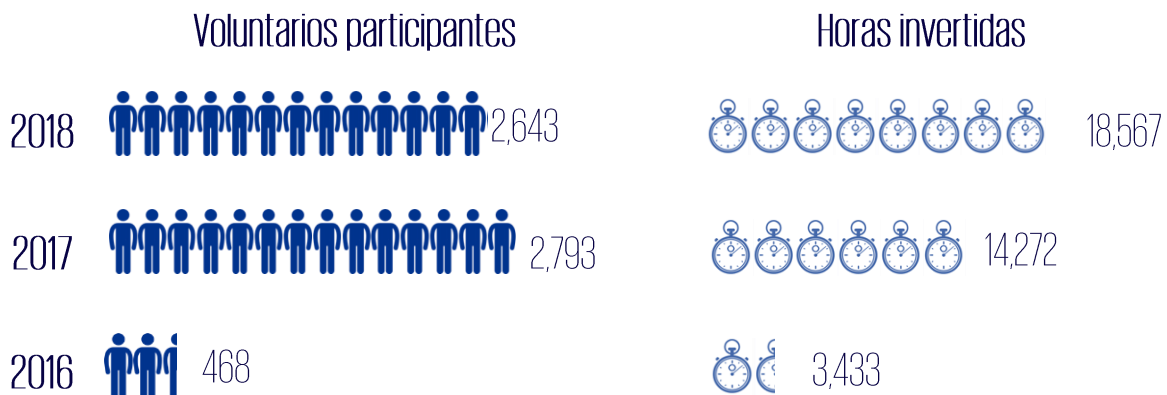
Estas líneas son desarrolladas a lo largo del año a través de programas e iniciativas, tanto internas como externas, con las que impulsamos a nuestra sociedad.

Meta organizacional de apoyo a la comunidad

GRI 413-1, GRI 413-2, GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, ODS 1.1, ODS 1.2, ODS 1.4, ODS 2a, ODS 9.1, ODS 11.1, ODS 13.1

Con el objetivo de fortalecer y permear en nuestros colaboradores la cultura de apoyo a la comunidad, a partir del año 2017, en KPMG en México se estableció que todos los integrantes de la Firma participaran en una nueva meta organizacional, por la que todos deben invertir, al menos, cinco horas al año en iniciativas de apoyo a la comunidad como parte de sus objetivos anuales.

Para lograr esta meta, el área de Responsabilidad Corporativa y Sustentabilidad coordinó 12 programas internos distribuidos a lo largo del 2018, además de 136 programas externos, varios de ellos personalizados por colaborador, en los que nuestra gente a nivel nacional pudo contribuir en diferentes causas como disminuir condiciones desfavorables de alimentación, educación, apoyo a grupos vulnerables, recolección y clasificación de artículos, medio ambiente, nutrición, entre otros para varias instituciones y comunidades.



Como resultado de esta meta organizacional de apoyo a la comunidad, el número de colaboradores que participaron en iniciativas sociales y la cantidad de horas invertidas durante los FY2017 y FY2018 se ha incrementado en más del 400% respecto al año 2016.

Es posible cubrir la meta organizacional con iniciativas externas impulsadas por aliados de KPMG u otras organizaciones, participando en consejos de fundaciones y organismos sociales o incluso proponiendo una iniciativa que apoye a alguna comunidad vulnerable.

Con el fin de reconocer y reafirmar el compromiso de los colaboradores y socios con más horas de servicio social comunitario al año a nivel nacional, se otorga el reconocimiento

Community Champions, en donde KPMG entrega a nombre del primer, segundo y tercer lugar un donativo económico a la institución sin fines de lucro que ellos elijan y de esta forma seguir contribuyendo con su sociedad.

Además, nos llena de orgullo que, de acuerdo a la *Global People Survey*, que es una encuesta realizada entre nuestros colaboradores a nivel global, en el FY2018 el 81% de nuestros colaboradores en KPMG en México contestó que realizó voluntariado a favor de su comunidad, el promedio global de las 22 Firmas que pertenecen al *Board* en KPMG fue 43%. Y al preguntar a nuestra gente sobre si consideran que KPMG en México promueve y fomenta el apoyo a la comunidad, obtuvimos también el puntaje más alto con un 93%, el promedio global fue de 73%.

Día de ayuda



Estamos comprometidos con el fortalecimiento de nuestra comunidad, por lo anterior, un día al año, voluntarios de nuestras 18 oficinas en México apoyan en diferentes actividades en instituciones o comunidades, entre las que destacan: talleres de educación, limpieza de áreas verdes, mejoras en instalaciones, entre otros.

Jornada de voluntariado



A través de la participación de colaboradores voluntarios, anualmente se apoya durante varios días un proyecto productivo que mejora las condiciones de vida de una comunidad o familia.

En 2018, 19 voluntarios de oficinas México, Querétaro y León apoyaron en la reconstrucción de una escuela en Jojutla, Morelos que había sido demolida por el sismo de septiembre 2017

Iniciativas de vinculación con las comunidades

GRI 413-1, GRI 413-2, GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, ODS 1.1, ODS 1.2, ODS 1.4, ODS 2a, ODS 9.1, ODS 11.1, ODS 13.1

Estamos comprometidos con apoyar los temas sociales relevantes para nuestros grupos de interés, por lo que a través de diversos programas, impactamos positivamente en la sociedad al pertenecer y desarrollar alianzas e iniciativas que generen valor a largo plazo y que fortalezcan nuestra estrategia de negocio.

Entre las principales iniciativas sociales realizadas se encuentran las siguientes.

Trainees KPMG

Como parte de las iniciativas enfocadas en el desarrollo de los jóvenes, se invita a los familiares directos (de 18 a 22 años de edad) de los colaboradores a participar en este programa para que vivan su primera experiencia laboral en KPMG y además se complementa con cursos, conferencias y voluntariado.



Educación y vinculación universitaria

Al ser un ente clave para impulsar la educación y la atracción de talento, KPMG mantiene un fuerte vínculo con las universidades, en donde periódicamente realizamos conferencias técnicas, pláticas y paneles, entre otras actividades. Asimismo, como parte de nuestra estrategia, continuamos con el otorgamiento de becas económicas, el programa de becarios y la participación en cátedras en colaboración con la UNAM y Universidad Anáhuac.

Día en familia KPMG

Con el objetivo de crear un espacio que fortalezca el balance de la vida laboral y familiar, convocamos a que nuestros colaboradores inviten a sus familiares a las instalaciones de la Firma, para que mediante actividades recreativas, conozcan sobre KPMG y el equipo de trabajo del colaborador y sepan por qué nos apasiona trabajar aquí.



Trenzación KPMG

Con la intención de ayudar a mujeres y niñas que padecen cáncer, las colaboradoras y familiares participan a nivel nacional para donar su cabello y apoyar en la fabricación de pelucas oncológicas.

Apoyo a afectados por desastres naturales

Derivado de los sismos que azotaron el centro y sur de la República Mexicana en el año 2017, promovimos la donación económica a través de diversas fundaciones, quienes multiplicaban el donativo que otorgaron nuestros colaboradores. En 16 oficinas se realizó una colecta de materiales para apoyar a los damnificados y 457 colaboradores de 15 oficinas asistieron a las instalaciones de la Cruz Roja, DIF u otros centros de acopio de sus localidades para armar despensas y *kits* de ayuda para los afectados.

De la misma manera, KPMG en México apoyó económicamente a ocho colaboradores de la Firma que sufrieron daño en sus viviendas o en su salud, además de brindarles días de permiso y opciones de préstamos.

Youth Career Initiative

Iniciativa que consiste en brindar a jóvenes en situación vulnerable oportunidades laborales a través de un programa formativo en reconocidos hoteles. Colaboradores voluntarios de la Firma imparten algunos temas de desarrollo humano a los participantes, mientras que otros participan como Mentores de vida y carrera.



Campañas de recaudación en especie y bazares con causa

Ayudamos a recaudar artículos y donativos en especie a diferentes instituciones de asistencia privada mediante campañas de acopio. Organizamos bazares con causa dentro de las instalaciones de KPMG para acercar a los colaboradores productos con causa que apoyen al sostenimiento de estos organismos.

Mochila completa

Proyecto de apoyo para niños y niñas de comunidades indígenas en siete estados de la República Mexicana, donde nuestros voluntarios arman mochilas con útiles, ropa, cuentos y productos de higiene buscando darles una educación digna.

Participaron 591 voluntarios de oficina México armando 1,772 mochilas y dedicando 2,955 horas de voluntariado.



Diseña el Cambio

Siente, Imagina, Haz y Comparte son cuatro etapas que invitan a niños y jóvenes a realizar proyectos de acción social en beneficio de sus comunidades a través de una competencia a nivel nacional, en la que escuelas de educación básica realizan proyectos de impacto social.

KPMG en México realizó el donativo de mochilas con útiles escolares para los equipos finalistas. Adicionalmente, 15 colaboradores se involucraron como voluntarios en línea, llevando a cabo la revisión y evaluación de 75 proyectos participantes.

Recicla y participa

Incentivamos una cultura de cuidado del medio ambiente a través de una campaña de reciclaje en escuelas. Nuestros voluntarios reunieron 2,860 kilogramos de papel, los cuales fueron trasladados a centros de Bio Pappel para su reciclaje y posteriormente convertir ese papel en 288 cuadernos entregados a los beneficiarios de Dignifica tu Vida para el programa Mochila completa.



Alianzas estratégicas

GRI 201-1, GRI 203-1, GRI 203-2, GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, EO11 ODS 17.16, ODS 17.17

A través de nuestras alianzas facilitamos de manera transparente y factible la realización de proyectos, la implementación de acciones y la canalización de recursos en tiempo, talento y dinero.



“En un mundo que se enfrenta a un déficit de confianza, las alianzas para la educación universal pueden ser la piedra angular para reconstruir la confianza en nuestras instituciones y nuestros líderes”.

Traducido al español

Lord Michael Hastings
Global Head of Citizenship
KPMG International

Aunque colaboramos con varias instituciones que comparten el compromiso de apoyo social y nuestros valores de sustentabilidad, tenemos cinco grandes aliados con quienes desarrollamos la mayor parte de nuestros programas.

World Vision

Organización internacional con fines humanitarios. Combate las causas de la pobreza con el objetivo de mitigar sus consecuencias, principalmente aquellas que afectan a la niñez.

Refrendamos nuestro compromiso y apoyo mediante la renovación de becas de nuestros socios, directores y gerentes quienes patrocinan a 265 niños de la huasteca potosina, brindándoles acceso a programas de salud, nutrición, educación y derechos humanos. La Firma les envía regalos a nombre de sus patrocinadores por el Día del niño, Regreso a clases y Navidad.



Enactus

Comunidad conformada por estudiantes, académicos y líderes de negocios, dedicados a emprender proyectos sociales que generen un cambio en materia de sustentabilidad en el mundo. Más de 1,500 estudiantes, líderes académicos y empresarios participaron en la Competencia Nacional de Enactus 2018, la cual es patrocinada por KPMG. Organizamos un panel para los jueces de la ronda final de la competencia, patrocinamos el espacio Empowering change donde un reconocido empresario dio un mensaje a los jóvenes y, en su nombre, otorgamos una beca de manutención a un estudiante del programa “Líderes del mañana”.

Convocamos a los estudiantes a realizar un video para el concurso *77 seconds empowering change* donde la ganadora, quien mostró cómo a través de su liderazgo empodera el cambio en su comunidad, recibió un boleto de avión para la *World Cup Enactus 2018*.



Adicionalmente, convocamos a 18 socios, directores y gerentes para ser mentores de los equipos Enactus y asesorarlos principalmente en el modelo de negocios de sus proyectos aportando 118 horas de su talento y experiencia para mejorar los proyectos sociales con los que estos jóvenes impactan positivamente en sus comunidades.

Anímate a Estudiar



Por quinto año consecutivo entregamos 60 mochilas a los niños de la escuela de Transformación Urbana en el Estado de México, 30 mochilas en la escuela Ipoderac en Puebla y 60 mochilas en la escuela José Ortiz en Querétaro. Además, a los alumnos de la escuela Venustiano Carranza en el Estado de México se les contrató un camión para que asistieran a una obra de teatro.

Donamos también 4,500 cuadernos y blocks entre 2016 y 2017 para los niños beneficiados.



Teletón

Anualmente realizamos una campaña a favor de Teletón en la que invitamos a nuestros socios y colaboradores a donar.

En 2018 realizamos una rifa con causa para aumentar la recaudación, organizamos 4 clases con causa que impartieron colaboradores sobre qué les apasiona hacer, vendimos *hot cakes* para recaudar fondos, además del boteo realizado en todas nuestras oficinas que, junto con el sitio de donativos, permiten a nuestra gente contribuir a esta noble causa.



Junta de Asistencia Privada del Distrito Federal

Como resultado de esta alianza, coordinamos los bazares con causa de Navidad y los viernes de compra con causa por el Día de las Madres. Adicionalmente, entregamos 37 donativos en especie a 19 instituciones de asistencia privada en la Ciudad de México y 18 donativos al Instituto Jalisciense de Asistencia Social.

Programas de Responsabilidad Corporativa y Sustentabilidad

GRI 304-3, G4-FS7

Durante los años 2017 y 2018, la inversión total en programas de Responsabilidad Corporativa y Sustentabilidad ascendió a \$6'784,294 impactando a una gran cantidad de personas, familias, instituciones e iniciativas. A continuación, listamos y describimos las iniciativas apoyadas.

Iniciativa	Descripción de la iniciativa	Inversión \$ (pesos mexicanos)	Personas impactadas	Indicadores de desempeño internos
Jornada de Voluntariado 2017	Construcción de tanque de ferro cemento y mecanismo de captación de agua pluvial para escuela primaria en de la comunidad de Ahuehuevo, Xilitla, San Luis Potosí.	\$231,150	176 personas beneficiadas.	19 voluntarios de oficinas Monterrey, Reynosa y México.
Jornada de Voluntariado 2018	Apoyo en la reconstrucción de escuela primaria en Jojutla de Juárez, Morelos que fue derrumbada por los sismos de septiembre 2017.	\$466,757	420 personas beneficiadas.	17 voluntarios de oficinas México, Querétaro y León.
Día de Ayuda KPMG 2017	Apoyo a los damnificados por los sismos, reforestación, pintura de escuelas y casas hogar, mantenimiento de instituciones.	\$187,098	8,873 personas beneficiadas.	Diez oficinas de KPMG en México, 288 voluntarios, 1,642 horas de voluntariado.
Día de Ayuda KPMG 2018	Reforestación, pintura de escuelas y casas hogar, mantenimiento de instituciones, acondicionamiento de espacios verdes y áreas para ludotecas.	\$320,000	40,303 personas beneficiadas.	17 oficinas de KPMG en México, 621 voluntarios, 3,905 horas.

Desastres naturales 2017	<p>1. Apoyo a damnificados de los sismos de septiembre 2017:</p> <p>a) 16 oficinas realizaron colecta de materiales.</p> <p>b) Promovimos la donación económica a través de Fundación Slim, quienes quintuplicaban el donativo.</p> <p>c) 15 oficinas convocaron a voluntarios para armar despensas y <i>kits</i> de ayuda.</p> <p>d) Apoyo a colaboradores que sufrieron daño en sus viviendas o salud.</p> <p>e) En oficinas Ciudad de México, Puebla y Querétaro recolectamos PET para la construcción de viviendas temporales.</p> <p>f) Promoción del boteo Teletón para apoyo a damnificados.</p> <p>g) La Jornada de Voluntariado de 2018 fue para apoyo a comunidades afectadas.</p>	\$110,879	S/I	<p>a) Participaron 457 colaboradores de KPMG, varios acompañados de sus familias o amigos.</p> <p>d) Ocho colaboradores apoyados.</p>
Desastres naturales 2018	<p>1. Apoyo a damnificados por inundaciones en Sinaloa:</p> <p>a) Colecta de víveres y artículos personales para los afectados.</p> <p>b) Brigada de limpieza</p> <p>2. Donativo por monzón en Kerala, India.</p>	\$41,606	S/I	<p>b) 26 colaboradores de oficina Culiacán.</p>
Enactus 2017	<p>a) Patrocinio anual.</p> <p>b) Participación en competencia nacional con coordinadores de liga y jueces.</p> <p>c) <i>Side-event</i> con jueces de ronda final.</p> <p>d) Trofeo "<i>Empowering Change</i>" para campeones.</p> <p>e) Reconocimiento "<i>Empowering change</i>" para empresario.</p> <p>f) <i>Stand</i> de reclutamiento.</p> <p>g) Desayuno práctico previo a competencia mundial.</p> <p>h) Concurso para estudiantes "<i>77 seconds empowering change</i>".</p>	\$670,430	<p>1,200 estudiantes.</p> <p>200 académicos.</p> <p>107 ejecutivos participantes como jueces.</p> <p>Los proyectos de los estudiantes que llegan a más de 200,000 personas impactadas</p> <p>Pequeño Productor de Fundación</p>	<p>Enactus: Más de 10,000 estudiantes, 110 universidades (70% privadas, 30% públicas) en 24 estados del país, 200 proyectos implementados y funcionando. Más de 500,000 horas de trabajo de jóvenes Enactus.</p>

N/A = No Aplica S/I= Sin Información

	i) Escrutador del evento Pequeño Productor Cuentas con Nosotros de Fundación Walmart.		Walmart: 50 pequeños productores capacitados por Fundación Walmart.	
Enactus 2018	a) Patrocinio anual. b) Participación en competencia nacional con coordinadores de liga y jueces. c) <i>Side-event</i> con jueces de ronda final. d) Trofeo " <i>Empowering Change</i> " para campeones. e) Beca para joven de Líderes del Mañana. f) Desayuno práctico previo a competencia mundial. g) Concurso para estudiantes " <i>77 seconds empowering change</i> ". h) Escrutador del evento Pequeño Productor Cuentas con Nosotros de Fundación Walmart.	\$751,969	1,250 estudiantes. 200 académicos. 109 ejecutivos participantes como jueces. Los proyectos Enactus llegan a más de 350,000 personas impactadas. Pequeño Productor de Fundación Walmart: 179 pequeños productores capacitados por Fundación Walmart.	Enactus: Más de 15,000 estudiantes, 191 universidades (79% privadas, 21% públicas) en 26 estados del país, 350 proyectos implementados y funcionando. Más de 1'000,000 de horas de trabajo de jóvenes Enactus.
Patrocinio de niños World Vision 2017	Patrocinio de becas integrales de educación, salud, alimentación y derechos humanos a niños de la huasteca potosina.	\$925,200	257 niños y niñas patrocinados.	184 socios, 30 directores y 22 gerentes.
Patrocinio de niños World Vision 2018	derechos humanos a niños de la huasteca potosina.	\$957,600	266 niños y niñas patrocinados.	190 socios, 20 directores y 34 gerentes.
Anímate a Estudiar 2017	1) Donativo económico anual para la compra de mochilas y material escolar en beneficio de niños y niñas de escasos recursos del Estado de México, Querétaro y Puebla. 2) Donativo de "sueños" de los niños de más alto promedio. 3) Donativo de 2,016 cuadernos y 189 blocks de notas.	\$70,000	150 niños y niñas.	Instituciones/ número de mochilas y sueños. a) Transformación Urbana (Estado de México): 60 mochilas. b) Josefa Ortiz (Querétaro): 60 mochilas/visita al parque Bicentenario c) Ipoderac (Puebla): 30 mochilas y dos sueños.

Anímate a Estudiar 2018	<p>1) Donativo económico para la compra de mochilas y material escolar en beneficio de niños y niñas de Estado de México, Querétaro y Puebla.</p> <p>2) Donativo de "sueños".</p> <p>3) Donativo de 2,300 cuadernos.</p>	\$68,000	170 niños y niñas.	<p>Instituciones/ número de mochilas y sueños:</p> <p>a) Transformación Urbana (Estado de México): 80 mochilas /obra de teatro para toda la escuela.</p> <p>b) Josefa Ortiz (Querétaro): 60 mochilas.</p> <p>c) Ipoderac (Puebla): 30 mochilas.</p>
Trainees KPMG 2017	Programa de estudiantes de 18 a 22 años, familiares de nuestros colaboradores, quienes acuden durante sus vacaciones a KPMG para realizar labores	\$274,642	51 jóvenes.	Participaron 39 jóvenes en CDMX, seis en Monterrey, tres en Guadalajara y tres en Querétaro.
Trainees KPMG 2018	administrativas teniendo con esto su primera experiencia laboral. Realizan también actividades sociales, de voluntariado y de capacitación.	\$291,545	44 jóvenes.	Participaron 29 jóvenes en CDMX, seis en Monterrey, tres en Guadalajara y seis en Querétaro.
Bazares con Causa 2018	Se invitó a cinco instituciones de ayuda social a vender sus productos en los "Viernes de Compra con Causa" por el día de las Madres para acercar esos productos a nuestros colaboradores.	N/A	Cinco instituciones de ayuda social.	Las ventas de las instituciones en los "Viernes de Compra con Causa" fueron entre \$1,500 y \$5,800 pesos.
Bazares con Causa 2017	<p>a) Invitamos a organizaciones a vender los productos que éstas fabrican o venden para su auto sustento al "Bazar Navideño con Causa".</p> <p>b) Se invitó instituciones de ayuda social a vender sus productos en los "Viernes de compra con causa" por el día de las madres para acercar esos productos a nuestros colaboradores.</p>	N/A	<p>a) 11 instituciones de ayuda social.</p> <p>b) Seis instituciones de ayuda social.</p>	<p>a) Ventas de las instituciones participantes en el "Bazar Navideño con Causa" KPMG 2017 fue de entre \$700 y \$5,800 pesos.</p> <p>b) Los ingresos de las organizaciones que participaron en el "Viernes de compra con causa" 2017 fueron de entre \$3,000 y \$5,000 pesos.</p>

Colectas 2017	<p>Realizamos campañas para recaudar artículos con nuestros colaboradores para apoyar diferentes causas.</p> <p>a) Conviértete en un Rey Mago (México).</p> <p>b) Colecta Día del Niño (México).</p> <p>c) Una Luz de Esperanza (México).</p> <p>d) Vamos a dar lata (Guadalajara).</p> <p>e) Lo que a ti te sobra, a mí me falta (Guadalajara).</p> <p>f) Apoyo a damnificados por los sismos (Nacional).</p>	N/A	<p>a) 370 niños.</p> <p>b) 60 niños.</p> <p>c) 35 adolescentes y adultos.</p> <p>d) 361 niños, jóvenes, madres solteras y sus familias.</p> <p>e) S/I</p> <p>f) S/I</p>	<p>a) Recaudamos 179 juguetes nuevos que se entregaron a niños de diferentes instituciones.</p> <p>b) Reunimos 60 juguetes (nuevos y usados) para los niños del Banco de Alimentos de Veracruz.</p> <p>c) Recaudamos 203 artículos de higiene personal, limpieza general y ropa para la Fundación Renace.</p> <p>d) Colaboradores donaron 178 latas, para niños y jóvenes que viven en del albergue infantil Los Pinos.</p> <p>e) Se reunieron 182 artículos médicos y de higiene personal para la Fundación Galilea 2000.</p> <p>f) 14 oficinas recolectaron víveres, medicinas y materiales.</p>
----------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Colectas 2018	<p>a) Hoy Donas (México).</p> <p>b) Centro de Cuidados Paliativos (México).</p> <p>c) Comparte el desayuno a un niño (Monterrey).</p> <p>d) Damnificados de las inundaciones en Sinaloa (México).</p> <p>e) Damnificados por el huracán "Willa" en Nayarit (México).</p>	N/A	<p>a) 434 alumnos.</p> <p>b) 464 pacientes y familiares.</p> <p>c) 70 niños.</p> <p>d) 150 mil damnificados.</p> <p>e) 150 mil damnificados.</p>	<p>a) 204 donas vendidas para apoyar con becas a jóvenes de la Fundación EBC.</p> <p>b) 45 bolsas de ropa y juguetes destinados a bazares para recaudar recursos económicos, con los cuales se compran medicamentos y alimentos para los pacientes y sus familiares.</p> <p>c) 40 cajas de galletas, leche y jugos (aproximadamente) entregados.</p> <p>d) Recolectamos víveres, artículos de ropa e impermeables y financiamos artículos de limpieza ocupados en la brigada de apoyo al sector de Valle Alto en oficina Culiacán.</p> <p>e) Se enviaron víveres, pañales, mantas y artículos de limpieza.</p>
Día Citi 2017	Nos sumamos a este día de ayuda que realiza Citi a nivel global apoyando en la construcción de tres tanques de recolección de agua pluvial en el ejido del Carmen, San Felipe del Progreso, Estado de México.	\$66,156	Nueve familias.	25 voluntarios del área de Servicios de Asesoría en Tecnologías de la Información (ITAS). 175 horas de voluntariado.
Día Citi 2018	Construcción de dos huertos orgánicos en el traspatio de dos viviendas donde se sembraron árboles frutales para tres familias de la comunidad de Piedra Grande, Estado de México.	\$84,366	Tres familias.	42 voluntarios del área de Servicios de Asesoría en Tecnologías de la Información (ITAS). 175 horas de voluntariado.

Trenzación 2017	Programa de "México Sonríe" para la recolección de trenzas de cabello donadas por nuestras colaboradoras y familiares para la fabricación de pelucas oncológicas para mujeres y niñas que padecen cáncer.	\$50,000	Nueve niñas y mujeres con cáncer.	90 trenzas donadas. 34 colaboradores y familiares donaron su cabello.
Trenzación 2018	Programa de Fundación Teletón y su fábrica de pelucas para la recolección de trenzas de cabello para hacer pelucas oncológicas para niñas con cáncer.	\$65,000	15 niñas beneficiadas.	56 trenzas donadas. 34 colaboradores y familiares donaron su cabello.
Día en Familia KPMG 2017	Convocamos a nuestros colaboradores para que invitaran a sus familiares directos a realizar una visita a las instalaciones de la Firma, promoviendo el equilibrio entre nuestro trabajo y nuestra familia. Se realizaron experimentos científicos con Profesor Chiflado, reforzando los valores de KPMG en México, Monterrey y Guadalajara.	\$124,106	330 personas.	147 colaboradores y 183 familiares de 11 oficinas. La iniciativa fue evaluada como satisfactoria o que excedió sus expectativas, en 97% de los asistentes.
Día en Familia KPMG 2018	Exhortamos a nuestros colaboradores para que invitaran a sus familiares directos a pasar medio día en la Firma para compartir por qué les apasiona trabajar en KPMG. Los invitados participaron en talleres sobre igualdad, equidad y no discriminación.	\$65,950	330 personas.	131 colaboradores y 199 familiares en 12 oficinas de KPMG en México. El programa fue evaluado como satisfactorio o que excedió sus expectativas, en 85% de los asistentes.

Youth Career Initiative (YCI) 2017	El programa YCI es un proyecto formativo enfocado en brindar capacitación técnica en hotelería y preparación en temas de desarrollo humano a jóvenes en situación vulnerable, en donde el principal objetivo es crear nuevas oportunidades de empleo digno y crecimiento profesional, así como formación humana.	\$342,700	119 jóvenes de 18 a 25 años de edad.	20 voluntarios Mentores, 15 voluntarios facilitadores de cuatro temas de desarrollo humano: creatividad, conciencia y responsabilidad social, búsqueda de oportunidades laborales, finanzas personales sanas.
Youth Career Initiative (YCI) 2018	El programa YCI es un proyecto formativo enfocado en brindar capacitación técnica en hotelería y preparación en temas de desarrollo humano a jóvenes en situación vulnerable, en donde el principal objetivo es crear nuevas oportunidades de empleo digno y crecimiento profesional, así como formación humana.	\$407,000	150 jóvenes de 18 a 25 años de edad.	13 voluntarios Mentores, 17 Facilitadores de seis temas de desarrollo humano: creatividad, trabajo en equipo, conciencia y responsabilidad social, búsqueda de oportunidades laborales, inteligencia emocional y finanzas personales sanas.
KPMG Family for literacy 2017	Programa para fomentar el amor a la lectura en niños leyendo con ellos y regalándoles libros. a) El Chamizal. b) Colegio Jesús de Urquiaga. c) La Gaviota.	\$117,596	a) Dos grupos de primero de primaria. b) Dos grupos de segundo de primaria. c) 66 niños (33 con discapacidad y 33 de desarrollo regular).	a) 22 esposas de socios y diez miembros de los Comités de Sustentabilidad y de Igualdad de KPMG. b) Tres esposas de socios y 14 voluntarios de oficina México. c) Cuatro esposas de socios y 23 voluntarios de KPMG.
KPMG Family for literacy 2018	a) Asilo primavera. b) Asociación Rafael Dondé del Centro Familiar Obrero. c) El Chamizal.	\$21,609	a) 55 niños. b) 65 niños. c) Dos grupos de segundo de primaria.	a) 25 esposas de socios y cuatro voluntarios de oficina México. b) Cuatro esposas de socios y 19 voluntarios de KPMG. c) Ocho esposas de

				socios y seis voluntarios KPMG.
MentorActus 2017	MentorActus es una plataforma y comunidad de mentores y emprendedores que construyen juntos negocios con impacto social. Convocamos a socios, directores y gerentes a nivel nacional para ser mentores de los equipos Enactus.	N/A	18 equipos Enactus apoyados.	18 mentores de diferentes áreas y oficinas de KPMG asesorando a los jóvenes, principalmente en el modelo de negocios de sus proyectos.
MentorActus 2018		N/A	14 proyectos asesorados.	17 mentores apoyando a los equipos con 118 horas de mentoría.
Diseña el Cambio 2017	Movimiento diseñado para dar oportunidad a los niños de expresar sus ideas y ponerlas en acción para mejorar a su comunidad mediante cuatro pasos: siente, imagina, haz, comparte.	\$24,035	En ocho ediciones se han realizado más de 34,700 proyectos de cambio, involucrado a más de 173,500 alumnos y 34,700 maestros, impactando la vida de ocho millones de mexicanos.	Donativo de 80 mochilas con útiles escolares a los ganadores.
Diseña el Cambio 2018	En el voluntariado en línea nuestros colaboradores revisaron y evaluaron los proyectos escolares basándose en los lineamientos del concurso.	\$48,900	En la última edición se realizaron: 4,765 proyectos de cambio, que involucraron a 23,825 alumnos, 4,765 maestros y que impactaron a 1'095,950 personas en todo el país.	Donativo de 150 mochilas con útiles escolares a los ganadores 16 voluntarios en línea para la revisión y evaluación de 75 proyectos.

Mochila completa 2017	N/A	Se armaron 1,597 mochilas, entregadas en siete estados de la República Mexicana.	Participaron 352 voluntarios de oficina Ciudad de México con 1,760 horas invertidas.
Mochila completa 2018	N/A	Nos unimos con Dignifica tu Vida IAP invitando a nuestros colaboradores de Ciudad de México a armar mochilas para niños y niñas indígenas, promoviendo el acceso a la educación digna en comunidades vulnerables.	Se armaron 1,772 mochilas que fueron entregadas a 811 niñas y 961 niños de seis estados diferentes.
Reforestación Grupo México 2017	N/A	2'196,337	279 colaboradores
Reforestación Grupo México 2018	N/A	Apoyamos a la Fundación Grupo México en la reforestación de ocho hectáreas de Huixquilucan, Estado de México.	416 colaboradores y sus familiares y/o amigos contribuyendo con 2,080 horas de voluntariado.
Risoterapia 2017	N/A	S/I	11 colaboradores
Risoterapia 2018	N/A	Apoyamos a la Junta de Asistencia Privada en promover el programa de Risoterapia.	30 visitas.
Recicla y Participa 2018	N/A	Voluntariado ambiental y educativo que tuvo como fin generar campañas de reciclaje de papel y cartón en escuelas. Con estos materiales Bio Pappel los recicló y a cambio donó cuadernos para el programa Mochila Completa 2019.	Siete colaboradores invirtiendo 180 horas de voluntariado.
		2,680 kg de papel recolectado que se tradujeron en 288 cuadernos.	Seis voluntarios de oficina Ciudad de México. 35 horas de voluntariado.

N/A = No Aplica S/I= Sin Información

Además de las actividades listadas, en la Firma realizamos otras inversiones con impacto social como patrocinios, donativos, apoyos y servicios. El total de la inversión en estos rubros fue de \$16'121,978, beneficiando a 523 personas y 142 instituciones.

Iniciativa	Actividades de la iniciativa	Inversión \$ (pesos mexicanos)	Personas impactadas	Indicadores de desempeño internos
Servicios probono 2017	Donativo de servicios a fundaciones u organismos sociales a precio disminuido o sin costo.	\$3'848,544	S/I	27 instituciones apoyadas
Servicios probono 2018		\$4'580,119	S/I	34 instituciones apoyadas
Donativos económicos 2017	Apoyo económico a diferentes causas o fundaciones.	\$1'483,768	S/I	19 instituciones apoyadas
Donativos económicos 2018		\$2'608,162	S/I	22 instituciones apoyadas
Donativos en especie 2017	Artículos o mobiliario a fundaciones u organismos sociales.	Sin valor financiero	S/I	20 instituciones apoyadas
Donativos en especie 2018		\$604,987	S/I	20 instituciones apoyadas
Apoyo de nuestros socios o colaboradores 2017	Patrocinio de niños (programa de becas) y donativos realizados por nuestros colaboradores a causas sociales como Teletón.	\$595,253	257 niños y niñas patrocinados.	184 socios, 30 directores y 22 gerentes.
Apoyo de nuestros socios o colaboradores 2018		\$407,159	266 niños y niñas patrocinados.	190 socios, 20 directores y 34 gerentes.
Patrocinios o membresías con causa 2017	Patrocinio de eventos con causa social o bien membresía a organizaciones sociales.	\$1,272,045	S/I	Patrocinio de nueve eventos con causa y membresía a tres organizaciones sociales.
Patrocinios o membresías con causa 2018		\$721,939	S/I	Patrocinio de cinco eventos con causa y membresía a tres organizaciones sociales.

N/A = No Aplica S/I= Sin Información

Realizamos estudios para identificar e implementar mejores prácticas de responsabilidad social en nuestra firma, y con base en los indicadores y metas establecidas a nivel global, en KPMG en México medimos nuestro desempeño en el apoyo a la comunidad. Además, establecemos canales de comunicación como la encuesta *Global People Survey* para medir la percepción y el compromiso de nuestra gente con estas iniciativas.

Desempeño ambiental





6.3 Para 2030, mejorar la calidad del agua mediante la reducción de la contaminación, la eliminación del vertimiento y la reducción al mínimo de la descarga de materiales y productos químicos peligrosos, la reducción a la mitad del porcentaje de aguas residuales sin tratar y un aumento sustancial del reciclado y la reutilización en condiciones de seguridad a nivel mundial.

6.4 Para 2030, aumentar sustancialmente la utilización eficiente de los recursos hídricos en todos los sectores y asegurar la sostenibilidad de la extracción y el abastecimiento de agua dulce para hacer frente a la escasez de agua y reducir sustancialmente el número de personas que sufren de escasez de agua.



7.3 Para 2030, duplicar la tasa mundial de mejora de la eficiencia energética.



8.4 Mejorar progresivamente, para 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, de conformidad con el marco decenal de programas sobre modalidades sostenibles de consumo y producción, empezando por los países desarrollados.



12.2 Para 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales.

12.4 Para 2020, lograr la gestión ecológicamente racional de los productos químicos y de todos los desechos a lo largo de su ciclo de vida, de conformidad con los marcos internacionales convenidos, y reducir de manera significativa su liberación a la atmósfera, el agua y el suelo a fin de reducir al mínimo sus efectos adversos en la salud humana y el medio ambiente.

12.5 Para 2030, disminuir de manera sustancial la generación de desechos mediante políticas de prevención, reducción, reciclaje y reutilización.



13.1 Fortalecer la resiliencia y la capacidad de adaptación a los riesgos relacionados con el clima y los desastres naturales en todos los países.

Compromiso con el desarrollo sostenible

GRI 102-49, GRI 102-50, GRI 102-51, 102-52, GRI 102-11, GRI 201-2

De acuerdo con nuestra estrategia de Responsabilidad Corporativa y Sustentabilidad, somos una firma local con alcance global que promueve el desarrollo sostenible, integrando la sustentabilidad como uno de los seis ejes estratégicos de nuestro modelo de negocio, por lo que buscamos desarrollar proyectos que impactan positivamente en nuestros colaboradores, nuestra cadena de valor y nuestras comunidades.

El mejoramiento de nuestra huella ambiental es una de las tres líneas de acción que suman a la estrategia de sustentabilidad de KPMG en México. A través de acciones específicas como la asignación de recursos económicos y humanos, impulsamos la disminución de nuestro impacto ambiental en el corto y largo plazo, contribuyendo al cuidado de nuestro planeta.

Adicional a las acciones internas, KPMG en México produce regularmente investigación y liderazgo de pensamiento relacionado con el cambio climático. Por ejemplo, la encuesta bienal “Desarrollo Sostenible en México 2018”, documento que a lo largo de una década ha monitoreado el nivel de comprensión y evolución de este concepto esencial para el fortalecimiento de la economía y la sociedad.

Cada año refrendamos el compromiso ambiental de la Firma reportando nuestro desempeño a través de diversas iniciativas nacionales e internacionales, entre las que destacan las siguientes.

- **Global Climate Response**⁹: KPMG en México gestiona los problemas ambientales a través de la *Global Climate Response* (GCR) de KPMG *International*, un marco, originalmente aprobado por la Junta Global en 2008 que incluye acciones para gestionar los impactos ambientales del consumo de energía, las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI), el consumo de agua y la gestión de residuos.

El GCR es la evolución del programa inicial *Global Green Initiative* y también incluye procesos para informar y medir impactos, así como objetivos para la reducción de emisiones GEI y para el uso de energía renovable. Durante el periodo del 2010 al 2015, se lograron importantes reducciones de emisiones de kg CO₂e/FTE¹⁰.

- **Huella ambiental KPMG**. Cuantificamos nuestros impactos ambientales ocurridos durante la prestación de nuestros servicios en un año de operación.
- **Informe bienal de sustentabilidad**. Preparamos y comunicamos un reporte cada de años de todas las acciones realizadas por la Firma en temas económicos, sociales y ambientales para que nuestros diferentes grupos de interés cuenten con suficiente información para realizar evaluaciones sobre nuestro desempeño.
- **Communication on Progress**. Como miembros activos del Pacto Mundial, reportamos nuestras acciones anuales sobre sus diez principios empresariales, entre los que se encuentra el principio de Responsabilidad Ambiental.

A diferencia de los otros capítulos de este reporte, en los temas ambientales reportamos los avances y resultados logrados hasta el 2017, ya que la recopilación y análisis de los datos de 2018, elaborados por parte de un tercero independiente, concluye después de la publicación del presente informe.

Materiales utilizados

GRI 301-1, GRI 301-2, GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, ODS 8.4, ODS 12.2, ODS 12.5

Como resultado de las operaciones de KPMG en México, el papel continúa siendo uno de nuestros principales insumos, sin embargo, durante 2017 redujimos nuestro consumo a

⁹ <https://home.kpmg.com/xx/en/home/about/our-role-in-the-world/citizenship/global-climate-response.html>

¹⁰ Kilogramos de dióxido de carbono equivalente por *Full Time Equivalent* (FTE) que corresponde a Empleado Equivalente a Tiempo Completo (ETC).

76,134 kg de papel, lo que significó una disminución de 4.5% con respecto al total consumido en 2016.

Debido a nuestro alto consumo, fortalecemos la cultura del reciclaje en nuestros colaboradores, por lo que este año logramos reciclar 19,908 kg de papel, lo que representó el 26% del total de papel consumido en 2017.

Al comparar el total del papel reciclado en 2017 respecto al 2016, hubo una reducción del 64%, diferencia sustancial originada principalmente a que durante el 2016 llevamos a cabo una campaña para reciclar 33,200 kg de papel correspondiente a archivo muerto de la oficina de la Ciudad de México. Lo anterior, aunado a la implementación de campañas internas para el buen uso de papel, implicó una disminución en el consumo y reciclaje de papel.

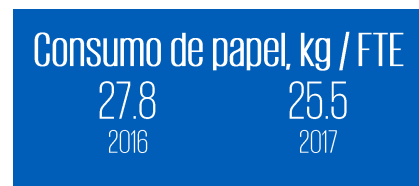
Consumo de Papel (Ton)	2016	79.72	2017	76.13
Reciclaje de Papel (Ton)		55.12		19.91

Realizamos diferentes campañas para promover en nuestra fuerza laboral la conciencia ambiental, disminuir nuestros consumos y fomentar el reciclaje. Entre estas acciones se encuentra la "campaña verde", que incentiva a nuestros colaboradores a cambiar sus hábitos de uso y consumo de materiales y recursos y que repliquen estos comportamientos también en sus hogares.



Con el fin de disminuir nuestro consumo de papel hemos implementado las siguientes acciones:

- Las tarjetas de presentación se imprimen solamente en papel ecológico.
- *K-Store*, la tienda corporativa de promocionales de KPMG en México, ahorra en el consumo de papel al no imprimir los pedidos en las transacciones foráneas y no solicitar a los compradores la hoja de pedido impresa.
- Con la implementación de un nuevo sistema, el proceso de compras se volvió *paperless*.
- El área de capacitación comparte información y material de cursos vía electrónica.
- Se reutiliza el papel en cursos de capacitación.
- Todo el papel bond blanco que se compra a nivel nacional es ecológico.



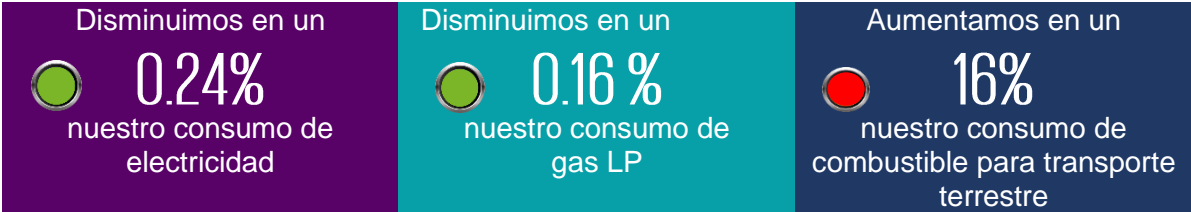
Energía

GRI 302-1, GRI 302-2, GRI 302-3, GRI 302-4, GRI 302-5, GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, ODS 7.3

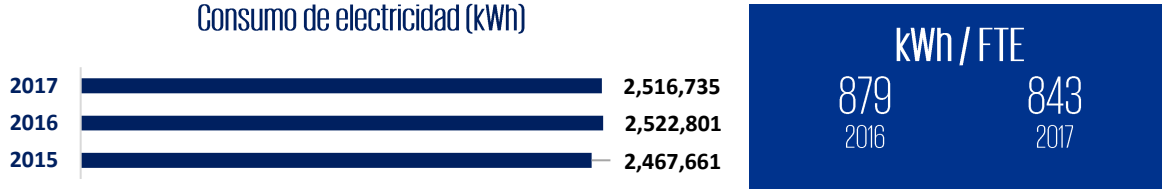
La eficiencia y el ahorro energético son pasos indispensables en el camino hacia un modelo de servicio bajo en emisiones. Por lo anterior, en KPMG **predicamos con el ejemplo** y continuamos implementando acciones encaminadas a reducir nuestro impacto energético en el corto y largo plazo.

Mediante el monitoreo constante de nuestro consumo energético logramos obtener información de calidad en tiempo para identificar áreas de oportunidad y proponer iniciativas sostenibles, lo que genera valor para el negocio e impacta en los tres pilares de la sustentabilidad.

En 2017, nuestros principales consumos energéticos provinieron de la electricidad, gas L.P. y gasolina, presentándose reducciones en los consumos de electricidad y gas LP de 0.24% y 0.16% respectivamente. Para ser precisos, todos los indicadores de consumo (electricidad, agua, papel, transporte aéreo y gases refrigerantes) presentaron una disminución en 2017 con respecto del 2016, exceptuando el transporte terrestre, donde se presentó un aumento del 16%.

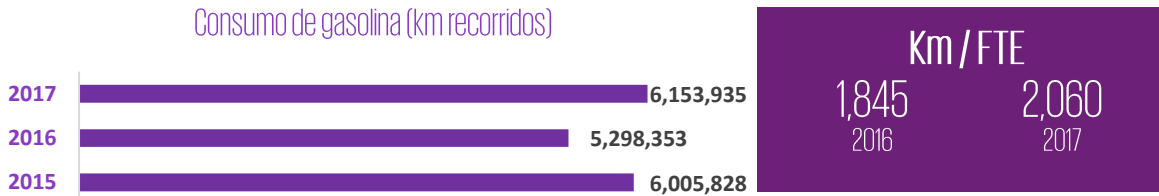


Cifras comparadas contra 2016.



Entre las principales acciones para reducir el consumo de energía eléctrica en nuestras operaciones se encuentran:

- Sustitución de toda la plataforma de equipos de impresión por unos más eficientes, seguros y con menor consumo de energía, reduciendo en un 9% el consumo energético con estos nuevos modelos de multifuncionales.
- Entrega de laptops de menor consumo energético.
- Reemplazo del sistema de telefonía a nivel nacional por *softphones*, en lugar de aparatos telefónicos, lo cual que permite el ahorro de energía.
- Aumento del uso del servicio de webex para reuniones vía remota por internet. El uso de webex y videoconferencias ha disminuido el gasto en vuelos y hospedajes de personal que ya no necesita viajar para algunas reuniones.
- Todas las oficinas que han sido remodeladas utilizan iluminación con leds, que es mucho más eficiente que los focos convencionales.
- En cuanto al impulso del transporte eficiente, en oficina México contamos con un área para estacionamiento de bicicletas y motos, además de la instalación de un cajón de estacionamiento equipado para proveer carga eléctrica a autos que lo requieran.

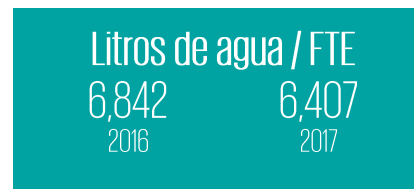


Agua

GRI 303-1, GRI 303-3, GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, ODS 6.4

Conscientes de que el agua es un recurso limitado e indispensable para asegurar la vida en nuestro planeta, en 2017 implementamos acciones para reducir su consumo dentro y fuera de la Firma, como por ejemplo:

- Uso de válvulas economizadoras de agua en las cocinas de oficina México,
- En eventos, eliminación del uso del segundo mantel para evitar su lavado,
- Para eventos en sedes externas a KPMG:
 - Selección preferente de sedes que cuenten con la configuración de reducción de las descargas de agua de los sanitarios,
 - Revisión de los procesos de lavado de mantelería para buscar la reducción del uso agua y el uso de detergentes biodegradables.



Como resultado de las iniciativas para promover la minimización del consumo de agua, durante el año 2017 consumimos 19,139 m³, es decir, redujimos en más de 500,000 litros nuestro consumo de agua respecto al 2016. Obtenemos el vital líquido a través de redes municipales en las distintas instalaciones de la Firma sin afectar ninguna fuente de agua.

Continuamos promoviendo el cuidado de nuestros recursos naturales midiendo y estableciendo medidas de reducción, por lo anterior, el consumo de agua por FTE disminuyó 6.4% respecto al 2016. Debido a que no contamos



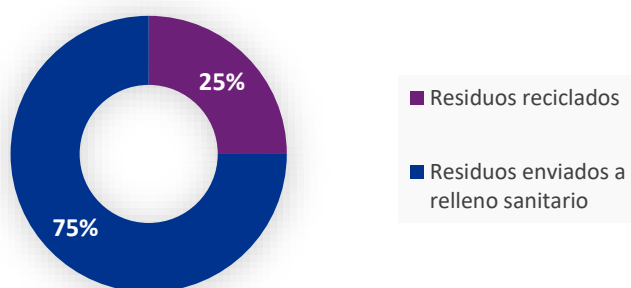
con procesos más avanzados en nuestras instalaciones como el reciclaje de agua, estas medidas son las principales acciones para el ahorro y cuidado del agua.

Manejo de residuos

GRI 306-2, GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, ODS 12.4, ODS 12.5

Con el objetivo de mejorar nuestro desempeño ambiental y contribuir hacia un desarrollo sustentable, buscamos minimizar la generación de residuos en nuestras actividades. Sin embargo, debido a que los colaboradores que comúnmente realizaban la mayoría de sus actividades en las instalaciones de nuestros clientes, están permaneciendo más tiempo dentro de las oficinas de la Firma, se ha incrementado la generación y gestión de residuos, tanto de los enviados a relleno sanitario como los reciclados.

Residuos



Total de residuos enviados a relleno sanitario

2017	82,750
2016	67,334
2015	71,464

El total de residuos gestionados enviados a relleno sanitario pasó de 67,334 kg en 2016 a 82,750 kg en 2017, lo que representó un incremento del 23% en este periodo.

Total de residuos reciclados

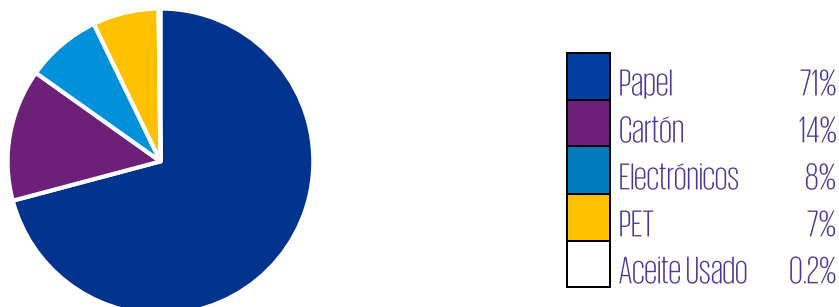
A través de diferentes proyectos e iniciativas como la "campana verde", mejoramos la gestión de residuos, recuperando un total de 28,132 kg de papel, cartón, plástico, PET, electrónicos y aceite vegetal usado el cual enviamos a reciclaje. En 2017 hubo un decremento del 53.3% en el reciclaje de residuos, en relación al año 2016. Esta diferencia se debió principalmente a la implementación de una campaña de promoción del uso responsable del papel, lo que redujo el consumo y en consecuencia la cantidad reciclada.

Como parte de las acciones para reciclar nuestros residuos dentro de la Firma, se encuentran:

- Envío con una empresa especializada de reciclaje electrónico los equipos, periféricos y componentes descompuestos.
- Reciclaje de los cartuchos de tóner vacíos de las impresoras a través de nuestro proveedor HP.
- Donativos en especie que se entregan a Instituciones de Asistencia Privada cuando se da de baja mobiliario o equipo en buen estado que ellos pueden reutilizar para seguir apoyando a las comunidades vulnerables a las que atienden.

- El papel que se tritura, así como el cartón de cajas, botellas de PET, latas de aluminio y el cristal que se desecha como resultado de remodelaciones, se entrega a la empresa Biopappel, quien en reciprocidad nos da cuadernos que donamos a la asociación Anímate a Estudiar, para apoyar a niños en situación de pobreza.
- El aceite usado en el comedor de colaboradores se entrega a una empresa especializada que genera biodiesel del aceite quemado.

Total de residuos reciclados



Cambio climático

GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 305-4, GRI 302-5, GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, ODS 13.1, ODS 14.3

KPMG mantiene la convicción de que ser un negocio responsable y sostenible es fundamental para ser un negocio exitoso. El compromiso de "Gestionar nuestros impactos ambientales" forma parte de nuestro código de conducta global de KPMG,¹¹

La gestión de nuestra huella de carbono directa e indirecta es solo uno de los aspectos de cómo alcanzamos nuestros objetivos de eficiencia operativa. Estamos trabajando cada vez más con los clientes, proveedores y otras partes interesadas para adoptar un enfoque coordinado para reducir nuestra huella de carbono de manera más amplia.

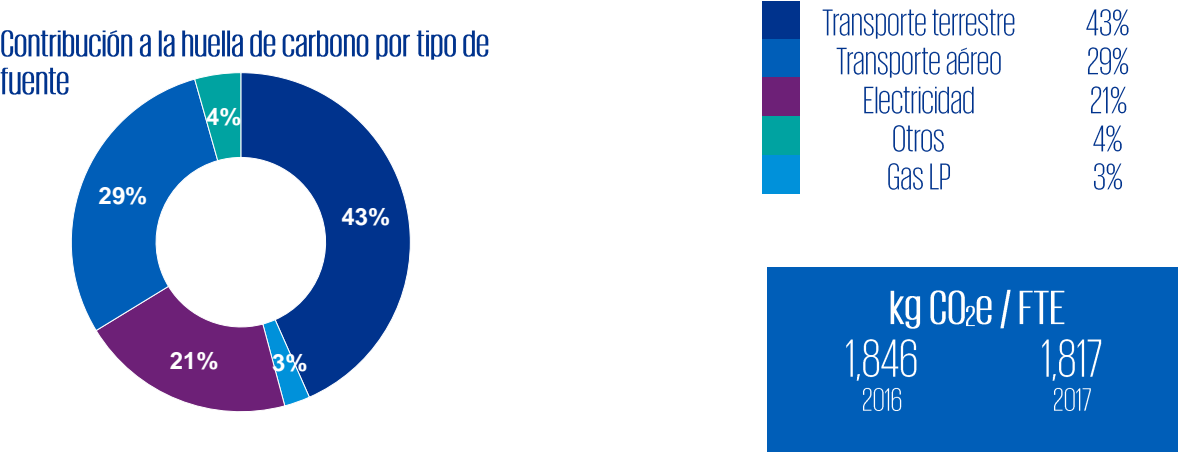
KPMG en México, además de brindar servicios y asesoría a las empresas en la medición y verificación de su huella de carbono, identificación de estrategias de reducción de emisiones y participación en los bonos de carbono, **predicamos con el ejemplo** y activamente colaboramos en diversas iniciativas a nivel nacional e internacional para ayudar a mitigar el cambio climático. Por esta razón, y con el apoyo de un tercero independiente, anualmente cuantificamos y reportamos nuestras emisiones de compuestos y gases de efecto invernadero (CyGEI), comprometiéndonos en cada ejercicio a identificar áreas de oportunidad y establecer acciones para disminuir nuestras emisiones.

En 2016, KPMG *International* lanzó la *Global Climate Response*, iniciativa a la que nos encontramos adheridos para afianzar nuestro enfoque modernizado de la sostenibilidad

¹¹ Documento disponible al público en www.kpmg.com.

ambiental. Entre sus objetivos se encuentra reducir un 10% adicional de emisiones netas por FTE en toda la red global para el año 2020, a partir de una línea de base de 2016.

En 2017, la huella de carbono organizacional de KPMG en México fue de 5'428,285 kg de CO₂e, disminuyendo de 1,846 kg de CO₂e/FTE en 2016 a 1,817 kg de CO₂e/FTE en 2017¹².



Actividades e inversiones ambientales

GRI 201-1, GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, ODS 12.2

El cuidado del medio ambiente requiere de la participación de la organización y de ciudadanos conscientes y comprometidos con combatir desde diferentes frentes las problemáticas ambientales que aquejan a nuestro planeta. Por lo anterior, y para impulsar este esfuerzo, KPMG realiza diversas campañas y retos ambientales con el objetivo de identificar alternativas, conductas y decisiones que apoyen el cuidado y protección del medio ambiente.

Como parte de la “Campaña verde KPMG 2018”, realizamos la campaña **-Plástico + Mundo** para concientizar a nuestros colaboradores sobre la reducción del uso de plástico.

¹² En el año 2016 se actualizó el software de evaluación de impacto SimaPro a su versión 8.4, lo cual implicó una actualización de las bases de datos, así como el método de evaluación de impacto, por lo que el resultado de huella de carbono no es comparable con años anteriores. Adicionalmente, a partir del año 2016 se incluyeron los indicadores de consumo de las otras 15 oficinas de la Firma. La información de estas oficinas no se obtiene de manera directa sino estimada.



Asimismo, se implementaron mejoras en el uso de materiales de oficina Ciudad de México:

- Con el apoyo de nuestro proveedor del comedor en oficina México, se reemplazaron los recipientes contenedores de alimentos de *box lunch* que eran de plástico por unos biodegradables 100% y elaborados en nuestro país.



- Disminución gradual de vasos de papel desechables en las cocinetas de oficina México hasta lograr su eliminación. Durante 2017 se consumieron 240,000 vasos de papel.

- En oficinas remodeladas como la de Cancún, se instaló tecnología de enfriamiento que consiste en equipos construidos con insumos “verdes” y con tecnología de bajo consumo, los cuales son más caros que los convencionales pero su funcionamiento conlleva un mejor rendimiento.

Además de las actividades mencionadas anteriormente KPMG realizó diversas inversiones a través de dos categorías de acción:

- Tratamiento de residuos, emisiones y restauración.
- Costos de prevención.

Iniciativa	Descripción de la iniciativa	Inversión	Impacto al medio ambiente	Indicadores de desempeño internos
Campaña Verde 2017	Lámpara solar (regalo por concurso)	\$ 895	Reducción de consumo energético.	Colaboradores a nivel nacional que participaron en el concurso.
Campaña Verde 2018	a) Comida ganadoras concurso "Reto por el mundo". b) Acrílicos contenedores de tapitas.	\$ 6,230	Cambio en la cultura ambiental dando como resultado la reducción de impactos negativos.	Colaboradores a nivel nacional.
Día de Ayuda 2017 oficinas foráneas	a) Oficina Saltillo. Actividad: deshierbar. b) Oficina Ciudad Juárez. Actividad: separar, reciclado de papel, cartón y plástico, limpiar las calles quitando basura, hierbas. c) Oficina Guadalajara. Actividad: construcción de huerto. d) Oficina León. Actividad: limpieza de parque.	\$ 41,645	Concientización, reducción de impactos negativos al medio ambiente, desarrollo comunitario.	a) 220 personas beneficiadas. b) 350 personas beneficiadas. c) 155 personas beneficiadas. d) 2,500 personas beneficiadas.
Día de Ayuda 2018 oficina Cd. de México	a) Proyecto de construcción de techo y pared de PET. b) Reforestación. c) Construcción de baños secos.	\$ 38,542	Desarrollo comunitario, cuidado del medio ambiente, concientización de la comunidad.	a) Diez familias damnificadas. b) 40,303 personas. c) Dos familias beneficiadas (12 personas).
Día de Ayuda 2018 oficinas foráneas	a) Oficina Aguascalientes. Actividad: plantación de árboles. b) Oficina Cancún. Actividad: limpieza de playas. c) Oficina Cd. Juárez. Actividad: limpieza de parque. d) Oficina Chihuahua. Actividad: limpieza de áreas verdes. e) Oficina Mérida. Actividad: reforestación. f) Oficina Monterrey. Actividad: limpieza de parque. g) Oficina Querétaro. Actividad: reforestación. h) Oficina Tijuana.	\$ 52,167	Concientización, reducción de impactos negativos al medio ambiente, desarrollo comunitario.	a) 30 niños con discapacidad. b) 4,500 personas beneficiadas. c) 18,500 personas beneficiadas. d) 280 personas beneficiadas. e) 4,000 personas beneficiadas. f) 825 personas beneficiadas. g) 119 personas beneficiadas. h) 35 niños beneficiados.

	Actividad: mantenimiento de huerto.			
Día Citi 2017	Construcción de tanques captadores de agua pluvial.	\$64,000	ODS 6 Agua limpia y saneamiento.	Nueve familias beneficiadas.
Día Citi 2018	Reforestación y construcción de huerto.	\$79,241	ODS 2 Cero hambre y ODS 15 Vida de ecosistemas terrestres.	Tres familias beneficiadas.
Informe de Huella de Carbono 2016	Medición de impactos ambientales.	\$ 72,382	Reducción de huella de carbono organizacional y gases de efecto invernadero.	Reducciones en el consumo de agua potable (-4%), papel (-13%), transporte terrestre (-12%). Aumento en los indicadores de consumo de electricidad (+2%), transporte aéreo (+15%) y gas L.P. (+20%).
Informe de Huella de Carbono 2017	Medición de impactos ambientales.	\$ 79,620	Reducción de huella de carbono organizacional y gases de efecto invernadero.	Reducciones en el consumo de agua potable (-3%), energía eléctrica (-0.2%), transporte aéreo (-11%), gas L.P. y gases refrigerantes (-0.2%). Aumento en transporte terrestre (+16%).
Check list / auditoría global	Pre <i>assurance</i> para verificar nuestros procesos de medición de huella de carbono.	\$ 13,919	Identificar acciones a implementar para la reducción de impactos.	Solo oficinas: México, Guadalajara y Monterrey.
Actividad ambiental trainees 2017	Reforestación en la Sierra de Guadalupe.	\$ 15,164	Concientizar sobre valores de KPMG, los objetivos de desarrollo sostenible, igualdad, equidad de género, manejo del agua y otros temas ambientales.	39 jóvenes participaron de oficina México.
Actividad ambiental trainees 2018	Visita a Biopappel.	\$ 6,300	Reciclaje de papel y producción de cuadernos.	29 jóvenes participaron de oficinas México y Querétaro.
Residuos sanitarios 2016	Recolección de residuos en sanitarios de mujeres, edificio Cd. de México	\$ 79,295	Adecuada disposición de residuos.	KPMG en México dispuso en el relleno sanitario 1,088 kg

Residuos sanitarios 2017	mediante un proveedor especializado.	\$ 79,295		de residuos sanitarios (toallas femeninas).
---------------------------------	--------------------------------------	-----------	--	---------------------------------------------

Impacto ambiental en las actividades de capacitación y administración del conocimiento

En los entrenamientos y capacitaciones que impartimos, reducimos nuestro impacto ambiental mediante la realización de promocionales con material ecológico, la reutilización de posters en cursos externos, la reducción de material impreso y el envío de información del curso en formato electrónico. Adicionalmente, para eliminar el uso excesivo de papel, se da a elegir a los participantes si prefieren gafetes o caballetes, lo que permite reducir la impresión de este tipo de material en un 50%.

También redujimos el traslado de personal a sedes fuera de la oficina o en ocasiones, se eligieron instalaciones más cercanas a la Firma para que el impacto ecológico causado por el uso de transporte fuera mucho menor.

Por otra parte, se ha solicitado a los hoteles donde se llevan a cabo las sesiones de capacitación, que las mesas para colocar alimentos no tengan manteles, con el objetivo ahorrar agua al evitar su lavado. También se requiere a las sedes que no se utilicen botellas de agua sino jarras para disminuir el uso de plástico.

El número de horas de entrenamiento virtual incrementó de 72,534 a 81,440 horas totales, lo que significa que hubo 8,866 horas que dejaron de ser presenciales y que ayudaron a reducir consumo de alimentos, desechables y uso de equipos audiovisuales. De esas 81,440 horas, 21,158 corresponden a *Virtual Classrooms* y el resto de horas corresponden a autoestudios y playbacks.

Asimismo, la información y conocimiento generados por KPMG en México son almacenados y actualizados en el portal interno, encontrándose disponibles para consulta y descarga en todo momento, lo que simplifica la resolución de consultas o dudas y evita la necesidad de imprimir copias innecesarias de políticas, procesos y datos de contacto.

Anexos



Anexo I. Listado de las instituciones y otras organizaciones con las que tenemos mayor relacionamiento

GRI 102-13

Consecutivo	Asociaciones y otras organizaciones
1	AHMBB - ASOCIACIÓN DE HOTELES Y MOTELES DE BAHÍA BANDERAS AC
2	AMCHAM MX - AMERICAN CHAMBER OF COMMERCE
3	AMCHAM GDL - AMERICAN CHAMBER OF COMMERCE GUADALAJARA
4	AMCHAM MTY - AMERICAN CHAMBER OF COMMERCE MONTERREY
5	AMDETUR - ASOCIACION MEXICANA DE DESARROLLADORES TURISTICOS, A.C.
6	AMEDIRH - ASOCIACIÓN MEXICANA EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS A.C.
7	AMEDIRH - ASOCIACIÓN MEXICANA EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS A.C.
8	AMEXCAP - ASOCIACIÓN MEXICANA DE CAPITAL PRIVADO, A.C.
9	AMPI - ASOCIACIÓN MEXICANA DE PROFESIONALES INMOBILIARIOS
10	ANADE - ASOCIACION NACIONAL DE ABOGADOS DE EMPRESA, COLEGIO DE ABOGADOS - ANADE
11	ANADE NL - ASOCIACIÓN NEOLONESA DE ABOGADOS DE EMPRESA
12	ANEFAC JAL - ASOCIACION NACIONAL DE ESPECIALISTAS FISCALES DE JALISCO AC
13	ANEFAC MTY - ASOCIACION NACIONAL DE ESPECIALISTAS FISCALES DE MONTERREY AC
14	ANEFAC AGS - ASOCIACION NACIONAL DE ESPECIALISTAS FISCALES DE AGUASCALIENTES
15	ANZMEX - ORGANIZACIÓN COMERCIAL DE AUSTRALIA, NUEVA ZELANDA Y MEXICO
16	BCC - CAMARA DE COMERCIO BRITANICA A.C.
17	COMCE - CONSEJO EMPRESARIAL MEXICANO DE COMERCIO EXTERIOR, INVERSIÓN Y TECNOLOGÍA AC
18	CÁMARA JAPONESA DE COMERCIO - CÁMARA JAPONESA DE COMERCIO
19	CAMEXA - CÁMARA MEXICANO-ALEMANA
20	CANCHAM MX - CAMARA DE COMERCIO DE CANADA EN MEXICO
21	CANIFARMA - CÁMARA NACIONAL DE LA INDUSTRIA FARMACÉUTICA
22	CONALOG - CONSEJO NACIONAL DE EJECUTIVOS EN LOGÍSTICA Y CADENA DE SUMINISTRO, A.C.
23	COPARMEX MX - CONFEDERACION PATRONAL DE LA REPUBLICA MEXICANA CIUDAD DE MÉXICO
24	COPARMEX NL - CONFEDERACION PATRONAL DE LA REPUBLICA MEXICANA NUEVO LEÓN
25	COPARMEX AGS - CONFEDERACION PATRONAL DE LA REPUBLICA MEXICANA AGUASCALIENTES
26	COPARMEX JAL - CONFEDERACION PATRONAL DE LA REPUBLICA MEXICANA JALISCO
27	COPARMEX MLI - CONFEDERACION PATRONAL DE LA REPUBLICA MEXICANA MEXICALI
28	COPARMEX SLP - CONFEDERACION PATRONAL DE LA REPUBLICA MEXICANA SAN LUIS POTOSÍ
29	COPARMEX QRO - CONFEDERACION PATRONAL DE LA REPUBLICA MEXICANA QUERÉTARO
30	COPARMEX LEÓN - CONFEDERACION PATRONAL DE LA REPUBLICA MEXICANA LEÓN
31	COPARMEX TIJ - CONFEDERACION PATRONAL DE LA REPUBLICA MEXICANA TIJUANA
32	COPARMEX PUE - CONFEDERACION PATRONAL DE LA REPUBLICA MEXICANA PUEBLA
33	COPARMEX CHI - CONFEDERACION PATRONAL DE LA REPUBLICA MEXICANA CHIHUAHUA

34	COPARMEX SIN - CONFEDERACION PATRONAL DE LA REPUBLICA MEXICANA SINALOA
35	CEBC - CLUB DE EMPRESARIOS BAJA CALIFORNIA
36	CAJ - CONSEJO AGROPECUARIO DE JALISCO
37	DEITAC - DESARROLLO ECONOMICO E INDUSTRIAL DE TIJUANA
38	DESEC CHIHUAHUA - DESARROLLO ECONÓMICO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA A.C.
39	DESEC CD. JUÁREZ - DESARROLLO ECONÓMICO DEL ESTADO DE JUÁREZ A.J.
40	CFM - CÁMARA FRANCO MEXICANA
41	FUSA - FUNCIONARIOS DEL SECTOR ASEGURADOR, A.C.
42	ICC - CAMARA INTERNACIONAL DE COMERCIO A.C. CAPÍTULO MÉXICO
43	INA - INDUSTRIA NACIONAL DE AUTOPARTES, A.C.
44	INDEX Nacional - CONSEJO NACIONAL DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACIÓN NACIONAL
45	INDEX NL - CONSEJO NACIONAL DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACIÓN NUEVO LEÓN
46	INDEX YUC - CONSEJO NACIONAL DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACIÓN YUCATÁN
47	INDEX CHI - CONSEJO NACIONAL DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACIÓN CHIHUAHUA
48	INDEX TIJ - CONSEJO NACIONAL DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACIÓN TIJUANA
49	INDEX MLI - CONSEJO NACIONAL DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACIÓN MEXICALI
50	WCD - WOMAN CORPORATE DIRECTOR

Consecutivo	Instituciones educativas
1	ANÁHUAC NORTE
2	ANÁHUAC QUERÉTARO
3	CCPM
4	CETYS MEXICALI
5	CETYS UNIVERSIDAD CAMPUS TIJUANA
6	COLEGIO CUMBRES MÉXICO
7	CUCEA UDG
8	ESCA SANTO TOMÁS
9	ESCA TEPEPAN
10	ESCUELA BANCARIA Y COMERCIAL CAMPUS CIUDAD DE MÉXICO
11	ESCUELA BANCARIA Y COMERCIAL CAMPUS LEÓN
12	ESCUELA BANCARIA Y COMERCIAL CAMPUS MÉRIDA
13	ESCUELA BANCARIA Y COMERCIAL CAMPUS QUERÉTARO
14	ESCUELA BANCARIA Y COMERCIAL CAMPUS TLALNEPANTLA
15	ESCUELA BANCARIA Y COMERCIAL CAMPUS TOLUCA
16	FACULTAD DE CIENCIAS, UNAM
17	FCA UNAM
18	FUNDACIÓN EBC
19	IBERO
20	IBERO LEÓN
21	INSTITUTO DE CONTADORES PÚBLICOS DE NUEVO LEÓN
22	INSTITUTO INTERNACIONAL DE ESTUDIOS SUPERIORES
23	IPN ZACATENCO
24	ITAM

25	ITESM CCM
26	ITESM CEM
27	ITESM GUADALAJARA
28	ITESM HIDALGO
29	ITESM MONTERREY
30	ITESM QUERÉTARO
31	ITESM SANTA FE
32	ITESO
33	LA SALLE CANCÚN
34	LA SALLE MÉXICO
35	PREPA ITESM CCM - CEM
36	TECMILENIO CUAUTILÁN
37	TECNOLÓGICO DE ZAMORA
38	TECNOLÓGICO DEL VALLE DE MORELIA
39	TESE ECATEPEC
40	UABC
41	UDLAP
42	U-ERRE
43	UIC
44	UNAM
45	UNAM CERT
46	UNAM FES ACATLÁN
47	UNAM FES CUAUTILÁN
48	UNIR
49	UNITEC
50	UNITEC ATIZAPÁN
51	UNITEC CUITLÁHUAC
52	UNITEC SUR
53	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE AGUASCALIENTES
54	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CIUDAD JUÁREZ
55	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE COAHUILA
56	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN. (FACPYA)
57	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SLP
58	UNIVERSIDAD DE GUANAJUATO
59	UNIVERSIDAD DE LA SALLE BAJÍO
60	UNIVERSIDAD DE OCCIDENTE
61	UNIVERSIDAD DEL NORTE
62	UNIVERSIDAD ENRIQUE DÍAZ DE LEÓN
63	UNIVERSIDAD LA CONCORDIA
64	UNIVERSIDAD MONDRAGÓN MÉXICO
65	UP MÉXICO
66	UPIICSA IPN
67	UVM CAMPUS QUERÉTARO
68	UVM HERMOSILLO
69	UVM SAN RAFAEL

Contáctenos

102-53

Andrea Brassel

Directora de Responsabilidad Corporativa y Sustentabilidad

T +52(55) 5246 8300 ext. 8841

E abrassel@kpmg.com.mx

kpmg.com.mx



© 2019 KPMG Cárdenas Dosal, S.C., la firma mexicana miembro de la red de firmas miembro independientes de KPMG afiliadas a KPMG International Cooperative (“KPMG International”), una entidad suiza. Las firmas miembro de la red de firmas independientes de KPMG están afiliadas a KPMG International. KPMG International no provee servicios a clientes. Ninguna firma miembro tiene autoridad para obligar o comprometer a KPMG International ni a ninguna otra firma miembro frente a terceros, ni KPMG International tiene autoridad alguna para obligar o comprometer a ninguna firma miembro. Todos los derechos reservados.

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

102-55

Contenido	Título	Principios de Pacto Mundial de Naciones Unidas	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Metas	Página/respuesta
GRI 102: Contenidos Generales					
Perfil de la organización					
102-1	Nombre de la organización				7, referirse adicionalmente al Informe Global del KPMG https://home.kpmg/xx/en/home/campaigns/2018/12/global-review.html
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios				7, referirse adicionalmente al Informe Global del KPMG https://home.kpmg/xx/en/home/campaigns/2018/12/global-review.html
102-3	Ubicación de la sede				7, referirse adicionalmente al Informe Global del KPMG https://home.kpmg/xx/en/home/campaigns/2018/12/global-review.html
102-4	Ubicación de las operaciones		Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.	8.2 Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra.	7, referirse adicionalmente al Informe Global del KPMG https://home.kpmg/xx/en/home/campaigns/2018/12/global-review.html
102-5	Propiedad y forma jurídica				7
102-6	Mercados servidos		Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.	8.2 Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra.	7, referirse adicionalmente al Informe Global del KPMG https://home.kpmg/xx/en/home/campaigns/2018/12/global-review.html
102-7	Tamaño de la organización				7, referirse adicionalmente al Informe Global del KPMG https://home.kpmg/xx/en/home/campaigns/2018/12/global-review.html
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	Principio 6. Normas Laborales. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.	Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.	5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo. 8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.	7, 49 referirse adicionalmente al Informe Global del KPMG https://home.kpmg/xx/en/home/campaigns/2018/12/global-review.html
102-9	Cadena de suministro				45
102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro				45
102-11	Principio o enfoque de precaución		Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Objetivo 12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.	8.4 Mejorar progresivamente, para 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, de conformidad con el marco decenal de programas sobre modalidades sostenibles de consumo y producción, empezando por los países desarrollados. 12.2 Para 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales.	14, 91

102-12	Iniciativas externas		Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Objetivo 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles. Objetivo 17: Revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.	8.4 Mejorar progresivamente, para 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, de conformidad con el marco decenal de programas sobre modalidades sostenibles de consumo y producción, empezando por los países desarrollados. 8.7 Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, a más tardar en 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas. 8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios 16.2 Poner fin al maltrato, la explotación, la trata, la tortura y todas las formas de violencia contra los niños. 17.17 Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas.	8, 42,46, 64
102-13	Afiliación a asociaciones		Objetivo 17: Revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.	17.17 Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas 17.9 Aumentar el apoyo internacional a la ejecución de programas de fomento de la capacidad eficaces y con objetivos concretos en los países en desarrollo a fin de apoyar los planes nacionales orientados a aplicar todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible.	39, 42,46, 64
Estrategia					
102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones				3
102-15	Impactos, riesgos y oportunidades principales				3
Ética e integridad					
102-16	Valores, principios, Estándares y normas de conducta	Principio 10. Anticorrupción. Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.	Objetivo 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.	16.3 Promover el estado de derecho en los planos nacional e internacional y garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todos.	14,31
102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	Principio 10. Anticorrupción. Las empresas deben trabajar contra la			32
Gobernanza					
102-18	Estructura de gobernanza		Objetivo 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.	16.6 Crear instituciones eficaces, responsables y transparentes a todos los niveles. 16.7 Garantizar la adopción de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades a todos los niveles.	27
102-19	Delegación de autoridad		Objetivo 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.	16.6 Crear instituciones eficaces, responsables y transparentes a todos los niveles. 16.7 Garantizar la adopción de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades a todos los niveles.	27
102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales		Objetivo 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.	16.6 Crear instituciones eficaces, responsables y transparentes a todos los niveles. 16.7 Garantizar la adopción de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades a todos los niveles.	27
102-21	Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales		Objetivo 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.	16.7 Garantizar la adopción de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades a todos los niveles.	27

102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités		Objetivo 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.	16.7 Garantizar la adopción de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades a todos los niveles. 16.6 Crear instituciones eficaces, responsables y transparentes a todos los niveles.	27
102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno		Objetivo 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.	16.6 Crear instituciones eficaces, responsables y transparentes a todos los niveles.	27
102-24	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno		Objetivo 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.	16.6 Crear instituciones eficaces, responsables y transparentes a todos los niveles. 16.7 Garantizar la adopción de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades a todos los niveles.	27
102-25	Conflictos de intereses		Objetivo 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.	16.6 Crear instituciones eficaces, responsables y transparentes a todos los niveles. 16.7 Garantizar la adopción de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades a todos los niveles.	27
102-26	Función del máximo órgano de gobierno en la selección de propósitos, valores y estrategia		Objetivo 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.	16.6 Crear instituciones eficaces, responsables y transparentes a todos los niveles. 16.7 Garantizar la adopción de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades a todos los niveles.	27
102-27	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno		4. Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.	4.7 Para 2030, garantizar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y la adopción de estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad entre los géneros, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y de la contribución de la cultura al desarrollo sostenible, entre otros medios.	27
102-28	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno		Objetivo 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.	16.6 Crear instituciones eficaces, responsables y transparentes a todos los niveles. 16.7 Garantizar la adopción de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades a todos los niveles.	27
102-29	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales		Objetivo 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.	16.7 Garantizar la adopción de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades a todos los niveles.	29
102-30	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo		Objetivo 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.	16.7 Garantizar la adopción de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades a todos los niveles.	29
102-31	Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales		Objetivo 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.	16.7 Garantizar la adopción de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades a todos los niveles.	29
102-32	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad				27
102-33	Comunicación de preocupaciones críticas		Objetivo 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.	16.6 Crear instituciones eficaces, responsables y transparentes a todos los niveles. 16.7 Garantizar la adopción de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades a todos los niveles.	27
102-34	Naturaleza y número total de preocupaciones críticas				27

102-35	Políticas de remuneración				27
102-37	Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración		Objetivo 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.	16.7 Garantizar la adopción de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades a todos los niveles.	27, 38
102-38	Ratio de compensación total anual				51
102-39	Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual				51
Participación de los grupos de interés					
102-40	Lista de grupos de interés		Objetivo 17: Revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.	17.9 Aumentar el apoyo internacional a la ejecución de programas de fomento de la capacidad eficaces y con objetivos concretos en los países en desarrollo a fin de apoyar los planes nacionales orientados a aplicar todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible.	39
102-41	Acuerdos de negociación colectiva		Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos	8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.	
102-42	Identificación y selección de grupos de interés		Objetivo 17: Revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.	17.9 Aumentar el apoyo internacional a la ejecución de programas de fomento de la capacidad eficaces y con objetivos concretos en los países en desarrollo a fin de apoyar los planes nacionales orientados a aplicar todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible.	39
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés		Objetivo 17: Revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.	17.9 Aumentar el apoyo internacional a la ejecución de programas de fomento de la capacidad eficaces y con objetivos concretos en los países en desarrollo a fin de apoyar los planes nacionales orientados a aplicar todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible.	39
102-44	Temas y preocupaciones que han sido señalados a través de la participación de los grupos de interés		Objetivo 17: Revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.	17.9 Aumentar el apoyo internacional a la ejecución de programas de fomento de la capacidad eficaces y con objetivos concretos en los países en desarrollo a fin de apoyar los planes nacionales orientados a aplicar todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible.	39
Prácticas para la elaboración de informes					
102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados				22
102-46	Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema		Objetivo 12: Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.	12.6 Alentar a las empresas, en especial las grandes empresas y las empresas transnacionales, a que adopten prácticas sostenibles e incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes.	22
102-47	Lista de temas materiales		Objetivo 12: Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.	12.6 Alentar a las empresas, en especial las grandes empresas y las empresas transnacionales, a que adopten prácticas sostenibles e incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes.	22
102-48	Reexpresión de la información				22
102-49	Cambios en la elaboración de informes				6, 91
102-50	Periodo objeto del informe				6, 91
102-51	Fecha del último informe				6, 91
102-52	Ciclo de elaboración de informes				6, 91
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe				107
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI				6
102-55	Índice de contenidos GRI				108
102-56	Verificación externa				No aplica
ECONÓMICOS					
GRI 201: Desempeño económico					
GRI 103: Enfoque de Gestión					
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura				61, 72, 91
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes				61, 72, 91
103-3	Evaluación del enfoque de gestión				61, 72, 91

201-1	Valor económico directo generado y distribuido		Objetivo 1. Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo. Objetivo 11. Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.	1.1 Para 2030, erradicar la pobreza extrema para todas las personas en el mundo, actualmente medida por un ingreso por persona inferior a 1,25 dólares de los Estados Unidos al día. 1.4 Para 2030, garantizar que todos los hombres y mujeres, en particular los pobres y los vulnerables, tengan los mismos derechos a los recursos económicos, así como acceso a los servicios básicos, la propiedad y el control de las tierras y otros bienes, la herencia, los recursos naturales, las nuevas tecnologías apropiadas y los servicios financieros, incluida la microfinanciación. 11.1 Para 2030, asegurar el acceso de todas las personas a viviendas y servicios básicos adecuados, seguros y asequibles y mejorar los barrios marginales.	77
201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático		Objetivo 13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.	13.1 Fortalecer la resiliencia y la capacidad de adaptación a los riesgos relacionados con el clima y los desastres naturales en todos los países.	91, 94, 97
201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación		Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.	8.5 Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.	61
201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno				No se recibe asistencia financiera del gobierno
GRI 202: Presencia en el mercado					
GRI 103: Enfoque de Gestión					
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura				49
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes				49
103-3	Evaluación del enfoque de gestión				49
202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local		Objetivo 1. Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo. Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.	1.1 Para 2030, erradicar la pobreza extrema para todas las personas en el mundo, actualmente medida por un ingreso por persona inferior a 1,25 dólares de los Estados Unidos al día. 5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo. 8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.	51
202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	Principio 6. Normas Laborales. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.	Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Objetivo 10. Reducir la desigualdad en y entre los países.	8.5 Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. 10.2 Para 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.	51
GRI 203: Impactos económicos indirectos					
GRI 103: Enfoque de Gestión					
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura				72
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes				72
103-3	Evaluación del enfoque de gestión				72
203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados		11. Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles. Objetivo 17: Revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.	11.1 Para 2030, asegurar el acceso de todas las personas a viviendas y servicios básicos adecuados, seguros y asequibles y mejorar los barrios marginales. 17.16 Mejorar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible, complementada por alianzas entre múltiples interesados que movilicen e intercambien conocimientos, especialización, tecnología y recursos financieros, a fin de apoyar el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en todos los países, particularmente los países en desarrollo. 17.17 Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas.	77

203-2	Impactos económicos indirectos significativos		Objetivo 17: Revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.	17.16 Mejorar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible, complementada por alianzas entre múltiples interesados que movilicen e intercambien conocimientos, especialización, tecnología y recursos financieros, a fin de apoyar el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en todos los países, particularmente los países en desarrollo. 17.17 Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas.	77
GRI 204: Prácticas de adquisición					
GRI 103: Enfoque de Gestión					
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura				45, 46
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes				45, 46
103-3	Evaluación del enfoque de gestión				45, 46
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales		12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.	12.7 Promover prácticas de contratación pública que sean sostenibles, de conformidad con las políticas y prioridades nacionales.	45
GRI 205: Anticorrupción					
GRI 103: Enfoque de Gestión					
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura				31, 33
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes				31, 33
103-3	Evaluación del enfoque de gestión				31, 33
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	Principio 10. Anticorrupción. Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.	Objetivo 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.	16.5 Reducir sustancialmente la corrupción y el soborno en todas sus formas. 16.3 Promover el estado de derecho en los planos nacional e internacional y garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todos. 16.6 Crear instituciones eficaces, responsables y transparentes a todos los niveles.	33
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Principio 10. Anticorrupción. Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.	Objetivo 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.	16.5 Reducir sustancialmente la corrupción y el soborno en todas sus formas. 16.3 Promover el estado de derecho en los planos nacional e internacional y garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todos. 16.6 Crear instituciones eficaces, responsables y transparentes a todos los niveles.	33
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	Principio 10. Anticorrupción. Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.	Objetivo 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.	16.5 Reducir sustancialmente la corrupción y el soborno en todas sus formas. 16.3 Promover el estado de derecho en los planos nacional e internacional y garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todos. 16.6 Crear instituciones eficaces, responsables y transparentes a todos los niveles.	33
GRI 206: Competencia desleal					
GRI 103: Enfoque de Gestión					
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura				31, 33
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes				31, 33
103-3	Evaluación del enfoque de gestión				31, 33
206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia				33
AMBIENTALES					
GRI 301: Materiales					
GRI 103: Enfoque de Gestión					
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura				91, 93
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes				91, 93
103-3	Evaluación del enfoque de gestión				91, 93
301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	Principio 7. Medio Ambiente. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente. Principio 8. Medio Ambiente. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Objetivo 12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.	8.4 Mejorar progresivamente, para 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, de conformidad con el marco decenal de programas sobre modalidades sostenibles de consumo y producción, empezando por los países desarrollados. 12.2 Para 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales. 12.5 Para 2030, disminuir de manera sustancial la generación de desechos mediante políticas de prevención, reducción, reciclaje y reutilización.	93

301-2	Insumos reciclados	<p>Principio 7. Medio Ambiente. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.</p> <p>Principio 8. Medio Ambiente. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.</p>	Objetivo 12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.	<p>12.2 Para 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales.</p> <p>12.5 Para 2030, disminuir de manera sustancial la generación de desechos mediante políticas de prevención, reducción, reciclaje y reutilización.</p>	93
GRI 302: Energía					
GRI 103: Enfoque de Gestión					
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura				91, 94
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes				91, 94
103-3	Evaluación del enfoque de gestión				91, 94
302-1	Consumo energético dentro de la organización	<p>Principio 7. Medio Ambiente. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.</p> <p>Principio 8. Medio Ambiente. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.</p>	Objetivo 7. Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos.	7.3 Para 2030, duplicar la tasa mundial de mejora de la eficiencia energética.	94
302-2	Consumo energético fuera de la organización	<p>Principio 8. Medio Ambiente. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.</p>	Objetivo 7. Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos.	7.3 Para 2030, duplicar la tasa mundial de mejora de la eficiencia energética.	94
302-3	Intensidad energética	<p>Principio 8. Medio Ambiente. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.</p>	Objetivo 7. Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos.	7.3 Para 2030, duplicar la tasa mundial de mejora de la eficiencia energética.	94
302-4	Reducción del consumo energético	<p>Principio 8. Medio Ambiente. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.</p> <p>Principio 9. Medio Ambiente. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.</p>	Objetivo 7. Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos.	7.3 Para 2030, duplicar la tasa mundial de mejora de la eficiencia energética.	94
302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	<p>Principio 8. Medio Ambiente. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.</p> <p>Principio 9. Medio Ambiente. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.</p>	Objetivo 7. Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos.	7.3 Para 2030, duplicar la tasa mundial de mejora de la eficiencia energética.	94, 97
GRI 303: Agua					
GRI 103: Enfoque de Gestión					
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura				91, 95
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes				91, 95
103-3	Evaluación del enfoque de gestión				91, 95

303-1	Extracción de agua por fuente	Principio 7. Medio Ambiente. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente. Principio 8. Medio Ambiente. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	Objetivo 6. Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos.	6.4 Para 2030, aumentar sustancialmente la utilización eficiente de los recursos hídricos en todos los sectores y asegurar la sostenibilidad de la extracción y el abastecimiento de agua dulce para hacer frente a la escasez de agua y reducir sustancialmente el número de personas que sufren de escasez de agua.	95
303-2	Fuentes de agua significativamente afectadas por la extracción de agua	Principio 8. Medio Ambiente. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	Objetivo 6. Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos	6.4 Para 2030, aumentar sustancialmente la utilización eficiente de los recursos hídricos en todos los sectores y asegurar la sostenibilidad de la extracción y el abastecimiento de agua dulce para hacer frente a la escasez de agua y reducir sustancialmente el número de personas que sufren de escasez de agua.	95
303-3	Agua reciclada y reutilizada	Principio 8. Medio Ambiente. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	Objetivo 6. Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos.	6.4 Para 2030, aumentar sustancialmente la utilización eficiente de los recursos hídricos en todos los sectores y asegurar la sostenibilidad de la extracción y el abastecimiento de agua dulce para hacer frente a la escasez de agua y reducir sustancialmente el número de personas que sufren de escasez de agua.	95
GRI 304: Biodiversidad					
GRI 103: Enfoque de Gestión					
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura				72
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes				72
103-3	Evaluación del enfoque de gestión				72
304-3	Hábitats protegidos o restaurados	Principio 8. Medio Ambiente. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	Objetivo 15: Gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y detener la pérdida de biodiversidad.	15.2 Para 2020, promover la gestión sostenible de todos los tipos de bosques, poner fin a la deforestación, recuperar los bosques degradados e incrementar la forestación y la reforestación a nivel mundial.	79
GRI 305: Emisiones					
GRI 103: Enfoque de Gestión					
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura				91, 97
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes				91, 97
103-3	Evaluación del enfoque de gestión				91, 97
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Principio 7. Medio Ambiente. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente. Principio 8. Medio Ambiente. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.	13.1 Fortalecer la resiliencia y la capacidad de adaptación a los riesgos relacionados con el clima y los desastres naturales en todos los países.	97
305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	Principio 7. Medio Ambiente. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente. Principio 8. Medio Ambiente. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.	13.1 Fortalecer la resiliencia y la capacidad de adaptación a los riesgos relacionados con el clima y los desastres naturales en todos los países.	97
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Principio 7. Medio Ambiente. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente. Principio 8. Medio Ambiente. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.	13.1 Fortalecer la resiliencia y la capacidad de adaptación a los riesgos relacionados con el clima y los desastres naturales en todos los países.	97
305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	Principio 8. Medio Ambiente. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.	13.1 Fortalecer la resiliencia y la capacidad de adaptación a los riesgos relacionados con el clima y los desastres naturales en todos los países.	97

305-5	Reducción de las emisiones de GEI	Principio 8. Medio Ambiente. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental. Principio 9. Medio Ambiente. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.	13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.	13.1 Fortalecer la resiliencia y la capacidad de adaptación a los riesgos relacionados con el clima y los desastres naturales en todos los países.	97
GRI 306: Efluentes y residuos					
GRI 103: Enfoque de Gestión					
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura				91, 96
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes				91, 96
103-3	Evaluación del enfoque de gestión				91, 96
306-2	Residuos por tipo y método de eliminación	Principio 8. Medio Ambiente. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	Objetivo 12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.	12.4 Para 2020, lograr la gestión ecológicamente racional de los productos químicos y de todos los desechos a lo largo de su ciclo de vida, de conformidad con los marcos internacionales convenidos, y reducir de manera significativa su liberación a la atmósfera, el agua y el suelo a fin de reducir al mínimo sus efectos adversos en la salud humana y el medio ambiente. 12.5 Para 2030, disminuir de manera sustancial la generación de desechos mediante políticas de prevención, reducción, reciclaje y reutilización.	96
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores					
GRI 103: Enfoque de Gestión					
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura				45, 47
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes				45, 47
103-3	Evaluación del enfoque de gestión				45, 47
308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios ambientales	Principio 8. Medio Ambiente. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.	12.7 Promover prácticas de contratación pública que sean sostenibles, de conformidad con las políticas y prioridades nacionales.	47
308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Principio 8. Medio Ambiente. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles	12.7 Promover prácticas de contratación pública que sean sostenibles, de conformidad con las políticas y prioridades nacionales	47
SOCIALES					
GRI 401: Empleo					
GRI 103: Enfoque de Gestión					
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura				49
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes				49
103-3	Evaluación del enfoque de gestión				49
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Principio 6. Normas Laborales. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.	Objetivo 5. Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.	5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo. 8.1 Mantener el crecimiento económico per cápita de conformidad con las circunstancias nacionales y, en particular, un crecimiento del producto interno bruto de al menos un 7% anual en los países menos adelantados. 8.6 Para 2020, reducir sustancialmente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación. 8.5 Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.	49, 52, 53
401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales				49, 61
401-3	Permiso parental	Principio 6. Normas Laborales. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.			49, 61
GRI 402: Relaciones trabajador-empresa					
GRI 103: Enfoque de Gestión					
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura				38, 49
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes				38, 49

103-3	Evaluación del enfoque de gestión				38, 49
402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	Principio 3. Normas Laborales. Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Objetivo 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.	8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios. 16.7 Garantizar la adopción de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades a todos los niveles.	38
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo					
GRI 103: Enfoque de Gestión					
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura				66, 68
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes				66, 68
103-3	Evaluación del enfoque de gestión				66, 68
403-1	Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad		Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.	8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.	66, 68
403-2	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional		Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.	8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.	66, 68
403-3	Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad		Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.	8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.	66, 68
GRI 404: Formación y enseñanza					
GRI 103: Enfoque de Gestión					
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura				54, 55, 59
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes				54, 55, 59
103-3	Evaluación del enfoque de gestión				54, 55, 59
404-1	Media de horas de formación al año por empleado	Principio 6. Normas Laborales. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.	Objetivo 4. Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos. Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.	4.4 Para 2030, aumentar sustancialmente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento. 8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.	54, 55
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición		Objetivo 4. Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos. Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.	4.4 Para 2030, aumentar sustancialmente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento. 8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.	54, 55
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	Principio 3. Normas Laborales. Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Principio 6. Normas Laborales. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.	Objetivo 4. Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos. Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.	4.4 Para 2030, aumentar sustancialmente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento. 8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.	59
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades					
GRI 103: Enfoque de Gestión					
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura				49, 51
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes				49, 51

103-3	Evaluación del enfoque de gestión				49, 51
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Principio 6. Normas Laborales. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.	Objetivo 5. Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.	5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo. 8.5 Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.	51
405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	Principio 6. Normas Laborales. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.	Objetivo 5. Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.	5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo. 8.5 Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.	51
GRI 406: No discriminación					
GRI 103: Enfoque de Gestión					
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura				34
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes				34
103-3	Evaluación del enfoque de gestión				34
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Principio 6. Normas Laborales. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.	Objetivo 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.	16.1 Reducir considerablemente todas las formas de violencia y las tasas de mortalidad conexas en todo el mundo.	34
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva					
GRI 103: Enfoque de Gestión					
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura				46
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes				46
103-3	Evaluación del enfoque de gestión				46
407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	Principio 3. Normas Laborales. Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.	8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.	46
GRI 408: Trabajo infantil					
GRI 103: Enfoque de Gestión					
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura				46
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes				46
103-3	Evaluación del enfoque de gestión				46
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	Principio 5. Normas Laborales. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.	Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Objetivo 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.	8.7 Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, a más tardar en 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas. 8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios. 16.2 Poner fin al maltrato, la explotación, la trata, la tortura y todas las formas de violencia contra los niños.	46
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio					
GRI 103: Enfoque de Gestión					
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura				46
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes				46
103-3	Evaluación del enfoque de gestión				46
409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	Principio 4. Normas Laborales. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.	Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.	8.7 Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, a más tardar en 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas. 8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.	46

GRI 410: Prácticas en materia de seguridad				
GRI 103: Enfoque de Gestión				
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura			31, 34
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes			31, 34
103-3	Evaluación del enfoque de gestión			31, 34
410-1	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	Principio 1. Derechos Humanos. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.	Objetivo 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.	16.1 Reducir considerablemente todas las formas de violencia y las tasas de mortalidad conexas en todo el mundo. 34
GRI 412: Evaluación de derechos humanos				
GRI 103: Enfoque de Gestión				
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura			46
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes			46
103-3	Evaluación del enfoque de gestión			46
412-1	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	Principio 1. Derechos Humanos. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.	Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.	8.7 Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, a más tardar en 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas. 46
412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	Principio 1. Derechos Humanos. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.	Objetivo 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.	16.1 Reducir considerablemente todas las formas de violencia y las tasas de mortalidad conexas en todo el mundo. 34
412-3	Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	Principio 2. Derechos Humanos. Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.	Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.	8.7 Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, a más tardar en 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas. 47
GRI 413: Comunidades locales				
GRI 103: Enfoque de Gestión				
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura			72
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes			72
103-3	Evaluación del enfoque de gestión			72
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	Principio 1. Derechos Humanos. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.	Objetivo 1. Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo. Objetivo 9. Industria, innovación e infraestructura. Objetivo 11. Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles. Objetivo 13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.	1.1 Para 2030, erradicar la pobreza extrema para todas las personas en el mundo, actualmente medida por un ingreso por persona inferior a 1,25 dólares de los Estados Unidos al día. 1.2 Para 2030, reducir al menos a la mitad la proporción de hombres, mujeres y niños de todas las edades que viven en la pobreza en todas sus dimensiones con arreglo a las definiciones nacionales. 1.4 Para 2030, garantizar que todos los hombres y mujeres, en particular los pobres y los vulnerables, tengan los mismos derechos a los recursos económicos, así como acceso a los servicios básicos, la propiedad y el control de las tierras y otros bienes, la herencia, los recursos naturales, las nuevas tecnologías apropiadas y los servicios financieros, incluida la micro financiación. 9.1 Desarrollar infraestructuras fiables, sostenibles, resilientes y de calidad, incluidas infraestructuras regionales y transfronterizas, para apoyar el desarrollo económico y el bienestar humano, con especial hincapié en el acceso equitativo y asequible para todos. 11.1 Para 2030, asegurar el acceso de todas las personas a viviendas y servicios básicos adecuados, seguros y asequibles y mejorar los barrios marginales. 13.1 Fortalecer la resiliencia y la capacidad de adaptación a los riesgos relacionados con el clima y los desastres naturales en todos los países. 72, 73, 75
413-2	Operaciones con impactos negativos significativos –reales y potenciales– en las comunidades locales			72, 73, 75
GRI 414: Evaluación social de los proveedores				
GRI 103: Enfoque de Gestión				

103-1	Explicación del tema material y su Cobertura				46
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes				46
103-3	Evaluación del enfoque de gestión				46
414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	Principio 2. Derechos Humanos. Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.	Objetivo 8. Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Objetivo 12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.	8.4 Mejorar progresivamente, para 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, de conformidad con el marco decenal de programas sobre modalidades sostenibles de consumo y producción, empezando por los países desarrollados. 12.2 Para 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales. 12.7 Promover prácticas de contratación pública que sean sostenibles, de conformidad con las políticas y prioridades nacionales.	46
414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Principio 2. Derechos Humanos. Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.			46
GRI 417: Marketing y etiquetado					
GRI 103: Enfoque de Gestión					
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura				35
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes				35
103-3	Evaluación del enfoque de gestión				35
417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios		Objetivo 12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.	12.6 Alentar a las empresas, en especial las grandes empresas y las empresas transnacionales, a que adopten prácticas sostenibles e incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes.	35
417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios				35
417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing				35
GRI 419: Cumplimiento socioeconómico					
GRI 103: Enfoque de Gestión					
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura				33
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes				33
103-3	Evaluación del enfoque de gestión				33
419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico		Objetivo 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.	16.3 Promover el estado de derecho en los planos nacional e internacional y garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todos. 16.5 Reducir sustancialmente la corrupción y el soborno en todas sus formas. 16.6 Crear instituciones eficaces, responsables y transparentes a todos los niveles.	33
Suplemento sectorial: Organizadores de eventos					
Responsabilidad de producto					
GRI 103: Enfoque de Gestión					
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura				38, 72
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes				38, 72
103-3	Evaluación del enfoque de gestión				38, 72
EO11	Número, tipo e impacto de las iniciativas de sostenibilidad encaminadas a crear conciencia, compartir conocimiento, así como a promover cambios de comportamiento, y los resultados obtenidos.				77
Suplemento sectorial: Medios					
Creación de contenido					
GRI 103: Enfoque de Gestión					
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura				31, 35
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes				31, 35
103-3	Evaluación del enfoque de gestión				31, 35
G4-M3	Medidas tomadas para mejorar la adhesión a los valores de creación de contenido, y los resultados obtenidos.				35
Suplemento sectorial: Servicios financieros					
Portafolio de productos					
GRI 103: Enfoque de Gestión					
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura				7, 12, 79, 91
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes				7, 12, 79, 91
103-3	Evaluación del enfoque de gestión				7, 12, 79, 91

	Proceso(s) para mejorar la competencia de los empleados en la implementación de políticas y procedimientos medioambientales y sociales aplicados a las líneas de negocio.				91, 93, 98
	Interacción con clientes, participantes y socios empresariales con respecto a los riesgos y oportunidades medioambientales y sociales.				7, 8
FS7	Valor monetario de los productos y servicios diseñados para ofrecer un beneficio social específico para cada línea de negocio, desglosado por propósito.				12, 79