



Informe Bienal de Sustentabilidad 2015-2016

Trabajamos hombro con hombro
por un futuro mejor



Contenido

4 | Carta de nuestro Socio Director General

6 | Acerca del informe: Nuestra contribución sustentable

6 - Nuestra estrategia sustentable y su contribución a los ODS

8 - Contribución de KPMG en México a los ODS

12 | Nuestra Firma

12 - KPMG en México

14 - Nuestros servicios

16 | Análisis de materialidad

18 - Aspectos materiales para nuestros clientes

20 | Nuestros grupos de interés

22 - Comunicación con nuestros grupos de interés

24 - Canales de comunicación para monitorear la satisfacción de nuestros colaboradores y clientes

26 | Iniciativas externas en las que participamos

28 | Nuestro Gobierno Corporativo

29 - Estructura de gobierno

31 - Gestión de riesgos

32 | Ética corporativa y cumplimiento

32 - Mecanismos de asesoramiento y denuncia

33 - Lucha contra la corrupción, competencia desleal y cumplimiento

34 | La Historia KPMG

36 | Impulsando a nuestro talento

36 - Enfoque en nuestro capital humano

38 - Atracción de talento

39 - Rotación

40 | Somos una gran empresa para trabajar

41 - Compensaciones y prestaciones

44 | Igualdad laboral

46 | Cultura de alto desempeño

47 - KPMG Business School

49 - Evaluación de desempeño

50 | Salud ocupacional

52 - Programas de salud KPMG

54 | Lo que nos distingue

56 | Desarrollando nuestras comunidades

57 - Campañas y eventos

58 - Iniciativas de vinculación con las comunidades

61 - Alianzas estratégicas

69 - Programas sociales destacados: Alianza World Vision México

72 | Derechos Humanos

74 | Nuestra cadena de suministro

75 - Naturaleza de nuestros proveedores

75 - Derechos Humanos y sustentabilidad en nuestra cadena de suministro

76 | Cuidado del medio ambiente

76 - Nuestro enfoque

77 - Materiales utilizados

78 - Energía

79 - Cambio Climático

80 - Consumo de agua

82 - Inversiones ambientales

84 | ANEXO I

88 | ANEXO II



Carta de nuestro Socio Director General

Los resultados de KPMG en México, durante el período 2015-2016, reflejan un alineado, enfocado y constante desempeño de nuestros colaboradores.

Nuestra estrategia y trabajo diario afianzan el compromiso que mantenemos de proveer servicios de alta calidad y excelencia, generando así valor a través de inversiones dirigidas, alianzas estratégicas y el desarrollo de nuestra gente, siempre buscando el beneficio de nuestros grupos de interés.

Nuestros logros son la respuesta de una estrategia basada en cuatro ejes fundamentales: innovación, talento, mercado y sustentabilidad; centrando nuestro enfoque en el cliente, a través del diseño de soluciones innovadoras para atender oportunamente las necesidades y cambios a la velocidad con la que estos se presentan.

Al publicar nuestro **Informe Bienal de Sustentabilidad 2015-2016**, refrendamos por octavo año consecutivo

nuestro compromiso con la transparencia hacia nuestros grupos de interés. Este es un esfuerzo por mostrar los resultados de una ardua y fructífera labor en la implementación de nuestra estrategia de sustentabilidad.

En línea con nuestra visión de promover la innovación, hemos integrado un nuevo elemento a este reporte. Así como fuimos la primera Firma de auditoría y consultoría en México en emitir un informe en materia de sustentabilidad, este año integramos un avance de nuestra contribución con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Organización para las Naciones Unidas. En este período, contribuimos en mayor medida con algunos de ellos, como educación de calidad, trabajo decente, desarrollo económico, reducción de las desigualdades e iniciativas a favor del clima.

Obtuvimos numerosos logros entre 2015 y 2016. Con gusto comparto que de nueva cuenta obtuvimos una calificación sobresaliente en nuestro Programa Client Care, a través

del cual conocemos el grado de satisfacción de nuestros clientes y prospectos sobre los servicios entregados o propuestas presentadas, para entender sus expectativas e incrementar nuestra calidad.

En 2016 los clientes nos otorgaron la calificación más alta en los 14 años que llevamos aplicando este programa, un hecho que supera nuestra puntuación objetivo. Además, realizamos una consulta para identificar los temas de sustentabilidad que para ellos son materiales o relevantes, resultados que usamos para definir estrategias de acción las cuales hemos reflejado en este documento.

Parte importante de nuestro esfuerzo se dirigió a un tema prioritario para la Firma: el fortalecimiento de una cultura de ética e integridad, que vemos reflejada en colaboradores comprometidos con la sociedad y el medio ambiente, y en clientes que nos elijen por la confianza que nos tienen.

Como he afirmado previamente, nuestro capital humano es un pilar para seguir ofreciendo nuestros servicios con profesionalismo y los más altos estándares éticos y de calidad, por ello, impulsamos a nuestra gente a alcanzar su máximo potencial. En este período, prestamos especial atención a su educación, mediante nuestro programa KPMG Business School, mediante el cual impartimos más de 427,000 horas de capacitación.

Por otra parte, dirigimos nuestros esfuerzos a diversas áreas de Responsabilidad Social Corporativa, invirtiendo un total de 6.2 millones de pesos en programas sociales y beneficiando de forma colateral a más de 189,000 personas.

Atentamente,

Víctor Esquivel
Socio Director General
KPMG en México

Los programas de voluntariado de KPMG en México merecen una mención especial; entre 2015 y 2016, el tiempo dedicado a actividades de voluntariado sumó un total de 6,929 horas, contando con la participación de más de 910 colaboradores, que impactaron positivamente en diversos grupos y localidades. Este logro fue posible gracias a iniciativas como la Jornada de Voluntariado y el Día de Ayuda KPMG.

En el área ambiental tuvimos mejoras significativas en el uso eficiente de materiales y la generación de residuos. Gracias a una campaña de concientización ambiental, logramos utilizar 21% menos papel que en el periodo anterior y reciclamos más de 63% de nuestros residuos.

En este tiempo refrendamos nuestra participación en diversas iniciativas ambientales, tales como el cálculo de nuestra Huella Ambiental, la participación en el Programa de Gases de Efecto Invernadero (GEI) México, de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (Semarnat), y la Global Green Initiative, una iniciativa que KPMG impulsa a nivel global, mediante la cual nos comprometemos a disminuir nuestras emisiones de gases de efecto invernadero, apoyar proyectos ambientales y formar alianzas para combatir el cambio climático.

Nos esperan grandes retos para el próximo período, pero nuestros esfuerzos para superarlos serán de la misma o mayor dimensión. A través de un enfoque innovador, impulsaremos aún más el compromiso de nuestros colaboradores con la sociedad y el ambiente, para generar resultados confiables que contribuyan a la construcción de una economía más sostenible, competitiva y equitativa en nuestro país.

Acerca del informe: Nuestra contribución sustentable

(G4-28, G4-29, G4-30, G4-31)

Nos complace presentar nuestro quinto **Informe Bienal de Sustentabilidad**, a través de este comunicamos con profunda satisfacción los logros que hemos alcanzado en materia de Responsabilidad Corporativa y Sustentabilidad, así como también los retos que hemos identificado.

El presente reporte detalla los principales temas relacionados con nuestra gestión socialmente responsable y sustentable relativa a los últimos dos años financieros de KPMG (FY¹ 2015-2016), período que comprende del 1.º de octubre de 2014 al 30 de septiembre de 2016². Lo anterior, de acuerdo con los ciclos financieros de la red global a la cual pertenecemos.

Los que colaboramos para KPMG en México buscamos la excelencia y trabajamos en equipo para lograr ser “la Clara Elección” de nuestros grupos de interés. Este **Informe Bienal de Sustentabilidad 2015-2016** es producto 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.

Hemos recopilado la información basándonos en los lineamientos del Global Reporting Initiative (GRI), por esto, a lo largo del texto, y usando una tipografía más pequeña y paréntesis, encontrarán el número del indicador de GRI al que estamos respondiendo. Además, en este Informe estamos destacando nuestra contribución con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), demostrando nuestra adherencia a los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Dado el éxito de nuestro reporte anterior, y consecuentes con nuestro compromiso de ahorrar papel, presentamos esta versión electrónica.

Nuestra estrategia sustentable y su contribución a los ODS

Al ser la Firma líder en Auditoría, Impuestos y Legal y Asesoría y auditoría en nuestro país, KPMG en México comprende su responsabilidad en la construcción de una sociedad sustentable. Por ello, hemos establecido una estrategia de responsabilidad corporativa y sustentabilidad para contribuir con la superación de los principales retos nacionales y globales.

Nuestra estrategia marca la ruta hacia la generación de valor económico, social y ambiental para las generaciones presentes y futuras.

Hemos formulado nuestra estrategia a partir de diversas consultas a nuestros grupos de interés, logrando identificar nuestros temas material, por lo cual hemos seguido, consistentemente, tres líneas de acción.

¹ Año financiero o *Financial Year* (FY), por sus siglas en inglés. Nos referimos a los periodos anuales de información con las iniciales “FY”.

² A menos que se especifique un año o período distinto en algunas secciones.



Líneas de acción de nuestra estrategia sustentable

Educación: generar talento para ofrecer talento

- Brindar recursos técnicos, académicos y de formación a escuelas
- Trabajar en el desarrollo de habilidades personales y profesionales
- Apoyar a emprendedores y estudiantes universitarios
- Contribuir con asociaciones que trabajan para disminuir la deserción escolar

Desarrollo: combatir el hambre y la pobreza

- Contribuir con proyectos que combatan la pobreza
- Apoyar iniciativas contra el hambre
- Impulsar a nuestro talento para que beneficie a los que menos tienen
- Apoyar el desarrollo económico de nuestras comunidades

Medio ambiente: mejorar nuestra huella ambiental

- Contar con colaboradores conscientes ambientalmente
- Reducir nuestro consumo de materiales
- Mejorar nuestros hábitos de consumo
- Gestionar nuestros residuos correctamente

Nuestro quehacer en el ámbito de la responsabilidad social está encaminado en contribuir en estas tres líneas de acción. Realizamos donativos monetarios en servicios y en especie, implementamos programas de voluntariado y concretamos alianzas estratégicas en conjunto con organizaciones comprometidas con la sociedad.

Medimos nuestros avances con base en indicadores clave de desempeño y motivamos a todos nuestros colaboradores a que reporten sus resultados. Contamos, además, con sistemas de gestión basados en programas, objetivos, políticas y auditorías internas con el fin de reforzar nuestra estrategia.

En todas estas acciones e iniciativas, involucramos activamente a nuestro talento, que siempre es la

pieza clave de la Firma para cumplir y superar las expectativas de nuestros grupos de interés.

Nuestro enfoque se aleja de lo filantrópico y se acerca más a un enfoque integral. A través de la provisión de recursos económicos, impulsamos el fortalecimiento del talento y la promoción de alianzas para que las comunidades sean sostenibles por sí mismas.

Estamos convencidos de que el motor de nuestras acciones es nuestro compromiso con un futuro mejor, con la sociedad en la que vivimos y con las comunidades que servimos. Es nuestra meta que nuestro trabajo en sustentabilidad sea en favor de una sociedad mexicana con un mayor desarrollo económico, que se desenvuelva en un medio ambiente sano y se fortalezca socialmente.

Contribución de KPMG en México a los ODS

Los ODS son una guía para que nuestra estrategia en sustentabilidad realmente tenga un impacto positivo. Se trata de 17 objetivos adoptados por la ONU con el fin de erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad de la humanidad, entre otras metas.

Estamos conscientes de que existen diversos retos que como sociedad debemos apoyar a superar. A través de acciones sinérgicas, KPMG en México es reconocida como una Firma que está en línea con las necesidades de las comunidades a las que sirve.

Nuestra estrategia de sustentabilidad busca contribuir a través de acciones concretas con los ODS, priorizando aquellas donde podemos tener un mayor impacto.

A continuación mostramos una tabla donde mencionamos cómo contribuimos con cada uno de los ODS durante el período 2015-2016. Además, a lo largo de este informe señalamos con los íconos correspondientes las metas específicas a las que hemos contribuido por objetivo.

Objetivos de Desarrollo Sostenible



Contribución de KPMG en México con los ODS

ODS

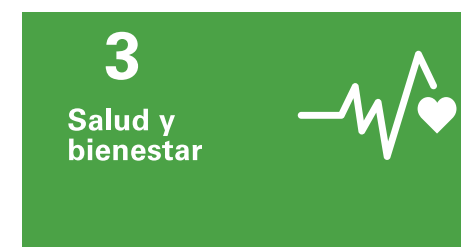
¿Cómo contribuye KPMG en México?



- Otorgando salarios justos y competitivos a nuestros colaboradores, superando exponencialmente el salario mínimo de México
- Patrocinando con 1.6 millones de pesos a niños en situación de vulnerabilidad para mejorar su salud, nutrición y educación a través de nuestra alianza con World Vision Mexico



- Apoyando a 307 productores de café de la cooperativa SCAIX en mejorar su proceso productivo
- Comprometiéndonos a nivel internacional con la iniciativa *Zero Hunger Challenge* de la ONU



- Implementando el programa Wellness para mejorar la salud y bienestar de nuestros colaboradores
- Beneficiando a 516 colaboradores por medio de nuestro programa de nutrición Be you Be well
- Ofreciendo asesoría médica, nutricional y psicológica gratuita a nuestros colaboradores



- Desarrollando profesionalmente a nuestros colaboradores al impartir más de 428,000 horas de capacitación a través de KPMG Business School
- Fomentando más de 45 intercambios culturales y profesionales a nivel internacional por medio del programa Global Opportunities
- Donando útiles escolares a 336 niños en situaciones de vulnerabilidad. Ofreciendo bonos de titulación para maestrías y licenciaturas y estableciendo convenios con las principales universidades de México




- Implementando un Modelo de Equidad de Género dentro de la Firma
- Estableciendo un Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, con tareas específicas para promover la igualdad y la no discriminación al interior de la Firma
- Estableciendo beneficios laborales a madres dentro de la Firma, tales como sala de lactancia, permisos por maternidad y horarios flexibles

6
Agua limpia y saneamiento



- Reduciendo en 10% nuestro consumo de agua con respecto al año pasado
- Estableciendo e implementando medidas de reducción del consumo de agua, entre estas, la instalación de ahorradores de agua

7
Energía asequible y no contaminante



- Implementando campañas de concientización dentro de la Firma
- Reprogramando nuestros equipos electrónicos para reducir el consumo de electricidad de los mismos en su modo *stand-by*

8
Trabajo decente y crecimiento económico



- Generando empleos continuamente a través del crecimiento de la Firma
- Ofreciendo un paquete de compensaciones con beneficios superiores a los de la ley
- Apoyando a proveedores locales con oportunidades de negocio

9
Industria, innovación e infraestructura



- Mejorando la infraestructura de comunidades vulnerables a través de nuestros programas de voluntariado (Jornada de Voluntariado y Día de Ayuda)

10
Reducción de las desigualdades



- Incrementando en 10% el número de contratación de mujeres, con el fin de equiparlo con el número de contratación de hombres
- Estableciendo lineamientos claros en cuanto a la no discriminación e igualdad en nuestro Código de Global Conducta y en el Código de Conducta para Proveedores

11
Ciudades y comunidades sostenibles




- Invirtiendo en comunidades con necesidades específicas y realizando campañas de recaudación a través de nuestros programas de Responsabilidad Corporativa y Sustentabilidad

12
Producción y consumo responsables



- Utilizando 21% menos papel en nuestras oficinas
- Reciclando 63% de nuestros residuos de papel, cartón, botellas de PET, latas de aluminio y cristal
- Recolectando equipos eléctricos y participando en el programa Reciclatrón en la Ciudad de México

13
Acción por el clima




- Reduciendo las emisiones de CO₂ de la Firma en 4.5%
- Participando en el programa Global Green Initiative, con el que nos comprometemos a reducir nuestras emisiones en 15% a nivel global

14
Vida submarina



- Contribuyendo en la reducción de la acidificación de los océanos por medio de nuestros programas de mitigación del cambio climático (Ver ODS 13)

15
Vida de ecosistemas terrestres




- Llevando a cabo programas de reforestación en el Día de Ayuda e involucrando a nuestros colaboradores
- Invirtiendo 684,000 pesos en iniciativas ambientales

16
Paz, justicia e instituciones sólidas



- Estableciendo una estructura sólida de Gobierno Corporativo en la Firma a través de nuestros comités y el entrenamiento en ética e independencia de nuestros colaboradores incluyendo Socios
- Poniendo a disposición de nuestros grupos de interés un buzón de denuncias
- Haciendo valer nuestro Código Global de Conducta y formando personas éticas

17
Alianza para lograr los objetivos



- Estableciendo alianzas con diferentes organizaciones, tanto ONGs, fundaciones, cámaras y universidades (entre ellas World Vision, Enactus, Teletón, Anímate a Estudiar y JAP)

Seguir trabajando en la contribución de los ODS en los próximos años es una de nuestras prioridades dentro de la estrategia de Responsabilidad Corporativa y Sustentabilidad.

Nuestra Firma



KPMG en México

(G4- 3, G4- 4, G4- 5, G4-6, G4-7, G4-8, G4- 9, G4- 10, G4-11, G4-12, G4-13, G4-14, G4-DMA, G4-23)

KPMG Cárdenas Dosal, S.C. (en adelante KPMG en México) es una Firma multidisciplinaria de servicios profesionales que otorga soluciones al mercado a través de servicios de Asesoría, Auditoría e Impuestos y Legal.

KPMG en México tiene su sede en la Ciudad de México (CDMX). Mantiene presencia nacional e internacional al ser miembro de la red global de KPMG International, cooperativa suiza en donde cada entidad legal es

independiente. Al cierre del año fiscal 2016 (31 de septiembre de ese año), la red estuvo presente en 150 países, en México, en 18 ciudades, donde contamos con 2,871 colaboradores, posicionándonos como una de las Firmas más importantes del país. G4-6

KPMG en México está organizado por Unidades de Negocios (UN), las cuales se encuentran localizadas en regiones clave del país donde opera la Firma.

Unidades de Negocios (UN) de KPMG en México

UN Noreste

- Monterrey
- Reynosa
- Saltillo

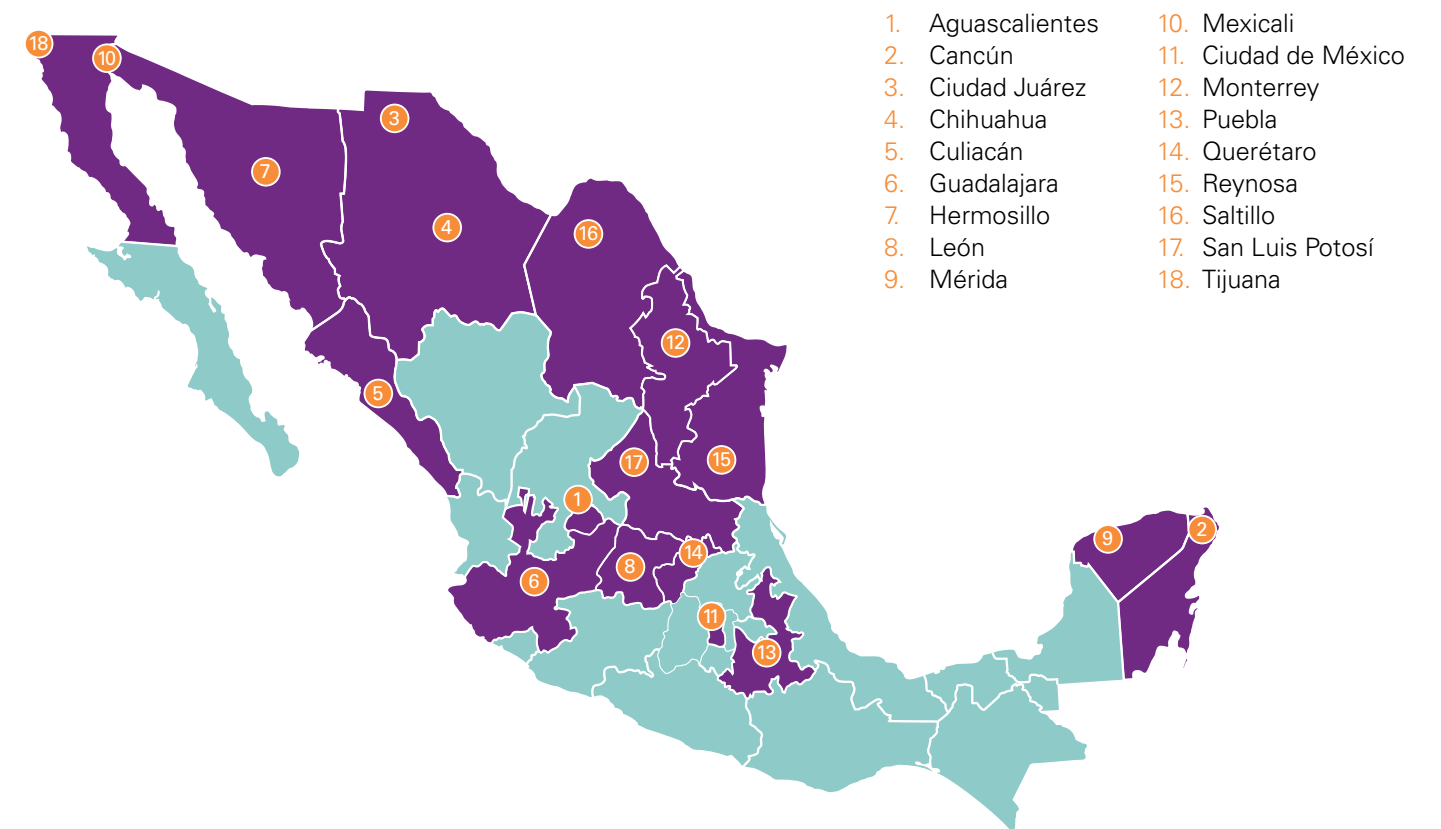
UN Centro

- 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



³ International Annual Review, 2016

Nuestros servicios

Los servicios profesionales que ofrecemos los hemos agrupado en tres principales:

- a. Asesoría
- b. Auditoría
- c. Impuestos y Legal

A continuación desplegamos los principales servicios de cada uno de ellos⁴.



Asesoría

Administración de riesgos

- Administración de riesgos financieros
- Auditoría interna, riesgo y cumplimiento
- *Forensic*
- Servicios de asesoría contable

Deal Advisory

- Adquisición de un negocio
- Alianzas estratégicas
- *Fund* | Financiamiento
- Integración y separación
- Reestructuración financiera
- Venta de un negocio

Management Consulting

- Administración de programas de transformación
- Asesoría en gestión de TI
- Clientes y operaciones
- Capital humano y administración del cambio
- Centros de Servicios Compartidos y *outsourcing*
- Gestión de la función financiera
- Integración en fusiones y adquisiciones



Auditoría

Anexos sobre la situación fiscal del contribuyente

- Elaboración de anexos al dictamen fiscal
- Revisión de la DISIF

Auditoría con base en *Data & Analytics (D&A)*

- eAAT (*Account Analysis Tool*)
- KAAP (*Automated Audit Procedures*)
- eData

Auditoría de Estados Financieros

- Servicios de auditoría que proporcionarán a nuestros clientes un conocimiento más exacto de las fortalezas y debilidades de su negocio
- Dictaminación de Estados Financieros

Auditoría de control interno

- Gobierno y sector público
- Opiniones requeridas por la CNSF

Contabilización y reporte financiero bajo IFRS

- Aplicación de 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

Informes diferentes a auditoría de estados financieros

- Informe de comisario
- Revisión de la situación fiscal del contribuyente
- Revisiones limitadas

Préstamo personal profesional

- Inventarios físicos anuales
- Depuraciones de cuentas
- Asistencia en impuestos diferidos

Servicios de auditoría para instituciones financieras

- Dictaminación de estados financieros bajo las normas contables aplicables
- Dictaminación fiscal para ser presentado ante la AGAFF
- Revisiones de información financiera en fechas intermedias

Asesoría para instituciones del sector financiero

- 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

- Aseguramiento de indicadores de desempeño
- Cumplimiento regulatorio y contractual
- Información financiera proforma



Impuestos y Legal

Comercio Internacional y Aduanas

- Consultoría
- Asesoría recurrente
- Diseño de esquemas de importación, exportación y devolución de impuestos

Fusiones y Adquisiciones

- *Due diligence*
- *Vendor due diligence*
- Estructuración de adquisiciones o ventas de negocios

Impuestos Corporativos

- Impuestos indirectos
- *Outsourcing* en cumplimiento tributario local y global
- Servicios fiscales para instituciones financieras

Servicios Fiscales para Immex

- Selección del programa o programas de exportación
- Determinación de estímulos fiscales en materia de impuesto sobre la renta
- Diagnóstico del cumplimiento en precios de transferencia

Precios de Transferencia

- Asesoría en el cumplimiento de obligaciones
- Estudios de documentación y de planeación en materia de precios de transferencia
- Resoluciones anticipadas de precios (APA)

Seguridad Social y Servicios Fiscales en Remuneraciones

- Consultoría fiscal y laboral
- *Outsourcing* de nóminas
- Reingeniería y planes de prestaciones y de previsión social

Servicios de Movilidad Global

- Asesoría personalizada para individuos transferidos dentro y fuera de México
- Evaluación de residencia fiscal y asesoría en métodos para remitir el impuesto sobre la renta
- Preparación de declaraciones mensuales y anuales de impuestos

Servicios Fiscales Internacionales

- Consultoría en materia de pagos al extranjero y regímenes fiscales preferentes
- Estructuración eficiente de operaciones internacionales
- Estructuración eficiente de inversiones *Inbound-Outbound*

Servicios Legales

- Servicios corporativos
- Inmobiliario
- Propiedad industrial e intelectual

Durante 2015 y 2016, se presentaron cambios en la ubicación de nuestras operaciones (inauguración, ampliación y/o cambio de oficinas). De igual manera, se han llevado a cabo cambios en la ubicación de proveedores y la estructura de la cadena de suministro; por ejemplo, en aspectos como la selección o la finalización de un contrato.

Desde el 1.º de octubre de 2016, Víctor Leonel Esquivel Romero es el nuevo Socio Director General de la Firma. Es miembro del Consejo de KPMG International y preside el Comité de Gestión de KPMG en México. Anteriormente, había fungido como Socio Líder Nacional de Asesoría de la Firma en México.

Víctor Esquivel cuenta con una larga trayectoria de proveer servicios a nivel nacional e internacional, asesorando a clientes con operaciones en México, Centroamérica, Sudamérica y Estados Unidos de América.

Es Contador Público, certificado por el Instituto Mexicano de Contadores Públicos (IMCP), así como por el *Texas State Board of Public Accountancy* (Consejo Estatal de Contaduría Pública de Texas, EE.UU.). Cuenta con la Certificación por Disciplinas en Finanzas por el IMCP y el Instituto Mexicano de Ejecutivos de Finanzas (IMEF). (G4-13)

⁴ La información sobre nuestros servicios se presenta de manera resumida. Para mayor información sobre cada uno de nuestros servicios, favor de visitar la sección de Servicios de nuestra página web kpmg.com.mx

Análisis de materialidad

(G4-17, G4-18, G4-19, G4-20, G4-21, G4-22, G4-23, G4-DMA)



En un mundo de alta incertidumbre, actuamos con el claro compromiso de hacer una diferencia por las presentes y futuras generaciones. Todo lo que hacemos, como Firma e individuos, está enfocado en hacer un mejor lugar para KPMG y nuestro entorno.

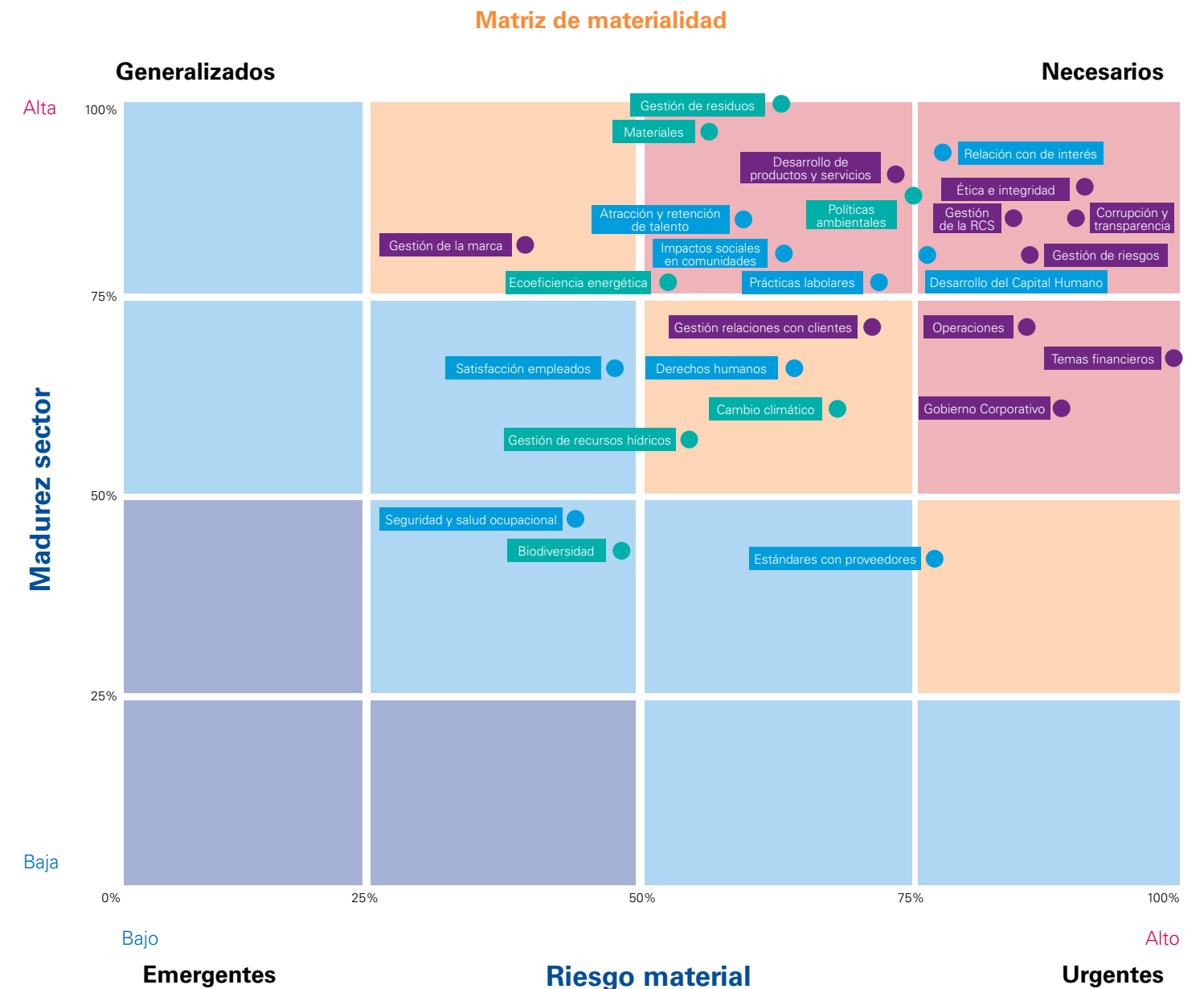
Por ello, nuestra gestión sostenible está alienada al objetivo de adaptarnos a las necesidades cambiantes del mercado. Nuestro desempeño y estrategia se desarrollan de manera consistente con las expectativas, intereses y requerimientos de nuestros grupos de interés.

Para determinar los asuntos relevantes de nuestra 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 respecto a la retroalimentación directa 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 aristas: 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 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 en nuestro plan de acción.

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.

Aspectos materiales para nuestros clientes

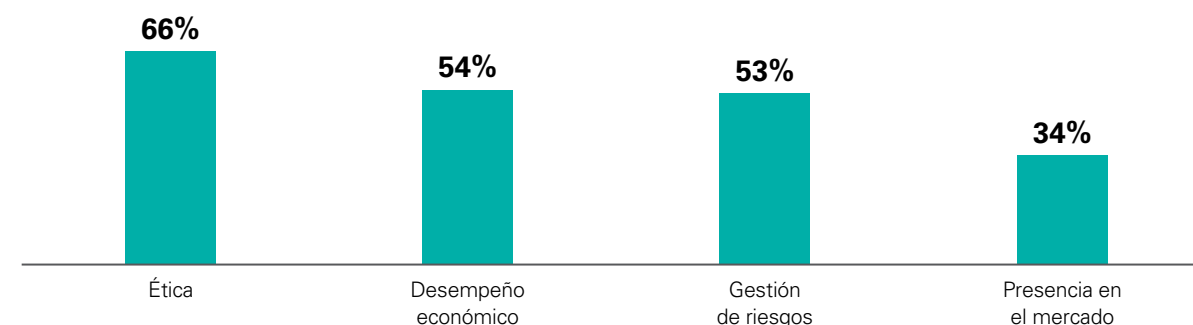
Para enriquecer este estudio, realizamos una encuesta a nuestros clientes para conocer su opinión respecto a los aspectos que consideran relevantes en materia de Responsabilidad Corporativa y Sustentabilidad, de acuerdo con la información pública que disponen sobre nuestra gestión sostenible.

Nuestros clientes reconocen en distinto grado nuestro desempeño en sostenibilidad y consideran que los tópicos más importantes para ellos son ética (dimensión económica), energía (dimensión ambiental), y capacitación y educación (dimensión social).

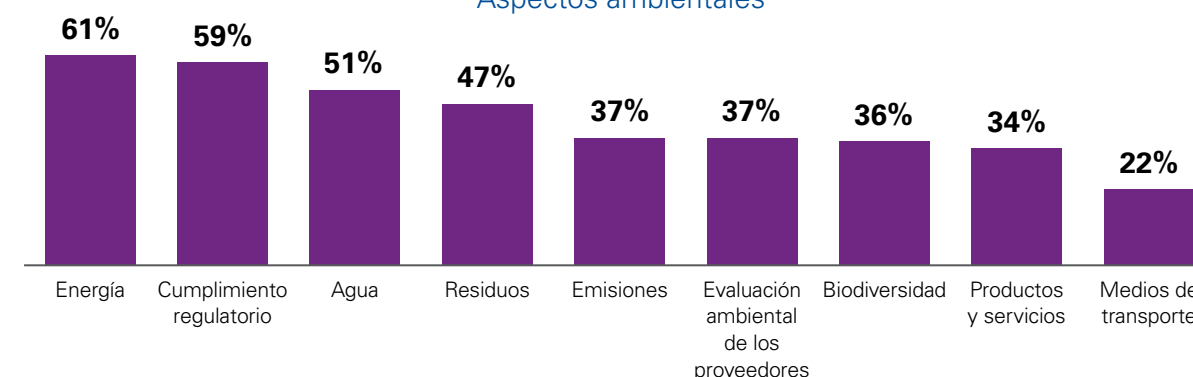


Aspectos relevantes (económicos, ambientales y sociales) para nuestros clientes

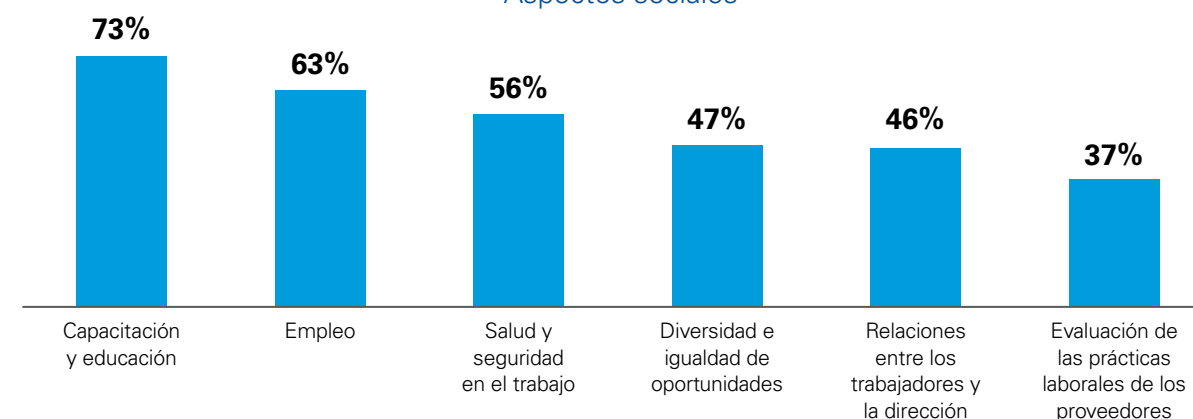
Aspectos económicos



Aspectos ambientales



Aspectos sociales



Nuestros clientes consideran a KPMG en México como una empresa con estrategia, actividades y difusión en Responsabilidad Social Corporativa. Los resultados obtenidos se derivan

del fortalecimiento de una cultura de calidad y centrada en el cliente por parte de nuestros colaboradores.

Nuestros grupos de interés

(G4-24, G4-25, G4-26, G4-27)



KPMG en México reconoce que sus grupos de interés constituyen un elemento clave para su estrategia de sustentabilidad. Es importante para nosotros identificarlos y conocer sus preocupaciones, expectativas e inquietudes.

Hemos realizado una categorización de estos grupos para atenderlos en forma individual y dar una mejor respuesta a sus principales inquietudes y necesidades, por lo que encaminamos nuestras acciones para poder dar la atención que ellos requieren.

Nuestros grupos de interés son los siguientes:

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

Grupos de interés de KPMG



Comunicación con nuestros grupos de interés

Interactuamos con nuestros grupos de interés de diferentes formas, dependiendo del ámbito en que se encuentran,

ya que nos interesa identificar sus expectativas sobre nosotros y mantener una comunicación constante.

Grupos de interés para KPMG en México

Grupo de interés	Canal o mecanismo de comunicación	Expectativas (Temas clave)	Frecuencia
Colaboradores	Informativo R.H. (boletín electrónico)	Temas relacionados con las prestaciones, iniciativas y beneficios que inciden directamente en la calidad de vida de nuestros colaboradores.	Semanal
	Noticiero (video)	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, 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 y nuevas iniciativas, entre otras.	Por campaña

Grupo de interés	Canal o mecanismo de comunicación	Expectativas (Temas claves)	Frecuencia
Clientes y prospectos	Se genera diálogo acerca de los desafíos que enfrenta la comunidad empresarial, a través del envío de información de valor para su negocio (estudios, invitaciones a eventos, publicaciones, comunicados, análisis, <i>flashes</i> fiscales, entre otros). También se organizan reuniones presenciales, <i>webcasts</i> y eventos.	Conocer las soluciones que KPMG en México ofrece: una empresa que brinda información de valor para el negocio. Nuestros clientes esperan calidad y compromiso de nuestra Firma, y que se refleje en los servicios que proveemos.	Continua
	Para nuestros clientes y prospectos, contamos con el exclusivo programa Client Care, que tiene el objetivo de conocer su grado de satisfacción sobre los servicios entregados o propuestas presentadas, para entender así sus necesidades y expectativas e incrementar nuestra calidad y cultura de servicio. Este programa demuestra el compromiso de la Firma con la calidad en el servicio al cliente.		
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 comités, comisiones, grupos de trabajo y consejos. Esta participación consiste en mantener un diálogo abierto, compartir información de valor, participar en boletines del organismo y en foros de visibilidad.	Contar con la participación de KPMG en México, para así conglomerar a todas las organizaciones relacionadas (por industria o tipo de servicios) con el objetivo de crear una red y un diálogo constructivo dentro del organismo a largo plazo y a favor de la comunidad de negocios dentro del país.	Continua
	Se realiza contacto vía telefónica y correo electrónico para reforzar nuestro relacionamiento.		
Medios de comunicación	Envío de comunicados, artículos de opinión, encuestas, estudios e invitaciones para acceder a información estratégica a través de correo electrónico y seguimiento vía telefónica. 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.	Ser una fuente de información confiable en materia de negocios e industrias (principalmente), que comparta información de valor y perspectivas fundamentadas.	Diario
Universidades	Conferencias, foros y ferias de reclutamiento.	Posicionamiento de la Firma en la mente de los universitarios para que deseen integrarse como colaboradores.	Continua
Organismos reguladores	<i>Public Company Accounting Oversight Board.</i>	Cumplimiento con reguladores (SEC y PCAOB).	Cada tres años
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

Canales de comunicación para monitorear la satisfacción de nuestros colaboradores y clientes



Los canales de comunicación más destacados de KPMG en México, a través de los cuales nuestros grupos de interés pueden ponerse en contacto con nosotros para temas relacionados con responsabilidad corporativa y sustentabilidad, son los siguientes:

Satisfacción de nuestros colaboradores

Para KPMG un indicador clave para el crecimiento de la empresa es el nivel de satisfacción y compromiso de nuestros colaboradores. Por tal motivo, realizamos cada dos años la encuesta *Global People Survey* (GPS), a través de la cual se invita a todas las Firmas miembro a evaluar este aspecto. También realiza la encuesta *GPS Pulse*, con el fin de conocer el progreso de la satisfacción laboral con respecto a años anteriores.

En el mes de octubre de 2015, KPMG en México realizó la encuesta *GPS Pulse*. El cuestionario estuvo conformado por 25 preguntas y se recibieron 2,073 respuestas a nivel nacional, lo que significó un porcentaje de participación de 84%. Las principales categorías que destacamos fueron las siguientes:

- **Compromiso del colaborador:** nivel de motivación para contribuir con los objetivos organizacionales
- **Excelencia en el desempeño:** grado de compromiso de la organización con altos niveles de servicio al cliente

Resultado GPS Pulse 2015 (%)⁵

Compromiso del colaborador	77	15	8
Excelencia en el desempeño	82	12	6

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 son 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.

⁵ La etiqueta verde hace referencia a una puntuación positiva, la amarilla a una puntuación neutral y la roja a puntuación negativa.

Satisfacción de nuestros clientes

(G4-PR3, G4-PR4, G4-PR5, G4-PR7, G4-PR8, G4-23, G4-DMA)

Uno de los objetivos de nuestra estrategia es centrarnos en el cliente. Por tal motivo, medimos su grado de satisfacción con relación a los servicios entregados por la Firma mediante el Programa Client Care, que constituye un vehículo estratégico que revela qué elementos busca el cliente, para determinar nuestras áreas de oportunidad.

Nos permite establecer la diferencia entre nosotros y la competencia, así como ubicar dónde requiere el mercado una mejora sustancial; es decir, aquello que para el cliente es una obligación que proporcionemos, junto con todos aquellos elementos necesarios para conquistar la preferencia del mercado.

Este es un diferenciador en nuestro sector, ya que gracias a esta metodología nos permite identificar fortalezas y áreas de oportunidad para ser la Clara Elección.

En el año 2016, nuestra calificación fue la mayor en los 14 años que llevamos aplicando este programa. Nuestros clientes consideraron que les estamos aportando un valor agregado en el servicio proporcionado, y 95% mencionó que contratarían a KPMG para otros servicios.

Fortalezas KPMG de acuerdo con los clientes⁶



⁶ Se presentan los cinco primeros lugares de las fortalezas más identificadas por nuestros clientes. Resultados del Programa Client Care 2016.

Número de evaluaciones Client Care

	2015	2016
Asesoría	74	89
Auditoría	196	203
Impuestos y Legal	163	132
Total	433	424

A través del Premio Client Care, este programa reconoce a aquellos colaboradores de KPMG que brindaron un servicio excepcional a nuestros clientes. La premiación es bianual y se celebra en las tres UN (Centro, Noreste y Occidente).

Comentarios de clientes

“Confiamos mucho en los auditores de KPMG, siempre es muy valiosa su opinión y punto de vista para la toma de decisiones”

Contralor,
Consumer Markets

“La relación que hemos tenido con KPMG ha desarrollado un círculo de confianza porque la Firma es accesible; si tenemos alguna duda siempre tratan de brindarnos apoyo”

Director General,
Techonology, Media & Telecommunications

“Quiero puntualizar que se dio una perfecta sincronización desde la asistente hasta el Socio, en realidad no es solamente el Socio y el Gerente: todos los niveles fueron muy cordiales con nosotros”.

Contador General,
Financial Services

Iniciativas externas en las que participamos

(G4-15, G4-16, G4-17)



Durante los años 2015 y 2016 KPMG en México obtuvo el registro ante el Colegio de Contadores Públicos de México (CCPM)⁷, 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.



Además, nuestra Firma está registrada como *sponsor* en la Asociación Nacional de Juntas Estatales de Contabilidad (NASBA⁸, por sus siglas en inglés), 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, NASBA⁹ 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. (G4-15, G4-16)

Nuestra Firma cuenta con el reconocimiento del Instituto Mexicano de Contadores Públicos para impartir cursos de carácter técnico a los trabajadores que estén registrados en alguno de los colegios

Para mayor información sobre las instituciones con las que tenemos relación, dirigirse al Anexo I.

El compromiso de KPMG en México con sus colaboradores, y grupos de interés, queda reflejado en las alianzas que año con año les permiten fortalecerse para desempeñarse con avanzados conocimientos, recursos técnicos especializados y alto grado de profesionalismo.

⁷ <http://ccpm.org.mx>

⁸ *National Association of State Boards of Accountancy*

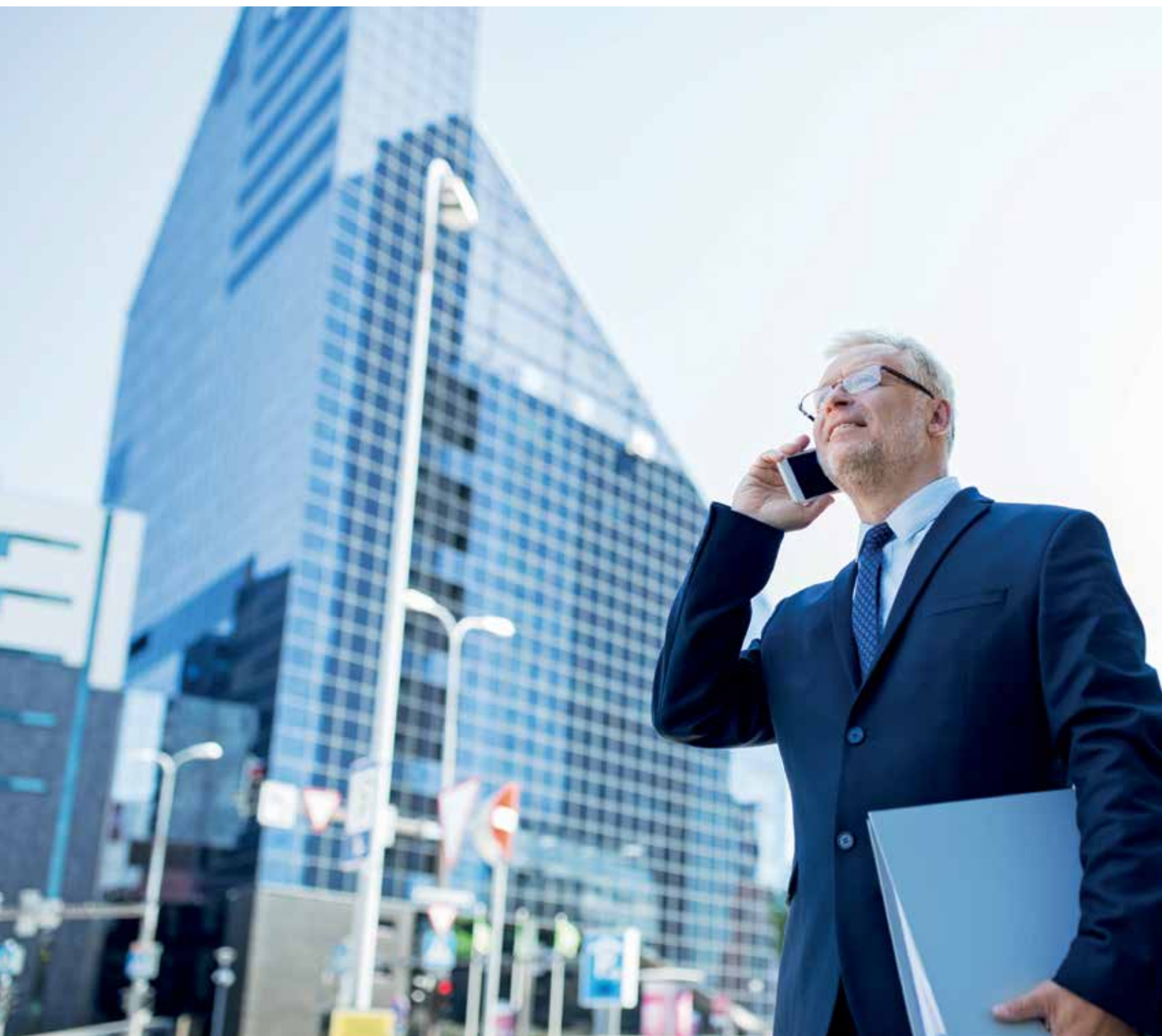
⁹ www.nasba.org



16.7 Garantizar la adopción de decisiones inclusivas, participativas y representativas.



Nuestro Gobierno Corporativo



Estructura de gobierno

(G4-34, G4-35, G4-36, G4-38, G4-39, G4-40, G4-41, G4-42, G4-43, G4-44, G4-48, G4-49, G4-50, G4-51)

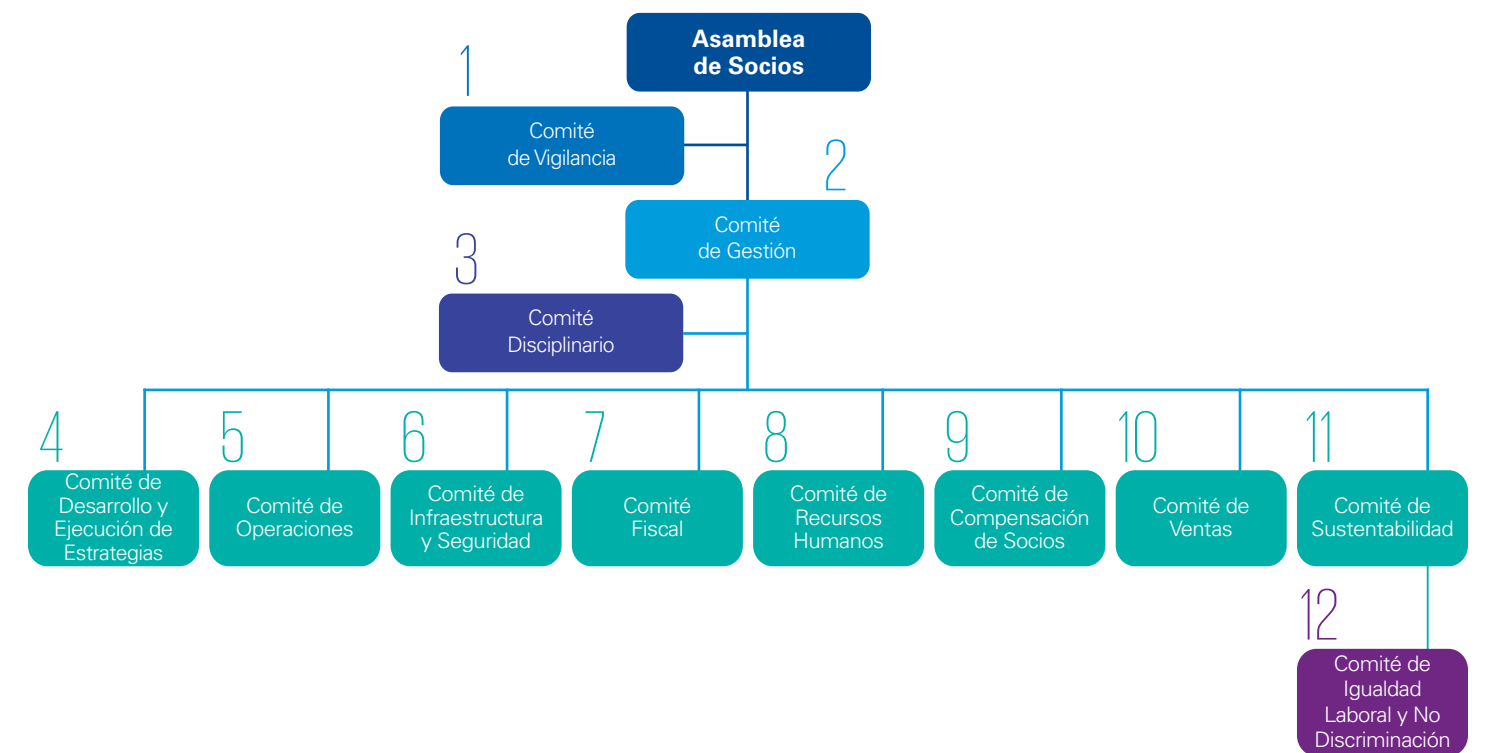
La permanencia y éxito en una organización dependen en gran medida de su Gobierno Corporativo. Por tal motivo, nuestros grupos de interés mantienen altas expectativas sobre este, considerándolo fundamental para la apropiada gestión de los riesgos que enfrentamos, comunicarnos de manera transparente, tomar decisiones colegiadas, evaluar adecuadamente nuestro desempeño y prevenir conflictos de interés en la prestación de nuestros servicios.

El máximo órgano de gobierno es la Asamblea de Socios, cuyos intereses se encuentran representados

en el Comité de Gestión. Este último es el encargado de aprobar la estrategia de la Firma y supervisar su aplicación. Le reportan directamente diez comités, que tienen una función específica de vigilancia.

Nuestra organización se encuentra dividida en dos áreas: Profesional e Infraestructura. Esta última es presidida por un Socio Administrador, quien tiene la función de proveer al área Profesional los recursos humanos necesarios para el cumplimiento de sus obligaciones, para que pueda enfocarse en ofrecer el mejor servicio a nuestros clientes.

Estructura de Gobierno Corporativo de KPMG en México (G4-34)



A continuación, presentamos una descripción de las principales funciones de cada uno de los comités y de la Asamblea General de Socios:

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 2016, estaba integrada por 165 Socios y 12 Socias. (G4-35, G4-38, G4-39, G4-44, G4-49, G4-50)

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. (G4-40)

Adicional a lo anterior, todos deben cumplir con los estándares de independencia de la Firma, que están detallados en el Código Global de Conducta de KPMG. Asimismo, todos los Socios deben recibir un mínimo de 50 horas de capacitación anuales. (G4-41, G4-43)

a. 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.

b. 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.

c. 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.

d. Comité de Desarrollo y Ejecución de Estrategias

Analiza las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la Firma ante el mercado; también define metas de corto y mediano plazo. La frecuencia de las reuniones es de dos veces al año. Se encuentra conformado por 16 integrantes.

e. 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.

f. 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.

g. Comité Fiscal

Vigila las obligaciones de cumplimiento fiscal de KPMG. Se encuentra conformado por cuatro miembros.

h. 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.

i. 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.

j. 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 seis integrantes.

k. 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 Gerencia de Responsabilidad Corporativa y Sustentabilidad, se encarga de aprobar los Informes de Sostenibilidad. Se encuentra conformado por 14 integrantes. (G4-36, G4-48)

l. Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación

Analiza los procesos del ciclo de vida de una persona en la Firma para garantizar equidad e igualdad laboral y evitar cualquier proceso de discriminación. Define e implementa un proceso de comunicación adecuado que dé a conocer al personal los objetivos, procesos, avances y resultados en estos temas. Se encuentra conformado por 12 integrantes, ocho mujeres y cuatro hombres.



La Asamblea de Socios, a través del Comité de Gestión, es la encargada de identificar y gestionar los riesgos que pudieran impactar positiva o negativamente a la organización

Gestión de riesgos

(G4-45, G4-46, G4-47)

La gestión del riesgo es un proceso clave para nosotros. Tanto la Firma, como sus clientes, operan en ambientes regulatorios cada vez más complejos y dinámicos, por tal motivo, gestionamos a diario y de manera estratégica los riesgos legales, de independencia, ambientales y sociales de nuestro negocio.

La Asamblea de Socios, a través del Comité de Gestión, es la encargada de identificar y gestionar los riesgos que pudieran impactar positiva o negativamente a la organización. Este proceso se realiza en sesiones bimestrales o mensuales, en función de la atención que deba prestarse a asuntos y riesgos. (G4-45, G4-46, G4-47)

Gestionamos el riesgo de manera interna a través de la capacitación de nuestros colaboradores. El total de nuestros Socios y colaboradores renueva anualmente el conocimiento y cumplimiento de las Políticas de Independencia. Durante el período 2015-2016, se impartieron 15,219 horas de capacitación en esta materia.

Adicionalmente, contamos con una herramienta de evaluación contractual y legal llamada Sistema Nacional de Consultas (SINCO), con la que se atienden todas las consultas relacionadas con contratos legales y los compromisos adquiridos en los mismos de una manera eficiente.

Los riesgos asociados a la sustentabilidad de la Firma (riesgos económicos, ambientales y sociales) son gestionados a través del Comité de Sustentabilidad. Este último aprueba las acciones e instrumentos de comunicación hacia los grupos de interés.

Ética corporativa y cumplimiento

(G4-56)

El fortalecimiento de una cultura de ética e integridad es una prioridad para KPMG en México. Por tal motivo, implementamos año con año acciones encaminadas a fortalecerla y fomentarla en cada uno de nuestros colaboradores.

Dentro de las acciones que realizamos a favor de una cultura de ética e integridad se encuentran las siguientes:

- Capacitación a colaboradores en temas de ética e integridad
- Establecimiento de un Comité Disciplinario y Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación
- Procesos específicos para valorar el entendimiento y homologación de una cultura de ética dentro de la Firma
- Mecanismos de denuncia internos y externos

Contamos con el Código Global de Conducta, que establece los valores, compromisos y responsabilidades de todos nuestros colaboradores. De la misma forma, nuestro Código de Conducta para Proveedores de KPMG reúne los lineamientos que nuestros proveedores deben seguir para desarrollar sus actividades con altos estándares éticos¹⁰. (G4-56)

Mecanismos de asesoramiento y denuncia

(G4-57, G4-58)

KPMG en México cuenta con mecanismos de asesoramiento a favor de una conducta ética, entre los que destacan los cursos de ética e integridad. En 2016, el número de horas destinadas a la capacitación de colaboradores en esta materia se incrementó en 32% respecto a 2015. (G4-57, G4-58)

¹⁰ <https://home.kpmg.com/mx/es/home/tendencias/2016/05/codigo-conducta-proveedores-kpmg.html>

¹¹ <https://home.kpmg.com/xx/en/home/misc/international-hotline.html>

 **16.3** Promover el estado de derecho y garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todos.



Horas de capacitación en ética e integridad

Tema	2015	2016
Independencia	7,395	7,376
Riesgo, ética e independencia	754	273
Ética en los negocios	577	479
Prevención de lavado de dinero	411	2,690
Actuando con integridad	595	2,041
Total	9,732	12,859

De igual forma, contamos con mecanismos de denuncia internos y externos. De manera externa, ofrecemos una línea de quejas para que nuestros grupos de interés reporten posibles conductas ilegales o no éticas¹¹.



Por otro lado, hacia el interior de la Firma contamos con un buzón de denuncias al que todos nuestros colaboradores tienen acceso. Las denuncias son revisadas periódicamente por el Socio Director General, el Socio de Ética e Independencia, el Socio de Riesgo y el Director de Recursos Humanos.

A cada uno de los casos reportados se le da seguimiento y, si corresponde, son direccionados al Comité Disciplinario para su evaluación y aplicación de la medida disciplinaria correspondiente. (G4-58)

Aunado a lo anterior, KPMG International realiza evaluaciones permanentes de nuestro desempeño en temas de ética.

Lucha contra la corrupción, competencia desleal y cumplimiento

(G4-S03-G4-S05, G4-S07, G4-S08, G4-DMA)

Consideramos que la ética en nuestro actuar es un eje fundamental para el desarrollo diario de nuestras actividades.

Mantenemos un firme compromiso con la integridad, calidad y equidad en todas las formas de interacción y actividades que desarrollamos, asegurando un desempeño ético a través de lineamientos, programas y políticas definidas por la Firma, con base en principios y estándares universalmente aceptados.

A través de la visión, misión y valores que definen el objetivo de KPMG en México, generamos una identidad compartida al interior y fuera de la organización con nuestros grupos de interés.

Con base en la normatividad y sus cambios en la regulación local y global, así como los acontecimientos que nos exigen fuertes compromisos contra la corrupción y el soborno, impulsamos iniciativas en beneficio de la sociedad para la erradicación de dichas prácticas, desarrollando mecanismos para que nuestros proveedores y grupos de interés se adhieran también a los lineamientos sobre los cuales nos conducimos.

Al desempeñarnos con transparencia, honestidad, respeto y buenas prácticas corporativas, asumimos la responsabilidad de mitigar los impactos que puedan ser generados por nuestra conducta individual, conduciéndonos con valores y evitando los comportamientos que implican riesgos corporativos de carácter ético que puedan afectar la reputación de la empresa.



Entre los años 2015 y 2016, no se presentó ningún caso de corrupción, ni prácticas de competencia desleal dentro de la Firma. No hemos sido multados, ni sancionados por incumplimiento de la legislación y la normativa. Esto nos refiere a nuestros valores: "Por encima de todo, actuamos con integridad" y "Predicamos con el ejemplo", buscando 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.



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

La Historia KPMG nos permite mostrarle a nuestros grupos de interés quiénes somos, por qué estamos

aquí, en qué creemos, cómo queremos que el mundo nos vea, qué queremos ser y cómo lo lograremos.

Se integra por nuestro propósito, valores y visión:

Nuestro Propósito

Inspiramos Confianza, Impulsamos el Cambio

Nuestra Visión

Ser la Clara Elección para nuestra gente, nuestros clientes y la sociedad, no solo por lo que hacemos, sino por cómo lo hacemos

Nuestros valores

Predicamos con el ejemplo

Actuando de una manera tal que se demuestre lo que esperamos de los demás y de nuestros clientes, a todos los niveles

Trabajamos juntos

Aportando lo mejor de cada uno y estableciendo fuertes y productivas relaciones profesionales

Respetamos a los individuos

Respetando a los demás por lo que son y por sus conocimientos, aptitudes y experiencia como individuos y miembros de un equipo

Investigamos los hechos y transmitimos nuestro conocimiento

Desafiando suposiciones, buscando información, analizando hechos y afianzando nuestra reputación como asesores de empresas, siendo objetivos y confiables

Nos comunicamos de forma abierta y honesta

Compartiendo información, conocimientos y consejos con frecuencia y de forma constructiva, afrontando las situaciones difíciles con entusiasmo y franqueza

Estamos comprometidos con la sociedad

Actuando con responsabilidad, desarrollando nuestras aptitudes, experiencia y perspectivas a través de nuestro trabajo en la comunidad

Por encima de todo, actuamos con integridad

Tratando de mantener los más elevados criterios profesionales en todo momento, dando asesoría útil y conservando nuestra independencia con rigor

La Historia KPMG

(G4-56)

Impulsando a nuestro talento

(G4-DMA G4 -LA1, G4-LA2, G4-LA3)

Enfoque en nuestro capital humano

KPMG en México reconoce el valor que generan nuestros colaboradores a la Firma, a nuestros clientes y a nuestros grupos de interés. Por ello, desarrollamos continuamente estrategias de reclutamiento, capacitación y retención de talento que nos permitan consolidar una fuerza laboral de altas capacidades. Queremos generar confianza en nuestros clientes y distinguirnos como “la Clara Elección”, gracias a nuestro talento.

Nuestro enfoque respecto a salarios, beneficios, educación, capacitación, salud y seguridad tiene como objetivo permitir a nuestros colaboradores desarrollarse y alcanzar el éxito tanto laboral como personal. Por ello, buscamos atraer y retener talento, ofreciendo planes de desarrollo profesional atractivos en las distintas regiones donde operamos.

Total de colaboradores

	2013	2014	2015	2016
Total	2,690	2,817	2,841	2,871
Variación (Δ) respecto a 2016	7%	2%	1%	

El porcentaje más alto de colaboradores de KPMG en México se ubica en la UN Centro.



El crecimiento de nuestra Firma se ve reflejado en las fortalezas de nuestro equipo y la diversidad de soluciones de negocio que ofrecemos. Esto conlleva a la continua generación de empleos a nivel nacional, la consolidación de nuestro posicionamiento como líderes en servicios profesionales y a la promoción del desarrollo económico de nuestro país.

Hemos incrementado nuestra plantilla laboral en 7% respecto al 2013, cuando contábamos con 2,690 colaboradores; hoy en día, conformamos un equipo de 2,871 personas que trabajamos en las diferentes Unidades de Negocios (UN) ubicadas en todo el territorio nacional.



Número y porcentaje¹² de colaboradores (Desglose por región y por año)

	2013	%	2014	%	2015	%	2016	%
UN Occidente	409	15%	422	15%	410	14%	406	14%
UN Noreste	449	17%	414	15%	383	14%	342	12%
UN Centro	1,832	68%	1,981	70%	2,048	72%	2,123	74%
Total	2,690		2,817		2,841		2,871	

Nuestra fuerza laboral se ha incrementado durante los últimos tres años en la UN Centro, pero ha disminuido gradualmente en otras regiones.

Variación del porcentaje de colaboradores por región, respecto a 2016

	Δ 2013 - 2016	Δ 2014 - 2016	Δ 2015 - 2016
UN Occidente	-1%	-4%	-1%
UN Noreste	-24%	-17%	-11%
UN Centro	16%	7%	4%



El porcentaje de hombres y mujeres ha presentado variaciones menores en los últimos cuatro años, manteniendo un porcentaje que refleja equidad en la cantidad de colaboradores, en función de su género.

¹² Porcentaje respecto al total de la plantilla de ese año.

^{10.2} Para 2030, para 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

Porcentaje de colaboradores por género y por año

Género	2013	2014	2015	2016
Masculino	58%	59%	58%	57%
Femenino	42%	41%	42%	43%


Asimismo, nuestros colaboradores ejecutan diferentes funciones dentro de la Firma, dividiéndose en tres grandes grupos: Socios, Profesional e Infraestructura.

Distribución de colaboradores por función

Función	2013	△ 2013 - 2016	2014	△ 2014 - 2016	2015	△ 2015 - 2016	2016
Socios	152	16%	170	4%	184	-4%	177
Profesional	2,101	3%	2,181	-0.32%	2,142	1%	2,174
Infraestructura	437	19%	466	12%	515	1%	520

En 2016, nuestra plantilla de Socios presentó un incremento de 16% respecto al 2013 y una disminución de 4% respecto al 2015. Mientras tanto, el número de colaboradores de Infraestructura se incrementó en 19% respecto al 2013, y en 1% respecto al año 2015.

Atracción de talento

 Contamos con prácticas de contratación inclusivas, por lo que hemos logrado un equilibrio de género y edad, fortaleciendo nuestro capital humano en cada región, atrayendo talento diverso para las diferentes áreas y Prácticas de KPMG.

Contrataciones por género, por edad y por UN

Función	2013	△ 2013 - 2016	2014	△ 2014 - 2016	2015	△ 2015 - 2016	2016
Por edad							
Menores de 30 años	713	-4%	664	3%	679	1%	684
Entre 30 y 50 años	159	2%	191	-15%	179	-9%	162
Mayores de 50 años	1	400%	10	-50%	8	-38%	5
Por región							
UN Occidente	140	-25%	121	-13%	90	17%	105
UN Noreste	147	-37%	85	8%	95	-3%	92
UN Centro	586	12%	659	-1%	681	-4%	654
Por género							
Mujeres	414	-10%	352	5%	414	-10%	371
Hombres	459	5%	513	-6%	452	6%	480
Total							
Contrataciones	873	-3%	865	-2%	866	-2%	851

Comprometidos con impulsar la atracción de talento y brindar oportunidades laborales a los jóvenes, las contrataciones de colaboradores desde 2013 y hasta la fecha se concentran en una población de menores de 30 años.

 8.6 Para 2020, reducir sustancialmente la proporción de jóvenes que no están empleados (...).

 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.

Porcentaje de contrataciones por género y por año

Género	2013	2014	2015	2016
Mujeres	47%	41%	48%	44%
Hombres	53%	59%	52%	56%

Rotación

A nivel Firma, mantenemos nuestro compromiso de disminuir el índice de rotación de colaboradores; por esto, registramos las variaciones que se han presentado en los últimos años en este sentido.

En 2016, el índice de rotación total disminuyó en 1% respecto al 2015; sin embargo, nuestro interés en este tema no se reduce a números absolutos; para atender esto de forma puntual, desarrollamos análisis específicos de género y edad.

La rotación de colaboradores menores a 30 años se ha mantenido en 34%, mientras que en los colaboradores de entre 30 y 50 años ha disminuido en 2% entre 2015 y 2016, pasando de una tasa de rotación de 24% en 2015 a 22% en 2016. Los colaboradores mayores de 50 años conforman el segmento donde se presenta un menor porcentaje de rotación.

Asimismo, se observa que la rotación de la UN Noreste ha presentado un porcentaje mayor en la tasa de rotación con respecto a las UN del Centro y Occidente.

Porcentaje y variación de rotación por género, por edad y por UN

Rotación	2013	△ 2013 - 2016	2014	△ 2014 - 2016	2015	△ 2015 - 2016	2016
Por edad							
Menores de 30 años	29%	5%	27%	7%	34%	0%	34%
Entre 30 y 50 años	17%	5%	17%	5%	24%	-2%	22%
Mayores de 50 años	5%	10%	5%	10%	9%	6%	15%
Por región							
UN Occidente	21%	5%	19%	7%	25%	1%	26%
UN Noreste	23%	13%	23%	13%	29%	7%	36%
UN Centro	23%	4%	23%	4%	30%	-3%	27%
Por género							
Mujeres	25%	3%	24%	4%	31%	-3%	28%
Hombres	20%	9%	21%	8%	28%	1%	29%
Total							
Rotación	22%	6%	23%	6%	29%	-1%	28%

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

Somos una gran empresa para trabajar



Compensaciones y prestaciones

(G4-LA2, G4-LA3, G4-EC3, G4-DMA)

Al reconocer a nuestros colaboradores como el capital más valioso de la Firma, reiteramos la importancia de ofrecerles prestaciones laborales superiores a las generalmente ofrecidas en el mercado, un ambiente de trabajo inclusivo y beneficios que les permitan desarrollarse tanto en el plano individual, como en el profesional.


Reconocemos las capacidades, fortalezas y competencias de nuestros colaboradores en todas las UN donde operamos. Las oficinas de Monterrey, Guadalajara y México concentran la mayor parte de nuestra población laboral, además de ser las oficinas que reportan más ingresos.

Alentamos el desarrollo profesional y personal de nuestros colaboradores a través de planes de carrera. Buscamos que nuestra gente encuentre un balance vida-trabajo ofreciendo sueldos competitivos, además de un paquete

de prestaciones superiores a las de la ley y beneficios laborales que otorguen flexibilidad laboral.

Para KPMG en México es vital reconocer el compromiso, trabajo y talento de nuestros colaboradores, sin los cuales la Firma no podría lograr sus objetivos corporativos. En ese sentido, también es importante motivarlos a seguir adelante.

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, considerando las tendencias en el mercado.

 Ofrecemos un paquete de compensaciones que incluye prestaciones superiores a las de la ley, además de otros beneficios que otorgamos a todos nuestros colaboradores.

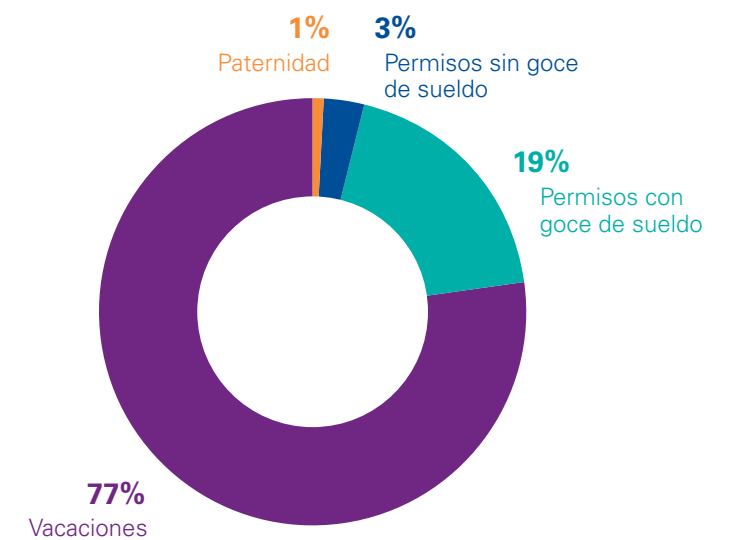
Principales prestaciones y compensaciones que ofrece KPMG en México




En el periodo 2015 y 2016, del total de horas de permisos concedidos, 0.64% se debió a permisos por paternidad, 19% a permisos con goce de sueldo, 3% a permisos sin goce de sueldo y 77% por vacaciones. (G4-LA6)

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 93 colaboradores, tanto hombres como mujeres, gozaron de este beneficio entre 2015 y 2016.

Porcentaje de beneficios 2015-2016



 **8.5** Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres.

Motivar a nuestros colaboradores presentes y potenciales es crucial, por lo que promovemos la atracción y retención de talento. Son ellos quienes generan valor y aportan conocimiento, trabajo y profesionalismo a la Firma.

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

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 para la oportuna obtención de su título y promover el continuo desarrollo profesional. La Firma otorga un bono a todo el personal 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 esta sea seleccionada como una de las mejores tres de cada categoría 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 este, a su vez, haya sido aceptado y haya cubierto el período establecido

Programas

KPMG Global Opportunities

Entre los beneficios que ofrecemos para incentivar una mejor calidad de vida de nuestros colaboradores, contamos con el programa KPMG Global Opportunities (GO). Es una iniciativa de movilidad que permite transferir a nuestro talento a otras oficinas tanto nacionales como internacionales.

Al pertenecer a una red global, recibimos también en México el talento, experiencia y riqueza cultural de otras regiones del mundo. Durante el ejercicio 2015-2016, 45 colaboradores participaron en el programa, 30 *outbounds* y 15 *inbounds*.



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 a nivel global, pues genera valor a nuestros clientes al contar con profesionistas que piensan, actúan y trabajan globalmente. Hemos mantenido un crecimiento constante en los diversos programas, tales como Fast Track, US Mobility Program (USMP) y Tax Trek, además de incorporar nuevas iniciativas como, Legal Trek, GO SAR, Global Opportunities South America Region LATAM Trek y Latin America Trek. (G4-LA2)

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 la vida personal y laboral. La iniciativa permite a cada trabajador disfrutar 14 tardes de viernes para realizar actividades personales o familiares durante un ejercicio, de acuerdo con las dinámicas de cada área.

Moviteca

Este programa consta de una biblioteca móvil que recorre los pisos de la oficina de Ciudad de México, brindando la posibilidad de obtener el préstamo de un libro por dos semanas, con el objetivo final de promover la lectura. La segunda temporada de Moviteca abarcó de octubre 2014 a junio 2015, período en el que se registraron 240 usuarios, de los cuales se premiaron a seis colaboradores pertenecientes a Auditoría, Asesoría, Impuestos & Legal e Infraestructura; además se premió a un externo y a un padre lector.

Ofrecemos un paquete de apoyos y prestaciones adicionales al salario y los programas internos, entre los que destacan los convenios con diversas empresas.

Convenios

Los convenios consisten en 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, gimnasios, restaurantes y centros de entretenimiento, entre otros.

Convenios según alcance de cobertura:

- **Convenios nacionales:** son los convenios que tienen cobertura en toda la República Mexicana
- **Convenios oficina México:** son los convenios exclusivos para la Ciudad de México, pero disponibles para todo el personal de la Firma

Igualdad laboral

(G4-EC5, G4-EC6, G4-LA12, G4-DMA, G4-LA13)



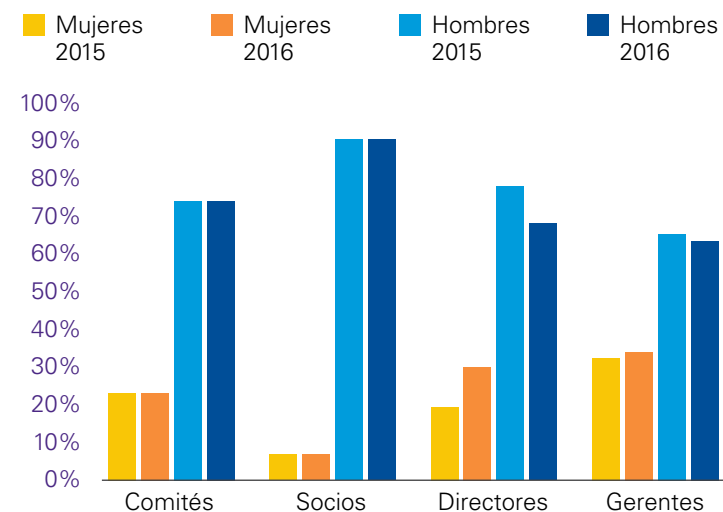
En nuestra Firma estamos comprometidos con una cultura de inclusión en la que buscamos similares condiciones de oportunidades para todos nuestros colaboradores, la no discriminación y la igualdad entre géneros.



El Modelo de Equidad de Género (MEG) es un certificado expedido por el Instituto Nacional de la Mujer, que nos fue otorgado con vigencia hasta el año 2015, a través del cual demostramos nuestro compromiso con el desarrollo de mujeres y hombres dentro de un entorno laboral caracterizado por la equidad de género.

Las mujeres desempeñan diferentes funciones en la Firma teniendo participación en todos sus niveles y esferas, tales como Comités, Socios, Alta Dirección y Gerencias. Es en estas últimas dos en donde tienen mayor presencia, a diferencia de los Comités y Socios, donde el porcentaje disminuye considerablemente. (G4-LA12)

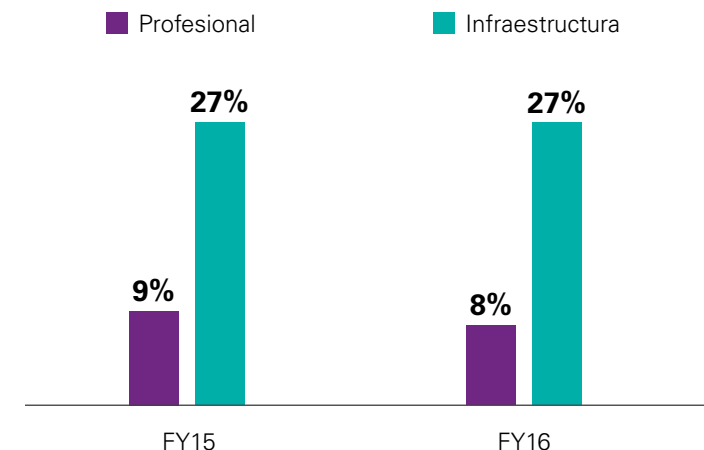
Distribución de mujeres y hombres



De la misma manera, reforzamos los mecanismos de atracción y retención de talento a nivel local y nacional. El porcentaje de altos directivos a nivel local en la Ciudad de México fue 11% para ambos años. (G4-EC6)

Un aspecto importante de la igualdad laboral es reducir la diferencia entre los salarios de hombres y mujeres. A continuación mostramos la diferencia de salarios entre hombres y mujeres para las áreas de Profesional e Infraestructura de KPMG en México, así como su evolución de 2015 a 2016. En Profesional, el salario de los hombres fue 8% más alto que el de las mujeres en 2016, y con respecto a 2015 esta diferencia disminuyó un punto porcentual. En Infraestructura, la diferencia de salarios fue de 27%, sin embargo, esta se ha mantenido constante en el tiempo.

Porcentaje de salario promedio de mujeres y hombres



Para KPMG en México, una remuneración justa es de vital importancia. 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. El salario base inicial del puesto más bajo en nuestra organización es 42% más alto que el mínimo fijado por la legislación nacional. (G4-EC5)



- 5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
- 10.2 Para 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas (...).
- 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 (...).

Cultura de alto desempeño

(G4-LA9, G4-LA10, G4-LA11, G4-DMA)



El modelo de nuestra cultura de alto desempeño tiene como objetivo integrar los elementos que cada uno de nuestros colaboradores debe cumplir para alcanzar su máximo potencial. El modelo considera distintas etapas que comprenden la atracción del mejor talento, capacitación, programas de desarrollo y experiencia internacional, y programas de acompañamiento de patrocinadores que guían la trayectoria laboral de nuestros colaboradores.

El desempeño de nuestro personal influye directamente en nuestros resultados y la prestación de servicios, lo que impacta finalmente en la satisfacción del cliente.


El modelo de cultura de alto desempeño se compone de cinco ejes:

Cultura de alto desempeño



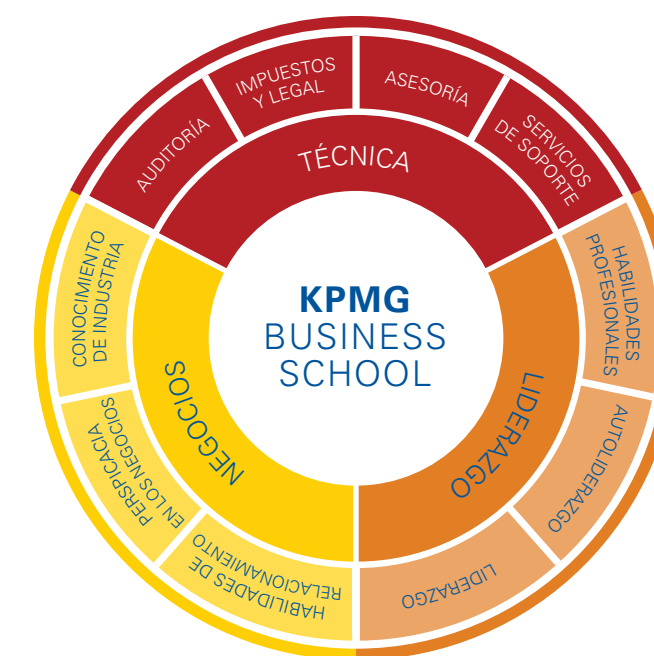
Para KPMG en México, el bienestar y desarrollo de sus colaboradores es una prioridad. Contamos con un programa integral que ofrece capacitación más allá de las aulas de entrenamiento y que se enfoca en el fortalecimiento de tres habilidades: técnica, liderazgo y negocio.

KPMG Business School

 KPMG Business School (KBS) ha sido creada para brindar el apoyo necesario en el desarrollo del potencial de nuestros colaboradores, siendo capaz de prestar servicios con base en la estrategia global y local de KPMG.

La estructura se ha diseñado para adaptarse a la demandante forma de trabajo actual. No solo se consideran capacitaciones presenciales, sino aulas virtuales (*virtual classroom*), auto estudios *on line* y *off line* y acceso a contenidos globales. Lo anterior bajo el enfoque de diferentes niveles de servicio y sus exigencias de aprendizaje basadas en las tres áreas del marco integral de capacitación y desarrollo global.

KPMG Business School



Las habilidades se dividen en:

Habilidades de negocio

Se enfocan principalmente en desarrollar y cimentar relaciones con clientes y prospectos. Estas se complementan con las habilidades de negocio y el conocimiento de la industria para sostener reuniones efectivas y desarrollar negocios adicionales para KPMG.

i) Habilidades de relacionamiento

Los asesores profesionales crean relaciones de confianza con el reconocimiento de cómo crear entendimiento mutuo, cómo se ejerce influencia en la gente, el establecimiento efectivo de contactos y el manejo de diversas relaciones personales. Estos reconocen

 4.3 Para 2030, asegurar el acceso en condiciones de igualdad para todos los hombres y mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad.

que se requiere disciplina, compromiso y una manera estructurada de colaborar con los demás mediante una gestión efectiva de las cuentas.

ii) Perspicacia en los negocios

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

iii) Conocimiento de la industria

Los clientes esperan que sus asesores entiendan los modelos de negocio y los retos que ellos enfrentan en su industria específica. Ese conocimiento les permite a los asesores profesionales agregar valor al cliente para obtener y llevar a cabo las actividades; por 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 negocio de una industria en particular

Habilidades de Liderazgo

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

i) Habilidades profesionales

Estas destrezas constituyen un marco que ofrece opciones para mejorar las habilidades básicas de “acción” del colaborador.

ii) Autoliderazgo

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

iii) Liderazgo


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

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

“Predicamos con el ejemplo” es uno de nuestros valores y la capacitación es parte fundamental de la Firma, por eso trabajamos por y para ello.

Durante los años 2015-2016, hemos trabajado con todos los colaboradores y monitoreamos los cursos impartidos, su contenido y la gente que los toma.


 En 2016 el número de horas impartidas se incrementó en 7% respecto al 2015; y el número de personas capacitadas fue ligeramente superior al 2015, lo que significa que 99.23% de los colaboradores recibieron algún tipo de capacitación.

Total de horas y personas capacitadas

KPMG	2015	2016
No. de horas de capacitación	206,468.20	221,206.75
No. personas capacitadas	2,809	2,849

Promedio de horas de capacitación



KPMG	2015	2016
Promedio del personal capacitado	73.50	77.64

 La Firma busca capacitar a todos nuestros colaboradores, siempre tomando en cuenta las necesidades reales de cada uno, de sus posiciones y actividades, garantizando la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

Total de horas de capacitación por puesto

Puesto	2016
Socio	14,685
Director	8,422
Gerente	39,883
Supervisor	28,018
Senior	33,227
Staff	38,835
Asistente	52,368
Infraestructura	5,769
Total	221,207

Las capacitaciones van orientadas a temas técnicos y necesidades profesionales, sin dejar de lado temas de interés general.

-  **4.4** Para 2030, aumentar sustancialmente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas (...).
-  **4.5** Para 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y garantizar el acceso en condiciones de igualdad (...).

Evaluación de desempeño

Para KPMG en México, contribuir con el desarrollo de nuestros colaboradores es prioritario; para ello, contamos con la herramienta “Mi desarrollo de desempeño” (MyPD, por sus siglas en inglés), con la que se persigue impulsar el desarrollo profesional de los trabajadores, para ayudarlos a alcanzar su máximo potencial. El programa hace hincapié en la necesidad de generar conversaciones más frecuentes y de alta calidad entre los colaboradores y quienes los supervisan, los Gerentes de desempeño, para ayudarles a desarrollar su rendimiento. Se asume la responsabilidad del desempeño personal y el desarrollo, así como la proactividad en la búsqueda de retroalimentación y el *coaching*. (G4-LA11)

Cinco elementos son clave para el progreso dentro de la organización:

1. Desarrollo futuro
2. *Coaching*
3. Alineación de objetivos (retroalimentación continua y comentarios proporcionados regularmente y en el momento)
4. Documentación
5. Equidad

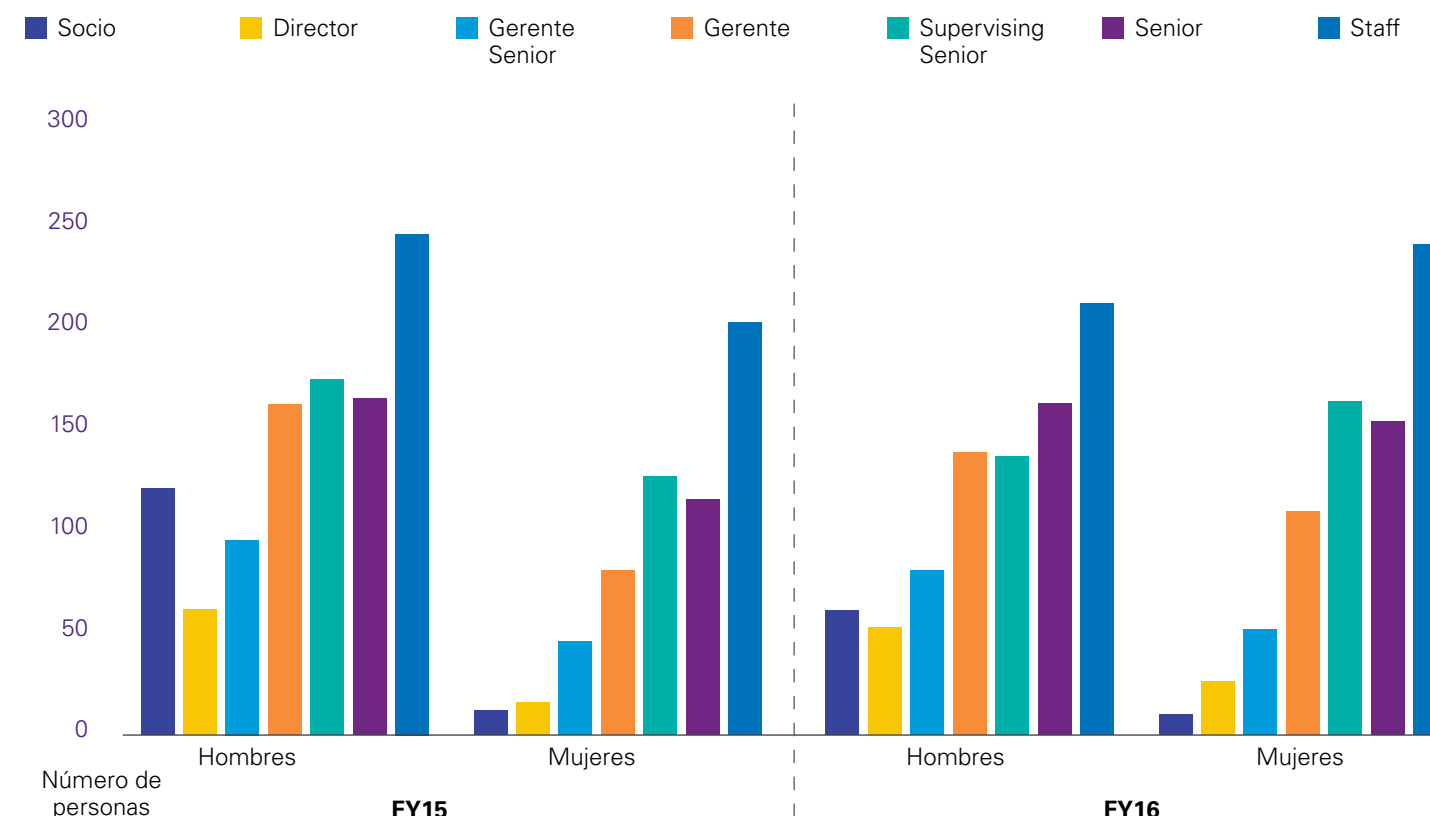
Esta herramienta es de gran utilidad para todos nuestros colaboradores, pues en ella pueden establecer sus objetivos de negocio y desarrollo, capturar sus comentarios durante todo el año y registrar las conversaciones con su Gerente de desempeño.

MyPD es útil para conocer y reconocer el avance, rendimiento y áreas de oportunidad de nuestros colaboradores.

Con el propósito de alcanzar nuestro objetivo global de reconocimiento del talento, KPMG en México continúa sumando esfuerzos en MyPD a través del establecimiento y cumplimiento de metas. Nuestro objetivo es medir el desarrollo profesional multidisciplinario de nuestros colaboradores para acercarnos a los resultados proyectados en la visión de la Firma.

Año con año se llevan a cabo evaluaciones para todos nuestros colaboradores de acuerdo a sus funciones. Todos reciben evaluaciones anuales de desempeño, que son un indicador del avance, rendimiento y áreas de oportunidad de nuestra gente.

Total de hombres y mujeres evaluados en 2015-2016, por categoría laboral (G4-LA11)



Salud ocupacional

(G4-LA6, G4-LA7)




Asumimos la salud laboral como una prioridad en nuestra Firma y hacia nuestros colaboradores, por lo que brindamos la información necesaria para que disfruten de una vida saludable, contemplando aspectos de salud y seguridad, servicios médicos y enfermedades laborales.

Desde 2011, KPMG en México ha estado implementando un programa integral de salud, cuyo objetivo es fomentar un ambiente de bienestar laboral a través de estrategias enfocadas al cuidado de la salud física y emocional.

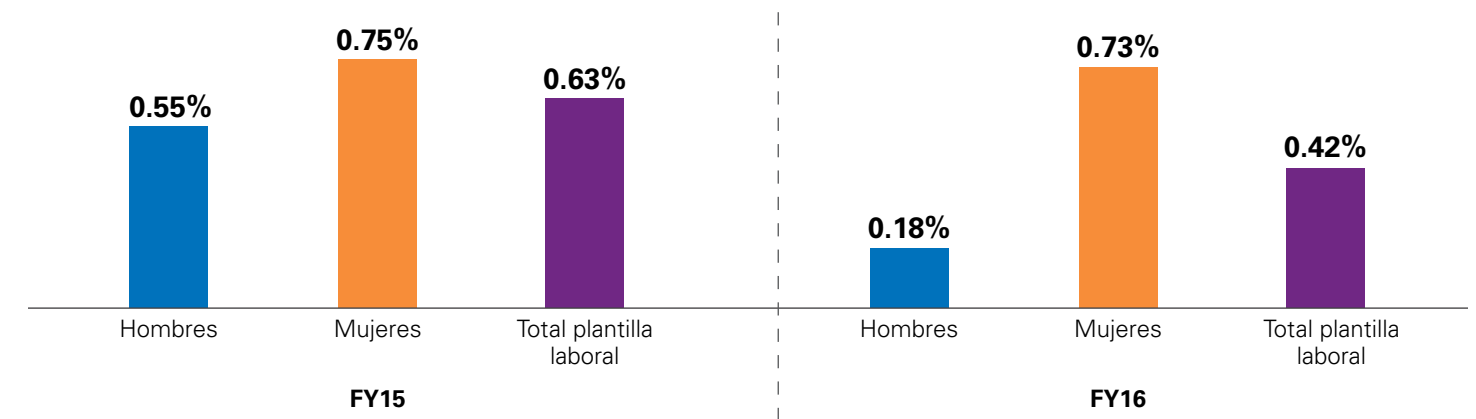
En 2016, logramos la Certificación del Consejo Empresarial de Salud y Bienestar (CESB), quien calificó nuestro programa interno de Wellness en el nivel 4 "Consolidación", lo que significa que estamos trabajando en desarrollar un

ambiente de corresponsabilidad que motive y prepare a los colaboradores para el autocuidado de su salud.

 Sabemos que no estamos exentos de accidentes, y que estos pueden ocurrir tanto dentro como fuera de las instalaciones, durante alguna comisión o durante el trayecto al trabajo. Por tal motivo, 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.

El índice de lesiones por accidentes laborales en 2016 presenta un decremento de 34% con respecto a 2015. La tasa inferior al 1%, tanto en hombres como mujeres, muestran una baja incidencia de accidentes y un bajo riesgo laboral en la Firma. (G4-LA6)

Tasa de lesiones por accidentes laborales respecto al total de la plantilla laboral



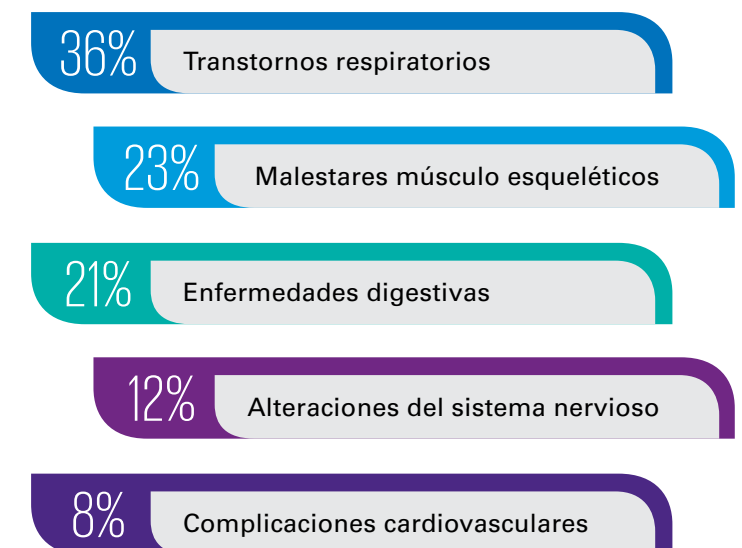
Nota: La tasa de lesiones refleja el número de lesionados (eventos) respecto al total de la plantilla laboral en cada año.

Por otra parte, la medición de enfermedades generales en la Firma se considera a partir del total de colaboradores, excluyendo a trabajadores externos.

Las enfermedades generales de 2016 incluyen padecimientos patológicos y accidentes ocurridos fuera del horario laboral. En este año, el tiempo perdido por enfermedades generales fue de 3,781 horas. (G4-LA6)

El estrés, hipertensión, sobrepeso y diabetes son enfermedades que afectan a algunos de nuestros trabajadores. A continuación se presenta el porcentaje de las principales consultas médicas realizadas por nuestros colaboradores a través del servicio médico interno que ofrece KPMG en México.

Porcentaje de consultas médicas por tipo de afectación



 **8.8** Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores.

Es nuestro compromiso contrarrestar los efectos negativos de dichas condiciones, impulsando el bienestar de nuestro personal, pues además de que nuestros colaboradores sufren impactos negativos a su salud, nuestro trabajo se ve mermado al perder días laborables considerados para la generación de valor para nuestros clientes. En función del género, el mayor porcentaje de días perdidos corresponde a mujeres. (G4-LA7)

Distribución de días perdidos, en función del género

	Hombres	Mujeres
2015	44%	56%
2016	46%	54%

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. Calculamos esta tasa a partir de los días laborales para la Firma. Se excluyen del cálculo los feriados de ley, así como también los que KPMG en México da como beneficio a sus colaboradores. Derivado de las enfermedades y los accidentes ocurridos, el porcentaje de días perdidos en 2015 y 2016 fue de 0.07% respecto al total de horas laborables previstas para el total de la plantilla laboral.

Programas de salud KPMG

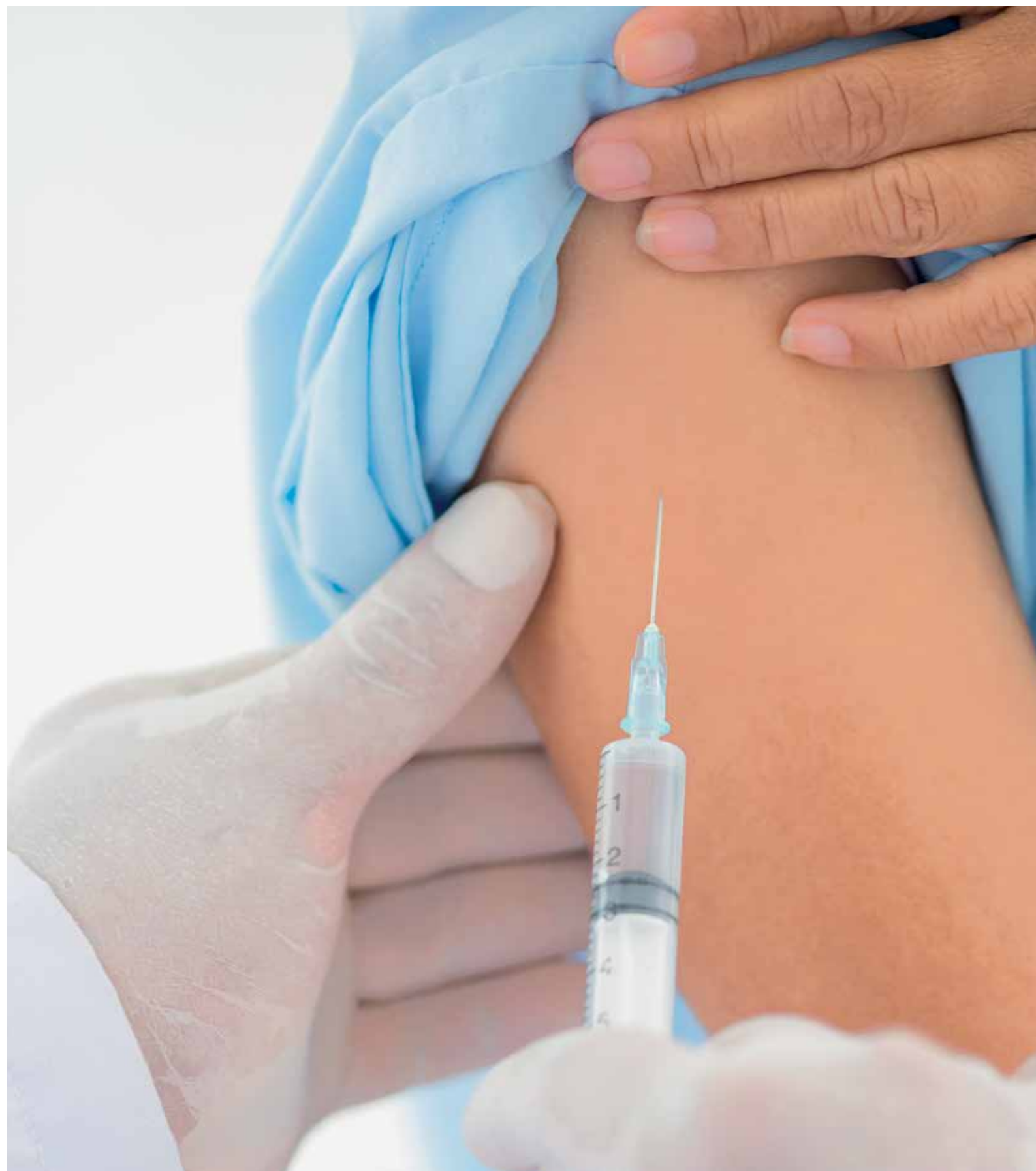
(FP4)

En 2011, implementamos un programa integral de bienestar que tuvo como objetivo fomentar un ambiente laboral saludable en la Firma, a través de estrategias enfocadas al cuidado de la salud física y emocional.

En 2016, logramos la certificación del Consejo Empresarial de Salud y Bienestar (CESB), quien calificó nuestro programa interno de Wellness en el nivel 4 "Consolidación".



3.4 Para 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura mediante la prevención y el tratamiento (...).



Nuestro programa de salud se sostiene en cuatro pilares:

Médico

Atención dirigida al diagnóstico, prevención, tratamiento y/o rehabilitación de enfermedades crónicas degenerativas. Atención y tratamiento a colaboradores a través de jornadas de salud con campañas orientadas a la prevención y *screening*, que permite conocer el estado de salud de los colaboradores.

Nutricional

Servicio de nutriólogo *in house*, que da seguimiento personalizado a nuestros colaboradores, y propone menús al comedor.

Servicio de comedor donde se facilita a nuestros colaboradores el acceso a alimentos saludables e información sobre ellos a través de semáforos de kilocalorías.

Físico

Dentro de las instalaciones, ofrecemos a nuestros colaboradores actividades que ayuden al mejoramiento del estado físico con horarios accesibles, como las siguientes:

- Zumba
- *Knock out*
- *Pulse*
- Clases de activación física
- Pausas activas y ergonómicas
- Masajes relajantes
- Retos de activación

Psicológico-emocional

La Firma ofrece a sus colaboradores:

- *Call center* con psicólogos especializados en intervención en crisis las 24 horas
- Acceso a red de especialistas con un costo preferencial
- Psicólogo especialista *in house*
- Moviteca - biblioteca móvil
- Conferencias con expertos en manejo del estrés

Entre 2015 y 2016, y a través de nuestro programa Wellness, 516 personas participaron en actividades como carreras, caminatas, ciclismo y clases en KPMG, quienes sumaron en total 9,309 kilómetros en tres meses.

En el programa Be you Be well participaron 440 colaboradores, quienes lograron en total perder 204 kilogramos, reducir 280.3 centímetros de cintura y disminuir en 152.9% de grasa.

Lo que nos distingue

(G4-15)



Año con año buscamos que se reconozca nuestro esfuerzo a través de diversas certificaciones. Nos posicionamos de esta manera entre nuestros grupos de interés como una empresa comprometida

con sus colaboradores y las comunidades a las que sirve. Es importante mencionar que KPMG en México es la única Big 4 que cuenta con el distintivo 1% de inversión social.

Certificaciones obtenidas por KPMG en México en el período 2015-2016

 EMPRESA SOCIALMENTE RESPONSABLE	9 años	Distintivo que reconoce la contribución activa y voluntaria en mejora del entorno social, económico y ambiental.
 Empresa Socialmente Responsable 1% Inversión Social	2 años	Distintivo del que se hacen acreedoras las organizaciones que destinan al menos 1% de sus utilidades antes de impuestos a acciones de beneficio social.
 EXPANSION SÚPER EMPRESAS 2016	10 años 14° lugar	Distintivo de las mejores empresas para trabajar de acuerdo con la evaluación de cultura y clima organizacional de la Firma.
 CERTIFICACIÓN EMPRESA EMOCIONALMENTE RESPONSABLE	3 años	Certificación otorgada a las empresas que ofrecen apoyo psicológico a sus colaboradores.
 THE GLOBAL COMPACT APOYAMOS EL PACTO MUNDIAL	8 años	Integrantes del Pacto Mundial de la ONU.
 Workplace Wellness Council-Mexico Consejo Empresarial de Salud y Bienestar	5 años	Certificación para las empresas que aportan a sus colaboradores programas de salud, bienestar y alimentación.
 MODELO DE EQUIDAD DE GÉNERO	Vigencia hasta el 2015	Certificación que se le otorga a las empresas que buscan el empoderamiento de la mujer.

Además de sobresalir por los reconocimientos recibidos por terceros, KPMG en México se destaca al formar parte de organizaciones y asociaciones de alcance nacional e internacional. Gracias a su trayectoria, labor y capacidad, nuestros Socios son invitados a participar en estas instituciones a través de las siguientes acciones:

- Ostentar un cargo en el órgano de gobierno de alguna asociación u organización
- Participar en proyectos o comités
- Realizar un aporte de fondos notable, además de las cuotas de membresía obligatorias
- Tomar decisiones estratégicas

Para mayor información, referirse al Anexo I del presente informe. (G4-16)

Desarrollando nuestras comunidades



Campañas y eventos

(EO11)

Uno de nuestros valores a nivel Firma es “nos comunicamos de forma abierta y honesta”, el cual ponemos en práctica día a día, compartiendo información, conocimientos y consejos, y afrontando las adversidades con entusiasmo. Contamos con una visión y estrategia integral frente a la sostenibilidad, por lo que nos damos a la tarea de realizar campañas internas que nos ayudan a hacer un mundo mejor.

A través de la campaña verde, concientizamos a nuestros colaboradores sobre temas de medio ambiente y reciclaje. Con la campaña de igualdad laboral y no discriminación, fortalecimos una cultura incluyente en un ambiente de respeto y equidad. Los resultados obtenidos son satisfactorios e impulsan nuestro esfuerzo por continuar sumando acciones de beneficio social y ambiental.

Campañas KPMG 2015-2016

Iniciativa	Descripción
Campaña Verde KPMG 2015	Realizamos una campaña interna a nivel nacional con dos propósitos: <ul style="list-style-type: none"> Reforzar 16 acciones que se pueden implementar en nuestro trabajo diario para ser colaboradores sustentables Dar a conocer lo que estamos haciendo en diferentes áreas para operar de manera más eficiente
Campaña Verde KPMG 2016	Realizamos la campaña verde a nivel nacional, enfocándonos en “Recicla hoy por un mundo mejor mañana”, impulsando a nuestros colaboradores a reciclar, e informando qué esfuerzos está realizando la Firma en temas de reciclaje. <ul style="list-style-type: none"> Llevamos a cabo el concurso “Dales una segunda oportunidad ¡Recicla!”, en el que invitamos a los colaboradores a enviar propuestas de artículos desechables a los que pudieran darles un segundo uso. Entre las diferentes propuestas creativas presentadas, el ganador fue un bote hecho con tapas de PET, realizado por una colaboradora de la oficina México También invitamos a nuestra gente a participar en el “Reciclatrón”, organizado por el Gobierno de la Ciudad de México. Recolectamos 76 equipos eléctricos, 25 cables y 23 pilas que ya no servían para enviarlos a reciclaje y reducir los desperdicios electrónicos
Campaña de Equidad 2015	Implementamos una campaña a nivel nacional para promover un ambiente laboral de respeto y reconocimiento, con igualdad de oportunidades desde la selección y reclutamiento del personal, la remuneración, el crecimiento y el desarrollo de carrera, así como la valoración del trabajo, logrando un equilibrio laboral y familiar. Se emitieron cuatro boletines: <ul style="list-style-type: none"> Compromiso con la igualdad, diversidad y entorno incluyente Compromisos de equidad, Comité de Equidad y <i>Ombudsperson</i> (un defensor de los Derechos Humanos) Lucha contra el hostigamiento, discriminación y proceso de denuncia Encuesta de equidad de género
Campaña de Igualdad Laboral y No Discriminación 2016	<ul style="list-style-type: none"> Se difundió una campaña a nivel nacional para promover una cultura incluyente dentro de la Firma Se reforzaron las acciones orientadas a la promoción de un ambiente de igualdad laboral y no discriminación, e impulsar temas como Comité de Equidad, política de equidad, cultura incluyente e igualitaria, nuestros cinco compromisos de equidad, para qué y cómo opera el Comité de Equidad, nuestra postura ante la discriminación y la violencia laboral, fomento de la igualdad laboral y no discriminación, y proceso para realizar una denuncia anónima. Asimismo, lanzamos la encuesta de clima laboral y equidad
Campaña Purpose 2015	Se ejecutó una campaña a nivel nacional para encauzar los esfuerzos hacia el logro de nuestros objetivos a través de nuestro propósito: Inspirar Confianza e Impulsar el Cambio, que define lo que hacemos, cómo lo hacemos y por qué lo hacemos.
Campaña Historia KPMG, la suma de todo 2016	Se diseñó una campaña a nivel nacional sobre los pilares que conforman nuestra Historia KPMG: Propósito, Visión, Estrategia, Promesa de Marca y Valores, que enfatizan la manera en que podemos trabajar unidos para crear una organización exitosa y responsable de la que podemos estar orgullosos.

Iniciativas de vinculación con las comunidades

(G4-SO1, G4-SO2, G4-SO11, G4-DMA)

Las acciones de Responsabilidad Corporativa y Sustentabilidad en KPMG en México están encaminadas a impactar positivamente, y en forma significativa, a nuestros diferentes grupos de interés. Para lograrlo, implementamos los siguientes programas sociales:

- Jornada de Voluntariado
- Día de Ayuda KPMG
- Día de Ayuda Citi
- Trainees KPMG
- Corredores con causa

Conscientes de las necesidades de las comunidades en situación de vulnerabilidad, establecemos alianzas con quienes comparten este interés y otorgamos apoyo en materia de nutrición, educación, abastecimiento de agua y seguridad alimentaria. Con esto impulsamos las cuestiones básicas de desarrollo integral de los seres humanos.

Nos sumamos, también, a iniciativas que proveen alivio inmediato a personas afectadas por desastres naturales o causas de fuerza mayor. En ese sentido, realizamos donaciones en dinero o en especie, procurando la restitución total o parcial a los afectados, de aquellos bienes o aspectos que le generan bienestar.

Día de Ayuda

Nuestras acciones en voluntariado se multiplican, y esto se vive exponencialmente en el Día de Ayuda, iniciativa que se implementa desde hace una década en la Firma. Este año contamos con la participación de colaboradores en todos los niveles y áreas, que realizaron esfuerzos en beneficio de miembros de comunidades o instituciones en todo el país.

Día de Ayuda representa un conjunto de acciones que reflejan uno de nuestros valores: estamos comprometidos con la sociedad.

Día de Ayuda Citi

Iniciativas locales e internacionales que en 2016 estuvieron relacionadas con temas de educación dieron pauta para que nos sumáramos a los programas de World Vision México, uno de nuestros aliados estratégicos. En el Día de Ayuda Citi apoyamos en la creación de un acervo de libros y la habilitación de una ludoteca en el municipio Ecatepec, en el Estado de México.



Jornada de Voluntariado

Cada año llevamos a un grupo de voluntarios al municipio de Xilitla, en San Luis Potosí, para apoyar diversos proyectos de mejora a la comunidad. En 2015 participamos en la construcción de baños ecológicos, y en la habilitación de una ludoteca para una escuela, así como la construcción de una rampa para varias familias. En 2016 construimos una barda escolar, andador y mecanismo de recolección de agua pluvial para un bachillerato.

Apoyo a afectados por desastres naturales y problemáticas sociales

Para KPMG en México es muy importante el apoyo a comunidades a nivel nacional en momento de necesidad. En nuestras oficinas de México, Monterrey y Guadalajara se han realizado campañas de acopio de productos de primera necesidad, como parte del compromiso con nuestra sociedad.

Destacamos por la solidaridad de nuestros colaboradores pues, ante los momentos difíciles, como desastres naturales y otras problemáticas sociales, brindamos apoyo a las poblaciones que sufren las consecuencias. A nivel internacional, este año nos sumamos también a los esfuerzos de KPMG International para los siguientes eventos:

Donativos por desastres naturales o enfermedades

Donativo por ébola

- En febrero de 2015, 8,959 personas fallecieron entre los 22,444 individuos que contrajeron ébola durante la epidemia en África
- KPMG International hizo un llamado a sus firmas miembro y se lograron recaudar 400,000 dólares a través de los donativos de 17 países
- KPMG en México donó \$36,126 pesos para la causa

Donativo a Nepal

- La cifra de afectados por los devastadores terremotos que sacudieron Nepal en los meses de abril y mayo de 2015 sumó más de 8,000 muertos
- Ante los terribles acontecimientos que sufrieron en este país con los terremotos, nuestra Firma se sumó al llamado internacional donando \$45,842 pesos a la causa

Trainees KPMG

El comienzo de las vacaciones también trajo consigo el arranque de nuestro programa Trainees KPMG 2015 y 2016, en sus ediciones número 10 y 11, respectivamente. En este programa nuestros colaboradores les mostraron a los *trainees* (que son estudiantes de entre 17 y 22 años de edad, familiares de nuestros colaboradores), los procesos de operación que conducimos día a día, generando valor con esta experiencia para los participantes. A través de estas actividades se les permitió tener una idea más clara del mundo laboral al que se enfrentarán en un futuro cercano, así como al funcionamiento de una empresa de presencia global.

El voluntariado fue una de las principales actividades que preparamos para Trainees KPMG 2015 y 2016. El programa involucró, también, la participación de los Socios de la Firma, quienes realizaron una presentación sobre la relevancia de cada una de las prácticas que ellos representan, así como de su experiencia y trayectoria en KPMG. Asimismo, contamos con el apoyo del área de Reclutamiento y Selección, quienes impartieron el taller “¿Cómo realizar un CV?” y “Tips para una entrevista”, con el objetivo de ayudar a los *trainees* a prepararse mejor para sus futuras experiencias laborales.



Trenzación KPMG

Este programa, que organiza la institución México Sonríe, se dedica a la recolección de trenzas de cabello que fueron donadas por nuestras colaboradoras y por sus familiares, con la intención de fabricar pelucas oncológicas para mujeres y niñas que padecen cáncer. En 2016 recopilamos 66 trenzas y, posteriormente, hicimos un evento para la entrega de las pelucas a las 6 beneficiarias.



Día en Familia KPMG

Por primera vez en oficina México convocamos a nuestros colaboradores para que invitaran a sus familiares directos a realizar una visita a nuestras instalaciones, promoviendo el equilibrio entre el ámbito laboral y familiar.

Durante 3 días participaron 41 colaboradores y 53 familiares divididos en grupos de niños, adolescentes y adultos. Se les dio una plática sobre KPMG, los niños y adolescentes realizaron un taller sobre Finanzas y los adultos participaron en un rally ambiental, promoviendo el buen uso de los recursos naturales. Además todos los grupos pudieron platicar con un alto directivo de la Firma, hicieron un recorrido y disfrutaron de un tiempo para convivir con los jefes y compañeros de nuestros colaboradores, para compartir el orgullo de pertenecer a KPMG.



Programas de educación y desarrollo en la comunidad

KPMG en México cumple el compromiso adquirido con la Responsabilidad Corporativa y Sustentabilidad al impulsar la generación de nuevos talentos. Como parte de nuestra estrategia, promovemos la inclusión de la juventud en los temas de impacto social y ambiental de México a través de eventos de vinculación universitaria, becas económicas y nuestro programa de becarios.

Hemos impulsado el crecimiento de este sector mediante acuerdos de cooperación y colaboración con organizaciones e instituciones motivadas por los mismos valores, pues mantenemos la convicción de que la educación es un área prioritaria para el desarrollo del país.



Alianzas estratégicas

(G4 EC1)


Para que nuestros esfuerzos sean contundentes y generen resultados a largo plazo a través de estrategias comunitarias, decidimos colaborar en conjunto con Organizaciones de la Sociedad Civil (OSCs), pues reconocemos que se puede lograr una mejor sinergia al combinar talento y diferentes especialidades.

Mediante el trabajo en equipo, nuestras alianzas estratégicas representan una mancuerna que facilita la implementación de acciones y canalización de recursos en tiempo, talento y dinero. Esta dinámica brinda transparencia y factibilidad para la realización de los proyectos que se designan.

Aunque colaboramos conjuntamente con varias instituciones que comparten el compromiso de ayuda social y los valores de sustentabilidad, tenemos cuatro grandes aliados:

World Vision
Por los niños

World Vision México
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. Esta es una de las principales alianzas de la Firma y este año celebramos seis años de colaboración.

 La alianza estratégica con World Vision México ha permitido el apoyo mediante un patrocinio en materia de salud, nutrición y educación a niños y niñas de comunidades en la Huasteca Potosina. Todos los Socios, y algunos Directores de la Firma, hacen posible este patrocinio y la Firma envía, a nombre de cada uno de los patrocinadores, regalos el día del niño, festividades navideñas y regreso a clases.



 **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 (...).

Resultados 2015 Team World Vision Atletas con causa

Como parte de las estrategias de World Vision México y KPMG en México por impulsar la salud, el trabajo en equipo y el desarrollo social, 31 corredores de la Firma participaron en el Team World Vision Mexico: un equipo de atletas que a través de su esfuerzo, suman su recaudación individual para apoyar a niñas y niños en situación de vulnerabilidad. Este año con los recursos recaudados se brindó el acceso sostenible de agua potable a comunidades mazahuas del Estado de México, con la construcción de tanques de recolección de agua pluvial.



Con esta iniciativa, promovemos el deporte, el desarrollo de hábitos de salud adecuados, el compañerismo y el apoyo a grupos vulnerables. Los 20 corredores que asistieron representaron al equipo KPMG-TWV para el Maratón de la Ciudad de México. Otros 11 corredores hicieron lo propio en el medio maratón en el mismo evento, contribuyendo con mucho éxito a esta importante causa humanitaria.

Gracias al esfuerzo de nuestros atletas, y al compromiso de KPMG en México por aportar el doble de cada peso recaudado por los corredores, reunimos un total de \$187,800, lo que significa 26% más que en 2014.



enactus Enactus México

KPMG ha establecido con Enactus una alianza en México desde 2005 y, a nivel global, la ha mantenido con 30 países.

Enactus es una 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 en que vivimos.

Esta relación ha llevado a KPMG a fungir como escrutador oficial en todas las competencias de Enactus, tanto nacionales como globales.

En el desarrollo de nuestra colaboración, dentro del marco de la Competencia Nacional 2015, KPMG en México presentó un panel sobre Perspectivas de la Alta Dirección ante Socios y clientes. Adicionalmente, tuvimos la oportunidad de diseñar y elaborar el trofeo *Empowering Change by KPMG*, que se entregó a los campeones de la competencia.

Colocamos un *stand* para reclutamiento en la Feria de Patrocinadores, y apoyamos con cinco Coordinadores de Liga.

La Competencia Nacional 2015 fue un evento difundido y cubierto por diferentes medios de comunicación de nuestro país, que brindó la oportunidad de relacionamiento con otras empresas que comparten la visión de KPMG en México en ámbitos laborales y de negocio.

Además de los roles que desempeñamos en ocasiones anteriores, en la competencia de 2016, desarrollada en Campeche, entregamos el reconocimiento *Empowering Change Award* a Alfonso Romo Garza Lagüera, Presidente de la Fundación EducarUno, con el cual homenajeamos su trayectoria como líder de negocios comprometido con el desarrollo de personas y comunidades vulnerables para inspirar a los jóvenes a seguir su ejemplo.

Enactus permite a KPMG en México colaborar en las tres líneas de acción de nuestra estrategia enfocada en educación, medio ambiente y desarrollo. En apoyo a esta organización que impulsa la sustentabilidad, participamos también como escrutadores y jueces en la competencia Pequeño Productor, cuentas con nosotros, de la Fundación Walmart. Además, contribuimos a la coordinación de las ligas del evento.



Fundación Teletón

Mantenemos el compromiso de apoyar el servicio que otorga esta fundación al brindar atención integral a niños y niñas con discapacidades físicas, autismo y cáncer. La finalidad de la fundación es proporcionarles

una vida digna e incluyente, promoviendo valores de respeto, igualdad y apoyo a personas en condiciones de vulnerabilidad.

Sumados a este esfuerzo, KPMG en México logró recaudar la cantidad de 515,399 pesos en 2015 y 500,000 pesos en 2016, cifra que fue el resultado de las aportaciones de sus colaboradores y Socios, así como de la propia Firma.

Cada año realizamos una campaña interna con el objetivo de promover la solidaridad de nuestro personal y difundir la aportación social que la Fundación Teletón realiza a miles de familias mexicanas al aplicar técnicas médicas, psicológicas, tecnológicas y de desarrollo humano en sus Centros Teletón.



Anímate a Estudiar

Hemos apoyado, desde hace algunos años, a esta asociación comprometida con promover un México mejor a

través de la educación. Nuestros beneficiados son niños de escasos recursos, provenientes de comunidades vulnerables, que tienen la intención de aprovechar oportunidades de desarrollo a través del estudio.

Además de donar mochilas con útiles escolares, la Firma cumple los "sueños" de los estudiantes de más alto promedio; esto último se trata de una iniciativa a través de la cual los niños piden un deseo, que puede ser algún regalo material o paseo, y KPMG en México se lo concede, como una manera de reconocer su excelencia académica. Adicionalmente, reciben un donativo de cuadernos.

Creemos que apoyar la educación es una de las mejores inversiones en este país para alcanzar un futuro más próspero.







La JAP, en su papel de autoridad rectora, cuida, fomenta, apoya, vigila, asesora y coordina a las Instituciones de Asistencia Privada (IAP), constituidas en la Ciudad de México. En la Firma hemos colaborado en proyectos como:

- Bazar navideño y Bazar del Día de las Madres con causa, en los que asisten algunas IAP a nuestra oficina, dándoles la oportunidad de vender sus productos a nuestros colaboradores, y así fomentar el apoyo a sus beneficiarios
- Viernes de venta con causa, una actividad que se llevó a cabo dos viernes al mes durante todo el 2015 en

el comedor de las oficinas de KPMG en México, con el propósito de impulsar la auto sustentabilidad de las organizaciones participantes

- A través de la JAP, hemos coordinado actividades con algunas de las IAP en el Día de Ayuda y también nos apoya en la canalización de donativos de mobiliario y en especie que hemos destinado a diferentes organizaciones

  Durante los años 2015 y 2016 la inversión total en programas de Responsabilidad Corporativa y Sustentabilidad asciende a \$6,147,827.93 impactando a 189,120 personas.

A continuación, presentamos mayor detalle.

Índice de indicadores GRI G-4

Indicador	Descripción	Inversión	Personas impactadas	Página
G4-1	Declaración del responsable principal de las decisiones de la organización sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y la estrategia de esta con miras a abordar dicha cuestión.	\$221,976.11	96 personas (entre alumnos, maestros y familias).	NO MATERIAL
G4-2	Descripción de los principales efectos, riesgos y oportunidades (I,R&O).	\$234,184.25	319 alumnos de bachillerato.	NO MATERIAL
Día de Ayuda KPMG 2015	Pintura de escuelas, reforestación de parques, actividades lúdicas, entre otras.	\$188,000.00	2,888 personas.	17 oficinas de KPMG en México, 420 voluntarios, 3,354 horas.
Día de Ayuda KPMG 2016	Reforestación, pintura de escuelas y casas hogar, mantenimiento de instituciones, limpieza de playas.	\$193,102.94	26,011 personas.	17 oficinas de KPMG en México, 456 voluntarios, 2,837 horas.
Desastres naturales 2015	a) Donativo económico en apoyo a Nepal por \$45,842.43 pesos realizado a través de Cruz Roja Mexicana. b) Donativo económico en apoyo a damnificados por huracán Patricia por \$30,000 pesos a través de World Vision México.	\$75,842.43	S/I	N/A

 2. Aumentar las inversiones, incluso mediante una mayor cooperación internacional, en la infraestructura rural, la investigación (...).

 9.1 Desarrollar infraestructuras fiables, sostenibles, resilientes y de calidad.

 11.3 Para 2030, aumentar la urbanización inclusiva y sostenible (...).

Iniciativa	Descripción de la iniciativa	Inversión	Personas impactadas	Indicadores de desempeño internos
Enactus 2015	Patrocinio anual, participación en competencia nacional, sesión VIP con jueces de ronda final, trofeo <i>Empowering Change</i> para campeones, mentoría para la World Cup para el equipo Campeón Nacional, desayuno práctico previo a competencia mundial, Planeación estratégica Enactus, Escrutador oficial del evento EmprendedorES de Fundación Walmart.	\$1,860,249.96	1,200 estudiantes Competencia Nacional. 105 Ejecutivos participantes como jueces. 162,000 personas impactadas a través de los proyectos Enactus.	1,860 estudiantes inscritos al programa a nivel nacional. 79 Universidades participantes en 22 estados del país. 130 proyectos con equipos universitarios. Más de 80,000 horas de estudiantes voluntarios.
Enactus 2016	Patrocinio anual, participación en competencia nacional, sesión VIP con jueces de ronda final, trofeo <i>Empowering Change</i> para campeones y reconocimiento <i>Empowering Change</i> para empresario, desayuno práctico previo a competencia mundial, Escrutador oficial del evento Pequeño Productor cuentas con nosotros de la Fundación Walmart.	\$575,256.50	1,000 estudiantes y 200 académicos en Competencia Nacional, 115 Ejecutivos participantes como jueces, En México, a través de los programas Enactus se impactaron a 200,000 personas.	2,200 estudiantes inscritos al programa a nivel nacional, 101 universidades (60% privadas, 40% públicas) en 24 estados del país, 114 proyectos implementados y funcionando, Más de 300,000 horas de trabajo de jóvenes Enactus.
Patrocinio de niños World Vision 2015	Patrocinio de becas integrales de educación, salud, alimentación y derechos humanos a niños de la Huasteca potosina.	\$810,000.00	225 niños y sus familias.	179 Socios, 24 Directores que patrocinan.
Patrocinio de niños World Vision 2016	Patrocinio de becas integrales de educación, salud, alimentación y derechos humanos a niños de la Huasteca potosina.	\$835,200.00	232 niños y sus familias.	174 Socios y 30 Directores que patrocinan.
Corredores con Causa 2015	Participación en medio maratón y maratón 2015 de la Ciudad de México, en donde nuestros corredores recaudan dinero en beneficio del acceso a agua potable o saneamiento de agua en comunidades mazahuas del estado de México.	\$126,200.00	S/I	16 corredores para medio maratón y 15 corredores para el maratón.
Anímate a Estudiar 2015	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 (nos referimos a deseos de alumnos con buenas calificaciones que son concedidos por KPMG) 3) Donativo flete.	\$71,985.00	166 niños y niñas.	a) Transformación Urbana: 80 mochilas y seis sueños. b) Venustiano Carranza: 60 mochilas y 6 sueños. c) Ipoderac: 29 mochilas y dos sueños

Iniciativa	Descripción de la iniciativa	Inversión	Personas impactadas	Indicadores de desempeño internos
Anímate a Estudiar 2016	1) Donativo económico para la compra de mochilas y material escolar en beneficio de niños y niñas de Estado de México, Querétaro y Puebla. 2) Donativo de sueños. 3) Donativo de 700 cuadernos.	\$68,742.15	170 niños y niñas.	a) Transformación Urbana: 80 mochilas y 2 sueños. b) Venustiano Carranza: 60 mochilas y seis sueños. c) Ipoderac: 30 mochilas y dos sueños.
Trainees KPMG 2015	Programa de estudiantes de entre 17 y 22 años, familiares de nuestros colaboradores, que asisten en el verano a KPMG para realizar labores administrativas, teniendo con esto su primera experiencia laboral. Realizan también actividades sociales, de voluntariado y de aprendizaje.	\$321,127.15	50 jóvenes.	Participación de 35 <i>trainees</i> en oficina México, 12 en Monterrey y 3 en Guadalajara.
Trainees KPMG 2016	Programa de estudiantes de entre 17 y 22 años, familiares de nuestros colaboradores, que asisten en el verano a KPMG para realizar labores administrativas, teniendo con esto su primera experiencia laboral. Realizan también actividades sociales, de voluntariado y de aprendizaje.	\$407,237.24	52 jóvenes.	Participación de 34 <i>trainees</i> en oficina México, 9 en Monterrey, 7 en Guadalajara y 2 en Querétaro.
Bazares con Causa 2015	a) Se invitó a 14 instituciones de ayuda social a vender los productos que fabrican para su propio sustento en fechas cercanas a Navidad. b) Se invitó a 11 instituciones de ayuda social a vender sus productos en los Viernes de Compra con Causa, una actividad realizada dos viernes al mes para acercar esos productos a nuestros colaboradores.	N/A	S/I	a) El promedio de ventas de las instituciones participantes en el Bazar Navideño con Causa KPMG 2015 fue de \$1,500.00 a \$4,000.00 b) El total de ventas de las instituciones en los Viernes de Compra con Causa fue de \$29,540.00
Bazares con Causa 2016	Invitamos a 17 instituciones de ayuda social a vender los productos que fabrican para su propio sustento al Bazar con causa del Día de las Madres.	N/A	S/I	El promedio de ventas de las instituciones participantes en el Bazar del Día de las Madres fue de \$300.00 a \$2,000.00
Campañas de Recaudación 2015	Realizamos campañas de colecta con nuestros colaboradores para apoyar diferentes causas: a) Pisando Fuerte por Ellos, en colaboración con Rotaract Lindavista-IPN b) Conviértete en Rey Mago con causa para Guías de México A.C. c) A Mover el Bote, para el Centro de Capacitación, Orientación y Apoyo a la Mujer, A.C.	N/A	2015 personas 202 niños 77 bebés y niños.	Se juntaron 215 pares de zapatos para la campaña Pisando Fuerte por Ellos Se regalaron 202 juguetes, 7 cobijas y 10 pares de zapatos para la campaña Conviértete en Rey Mago con Causa Se recolectaron 165 latas de leche en polvo para la campaña A Mover el Bote

Iniciativa	Descripción de la iniciativa	Inversión	Personas impactadas	Indicadores de desempeño internos
Campañas de Recaudación 2016	Realizamos campañas de colecta con nuestros colaboradores para apoyar diferentes causas: a) Abriga sus Sueños, para la casa hogar Ejército de Salvación. b) Colecta del Día del Niño, con el museo Memoria y Tolerancia para niños del pabellón de oncología en Hospital La Raza. c) Colecta para la Fundación Hogar de Nuestra Señora de la Consolación para Niños Incurables.	N/A	83 niños y jóvenes Más de 100 niños 50 personas.	Se recolectaron 482 piezas de ropa abrigadora para la campaña Abriga sus Sueños. 107 juguetes donados en la Colecta del Día del Niño. 170 artículos de higiene personal, limpieza general y ropa para la Fundación Hogar de Nuestra Señora de la Consolación para Niños Incurables.
Día Citi 2016	Nos sumamos a este día de ayuda que realiza Citi a nivel global, para apoyar diferentes causas. a) Se pintaron los interiores y exteriores del centro de lectura de la comunidad de la Presa en Ecatepec de Morelos, Estado de México. b) Se donó un acervo de 250 libros a la biblioteca del centro.	\$62,329.46	300 niños y niñas.	16 voluntarios de la oficina México pertenecientes al área de IT Services.
Trenzatón 2016	Programa de México Sonríe, que se dedica a la recolección de trenzas de cabello donadas por nuestras colaboradoras, para la fabricación de pelucas oncológicas para mujeres y niñas que padecen de cáncer.	\$31,650.00	6 personas.	66 trenzas donadas 57 colaboradores y familiares donaron su cabello.
Día en Familia KPMG 2016	Convocamos a nuestros colaboradores para que invitaran a sus familiares directos a realizar una visita a las instalaciones de nuestra Firma, promoviendo el equilibrio entre nuestro trabajo y nuestra familia.	\$64,744.74	94 personas.	41 colaboradores y 53 familiares.

N/A = No Aplica

S/I= Sin Información

En la Firma tenemos otras actividades e inversiones como: patrocinios, donativos, apoyos y servicios, en las que participan directamente Socios y Directores.

El total de la inversión en estos rubros fue de \$20'457,997.50, beneficiando a 456 personas y 109 instituciones. (G4-EC1)

Otras inversiones: patrocinios, donativos, apoyos y servicios de KPMG en México

Iniciativa	Descripción de la iniciativa	Inversión	Personas impactadas	Indicadores de desempeño internos
Realización de servicios probono 2015	Donativo de servicios a fundaciones u organismos sociales a precio disminuido o sin costo.	\$6,642,059.82	S/I	34 Instituciones apoyadas
Realización de servicios probono 2016		\$5,856,920.96	S/I	23 Instituciones apoyadas
Donativos económicos 2015	Apoyo económico a diferentes causas o fundaciones.	\$1,695,404.52	S/I	16 causas o instituciones
Donativos económicos 2016		\$1,208,034.14	S/I	8 causas o instituciones
Donativos en especie 2015	Donación de diferentes artículos o mobiliario a fundaciones u organismos sociales.	\$582,609.86	S/I	19 instituciones beneficiadas
Donativos en especie 2016		\$5,594.07	S/I	6 instituciones beneficiadas
Apoyo de nuestros Socios o colaboradores 2015	Patrocinio de niños (programa de becas) y donativos realizados por nuestros colaboradores a causas sociales como Teletón.	\$1,040,684.50	224 niños patrocinados a través de World Vision con beca integral (educación, alimentación, salud)	179 Socios y 24 Directores en el programa de patrocinio de niños
Apoyo de nuestros Socios o colaboradores 2016		\$1,350,598.96	232 niños patrocinados a través de World Vision con beca integral (educación, alimentación, salud)	174 Socios y 32 Directores en el programa de patrocinio de niños
Patrocinios o membresías con causa 2015	Patrocinio de eventos con causa social o bien membresía a organizaciones sociales.	\$803,622.25	S/I	Patrocinio de 7 eventos con causa y membresía a 2 organizaciones sociales
Patrocinios o membresías con causa 2016		\$1,272,468.42	S/I	Patrocinio de 4 eventos con causa y membresía a 4 organizaciones sociales

S/I= Sin Información

Estamos comprometidos con la sociedad y trabajamos juntos, logrando grandes resultados. Nos enorgullece compartir que nuestras comunidades

locales no tienen ningún impacto negativo provocado por la Firma, por lo que no tenemos ningún tipo de reclamación por esta causa. (G4-S02, G4-S011)

Programas sociales destacados: Alianza World Vision México

(G4-EC7, G4-EC8, G4-DMA)

En la Firma implementamos programas sociales para encaminar nuestras acciones a la consolidación de nuestra estrategia de sostenibilidad, impactando positivamente y en forma significativa, a nuestros diferentes grupos de interés a través de nuestros

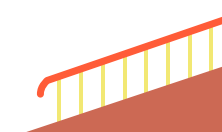
programas de voluntariado, donativos, aportaciones de talento y ayuda en general. Conscientes de las necesidades de comunidades en estados de vulnerabilidad, establecemos alianzas a través del departamento de Responsabilidad Corporativa y Sustentabilidad con aquellos que comparten este interés, y otorgamos apoyo en materia de nutrición, educación, abastecimiento de agua y seguridad alimentaria, como mecanismo de impulso a las cuestiones básicas de desarrollo integral de los seres humanos.

Jornada de Voluntariado 2015

KPMG en México contribuyó al bienestar de niños y niñas con un voluntariado en donde participaron 20 colaboradores de la Firma, tres familias y 160 alumnos beneficiados.



Con esta actividad logramos obtener los siguientes resultados:



Una rampa para niños con discapacidad



Habilitación de ludoteca en escuela primaria



Se pintaron 2 jardines de niños



Construcción de 2 baños ecológicos



Donación de una silla de ruedas



Se construyó un tanque de ferrocemento

Donativos en especie para los 225 niños patrocinados

Todos nuestros Socios y algunos Directores patrocinan a niños de la huasteca potosina con una beca integral en educación, salud y nutrición; KPMG les envía regalos en Navidad, Día del Niño y regreso a clases, entre los regalos que recibieron fueron:



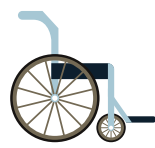
Pijamas
para navidad



Mochilas con útiles escolares
para el regreso a clases



Balones y muñecas
para el día del niño



Silla
de ruedas

Café Tlaneski

La producción de café es una de las actividades económicas más importantes de las familias de Xilitla, por lo que en 2015 se realizó la donación de activos productivos, así como un plan de negocios a la Sociedad Cooperativa Agropecuaria "La Igualdad" de Xilitla (SCAIX), que representa a 307 productores de café buscando condiciones de bienestar y comercio justo.



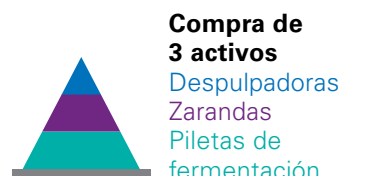
2013
Alianza KPMG,
COCHIP & World
Visión México



Negocio de café
sustentable



Plan de negocios



Compra de 3 activos
Despulpadoras
Zarandas
Piletas de fermentación



100 familias
elevan su producción de café

Gracias a los activos productivos (despulpadoras, zarandas o secadores solares y piletas de fermentación y lavado de café) que KPMG donó en otros años a estos productores se ha logrado aumentar la producción de café en un 333%, de nueve toneladas en la temporada de cosecha de 2013 a 30 toneladas en la de 2015.

Diseño del plan de negocios

Un equipo de expertos en estrategia comercial de KPMG visitó la SCAIX para identificar las variables clave y diseñar un plan de negocios que explicara las áreas de oportunidad y las líneas estratégicas que los productores de café deben de implementar en todo su proceso productivo, con la finalidad de aumentar su proyección comercial.

Con el objetivo de generar un impacto a largo plazo que asegure el éxito de un negocio de café redituable, sustentable y con un producto con estándares altos de calidad, especialistas de la Firma apoyaron a la cooperativa con el diseño del plan de negocios, buscando crear mejores condiciones para las familias indígenas que producen el café.

Se diseñó un plan de negocios proponiendo cuatro principales líneas estratégicas:

- Fortalecimiento de la fuerza de ventas
- Niveles mínimos de acopio y venta
- Segmentación de café orgánico y no orgánico
- Reestructura organizacional y definición de funciones



2.3 Para 2030, duplicar la productividad agrícola y los ingresos de los productores de alimentos en pequeña escala (...).

Informe de resultados del apoyo a SCAIX

Concepto	2011	2012	2013 ¹³	2014	2015	2016	Total
Nº de familias que recibieron activo productivo	-	-	112	100	-	-	212
Nº de familias beneficiadas por el diseño del plan de negocios	-	-	-	-	307	369	307
Total de niñas y niños beneficiados	-	-	560	502	1625	600	1625
Nº de productores certificados por Certificadora Mexicana de Productos y Ecológicos (Certimex)	199	221	230	253	253	324	253
Total de producción anual certificada¹⁴ (toneladas)	5	9	53	53	30	14	150
Total de producción acopiada (toneladas)	1.71	0	17	53	10	3.5	81.71
Comunidades donde hay Socios	13	14	21	25	25	23	25
Hectáreas certificadas	283	336	345	404	488	450	488
Barras de café	-	-	-	1	-	1	1
Cafetería en SLP	-	-	-	1	-	-	1
Capacitación en desarrollo empresarial	-	-	-	2	-	-	2
Plan de Negocios	-	-	-	-	1	-	1
Total de toneladas de café tostado, molido y en taza vendido	3	5	1.55	2.19	5	1.8	16.74

Auditoría Pro Bono

Cada año KPMG en México brinda el servicio de auditoría sin ningún costo para World Vision México, lo que apoya el tema de su transparencia en el uso de los recursos.

Por lo anterior podemos afirmar que esta relación de aliados ha generado un modelo de responsabilidad social integral, exitosa y sostenible.

A través del patrocinio de niños, el apoyo a productores de café, el voluntariado y los donativos en especie, KPMG en México ha impactado en favor de su bienestar integral de los niños, niñas y familias de Xilitla, San Luis Potosí. De igual manera ha mejorado el acceso a agua potable de las comunidades en el Estado de México, a través de los corredores con causa.



¹³ Inicia el apoyo de KPMG.

¹⁴ La temporada de cosecha de café es entre el mes de septiembre y diciembre de cada año.

Derechos Humanos

(G4-DMA)




El respeto a los derechos humanos es un tema clave en nuestra gestión. Por tal motivo, todas las Firmas miembro han adoptado e implementado la Declaración de Derechos Humanos de KPMG, que tiene dos principios fundamentales:

Principios fundamentales de la Declaración de Derechos Humanos de KPMG

Evitar impactos adversos a los Derechos Humanos en nuestras actividades y atender dichos impactos cuando estos ocurran

Prevenir y mitigar los impactos adversos a los Derechos Humanos en nuestras relaciones de negocio


Principios de la declaración de Derechos Humanos de KPMG

 Adicional a esta declaración, a través de KPMG International somos signatarios del *Zero Hunger Challenge*, un programa de la ONU, que nos ayuda a comprometernos a tomar acciones medibles para combatir el hambre y la pobreza.

De manera local, KPMG en México sigue refrendando su compromiso con los Derechos Humanos al formar parte, por octavo año consecutivo, de la red del Pacto Mundial.


Nuestro desempeño en Derechos Humanos


(G4-HR3, G4-HR12), G4-DMA)

 Para asegurar un comportamiento en favor de los Derechos Humanos, contamos con un Código Global de Conducta aplicable para todos nuestros colaboradores, así como con mecanismos internos y externos donde es posible denunciar de manera anónima los casos donde se identifique una posible violación a los mismos. A lo largo del 2015 y 2016, se presentó un solo caso de acoso a través de los buzones de denuncia. El Comité Disciplinario¹⁵ investigó la denuncia recibida y, al determinar la veracidad de la misma, aplicó la medida disciplinaria correspondiente.

Adicional al caso anterior, no hubo ningún otro caso de discriminación o violación a los Derechos Humanos en la Firma. (G4-HR3, G4-HR12)


¹⁵ El Comité Disciplinario es el máximo órgano de KPMG en México a cargo de la evaluación las denuncias recibidas y la aplicación de las sanciones correspondientes.

 **2.1** Para 2030, poner fin al hambre y asegurar el acceso de todas las personas.

 **16.b** Promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible.

 **16.1** Reducir considerablemente todas las formas de violencia.

Capacitación en Derechos Humanos

 A través de nuestro proveedor de seguridad privada se capacita al personal de seguridad en materia de derechos humanos y uso de la fuerza. Esto se realiza a través de un curso que se imparte al momento en que el personal es dado de alta en la empresa, así como en un período posterior de cada seis meses. En el caso específico de KPMG en México, el personal se capacita por dos semanas antes de tomar el puesto. (G4-HR2, G4-HR7)

Programa de capacitación del personal de seguridad de KPMG en México

Derechos Humanos y seguridad privada

Deberes y derechos del personal

Procedimientos básicos

Límites de actuación

Uso racional del equipo

Situaciones de emergencia

Auxilio a autoridades

Persuasión verbal y psicológica

Utilización de la fuerza

Utilización de instrumentos no letales

Nuestra cadena de suministro



Naturaleza de nuestros proveedores

(G4-12, G4-EC9, G4-DMA)

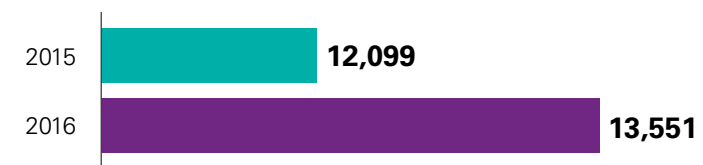
Cada Unidad de Negocios de KPMG en México cuenta con una sólida red de proveedores locales y nacionales. La naturaleza de sus actividades es muy amplia. En algunos casos específicos donde se requiere mano de obra, estos participan con nosotros bajo un esquema de *outsourcing*, como es el caso de los servicios de limpieza y seguridad.

Naturaleza de los proveedores



A finales del 2015, contábamos con 12,099 proveedores a nivel nacional, mientras que para el mismo período de 2016 teníamos 13,551, lo que representa un incremento de 12%, y refleja nuestro crecimiento como Firma. (G4-12)

Número de los proveedores de recursos materiales con respecto a 2016



La contratación de proveedores de origen nacional ha sido una prioridad para KPMG en México. Tanto en 2015, como en 2016, el porcentaje de proveedores de esta naturaleza con respecto al total fue de 98%, sin duda, una muestra del compromiso de la Firma con el mercado mexicano. (G4-EC9)

¹⁶ El Código de Conducta para Proveedores de KPMG se puede revisar en la siguiente liga: <https://home.kpmg.com/mx/es/home/tendencias/2016/05/codigo-conducta-proveedores-kpmg.html>

- 8.8** Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores.
- 8.7** Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso y las formas modernas de esclavitud (...).
- 16.2** Poner fin al maltrato, la explotación, la trata, la tortura y todas las formas de violencia contra los niños.

Derechos Humanos y sustentabilidad en nuestra cadena de suministro

(G4-HR1, G4-HR2, G4-HR4, G4-HR5, G4-HR6, G4-HR7, G4-HR8, G4-HR9, G4-HR10, G4-HR11)

En nuestra Firma existen diversos mecanismos para evaluar el compromiso de nuestros proveedores con la sustentabilidad y la responsabilidad corporativa, como por ejemplo, el Código de Conducta para Proveedores de KPMG en México. Al adherirse a este, ellos se comprometen a respetar los Derechos Humanos, requisito obligatorio para trabajar con nosotros. (G4-LA4, G4-HR1, G4-HR10, G4-HR11)

Los temas abordados por este Código se muestran a continuación:

Temas cubiertos por el Código de Conducta para Proveedores de KPMG¹⁶

- Respeto a la libertad de asociación
- Provisión de seguridad social
- Establecimiento de mecanismos para evitar el acoso sexual
- No al trabajo infantil, ni forzado
- Equilibrio de vida
- Trato y remuneración justa

Somos una empresa socialmente responsable, y por tal motivo, evaluamos con frecuencia a nuestros proveedores. Entre 25 y 30 de nuestros principales proveedores son revisados mensualmente para corroborar que cumplan con los pagos al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

Entre 2015 y 2016, solo seis proveedores recibieron sanciones por parte de KPMG en México. En uno de esos casos, la Firma decidió culminar la relación laboral, como consecuencia del incumplimiento de nuestros requerimientos. (G4-HR9)

Asimismo, en 2015 evaluamos a nuevos proveedores en materia ambiental, estableciendo criterios que deben cumplir en cuanto a las medidas de reciclaje y reducción de residuos en sus productos. Principalmente, los que mostraron un impacto positivo fueron quienes nos suministran cucharas de fécula de maíz, bolsas biodegradables y tarjetas de presentación con material reciclado. (G4-EN32, G4-EN33)

Adicional al caso confirmado en seguridad social, no hemos detectado en nuestra cadena de suministro ninguna situación adicional que vulnere la libertad de asociación, salud y seguridad, relaciones laborales, horarios de trabajo o cualquier otra repercusión negativa de carácter social o ambiental. (G4-SO9, G4-SO10, G4-HR4, G4-HR5, G4-HR6, G4-HR8)

Cuidado del medio ambiente



Nuestro enfoque

(DMA, G4-EN27, G4-EN34)

El cuidado del medio ambiente es un componente clave de la estrategia de sostenibilidad de la Firma, pues genera valor agregado a nuestros clientes y a la sociedad, además de que refleja los valores de los profesionistas que forman parte de KPMG en México.

En línea con nuestro principio de predicar con el ejemplo, este año hemos seguido implementando acciones encaminadas a disminuir nuestro impacto al medio ambiente en el corto y largo plazo.

A continuación reportamos los avances y resultados que logramos en 2015. Es importante mencionar que, a diferencia del resto del reporte, la sección ambiental incluye únicamente información de 2015. Esto, debido a que la recopilación de los datos de 2016 por parte de un tercero independiente concluye después de la publicación del presente informe. Adicionalmente, la información ambiental abarca solo las oficinas de México, Guadalajara y Monterrey, pues concentran 83% de nuestros colaboradores.

En 2015, que es nuestro último año de medición, tuvimos reducciones en el consumo de materiales, emisiones, agua y residuos. Lo anterior es resultado de una intensa campaña de concientización promovida por nuestro departamento de Responsabilidad Corporativa y Sustentabilidad.



Principales logros ambientales 2015 respecto al 2014¹⁷ (G4-EN27)



Este año seguimos participando en diversas iniciativas a nivel internacional y nacional para el reporte de nuestro desempeño ambiental, como son:

- **Global Green Initiative:** Iniciativa de KPMG Internacional que mide la huella de carbono de todas las Firmas miembro. Como objetivo, se estableció la reducción de 15% de nuestras emisiones a nivel global para el período 2010-2015, mismo que superamos, alcanzando 17% de disminución
- **Huella ambiental KPMG:** Cuantificación de todos los impactos ambientales potenciales que ocurren durante el ciclo de vida de la prestación de nuestros servicios a lo largo de un año de operación
- **Reporte GEI:** Iniciativa de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (Semarnat) para el reporte de nuestras emisiones de gases de efecto invernadero en

¹⁷ El porcentaje de emisiones reducidas hace referencia a la cantidad calculada sin considerar las emisiones asociadas a gases refrigerantes. Para mayor detalle, pasar a la sección Cambio Climático.

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

la que participamos de manera voluntaria; somos una de las pocas empresas de servicio en el país que lo hacen

- **Reporte de Sustentabilidad:** Emitimos un reporte bienal de todas las acciones realizadas por la Firma en temas económicos, sociales y ambientales
- **Comunicación del Progreso:** Al ser miembros del Pacto Mundial, reportamos nuestras acciones anuales sobre los diez principios empresariales, entre los cuales se encuentra el principio de Responsabilidad Ambiental

Adicional a lo anterior, damos cabal seguimiento a cualquier solicitud de información sobre nuestro desempeño ambiental presentada por nuestros grupos de interés a través de la Gerencia de Responsabilidad Corporativa y Sustentabilidad. A la fecha, no hemos tenido ninguna reclamación ambiental por nuestras operaciones. (G4-EN34)

Materiales utilizados

(G4-EN1, G4-EN2)

Por la naturaleza de los servicios que prestamos, el papel es uno de los materiales más utilizados.

8.4 Mejorar progresivamente, para 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales (...).

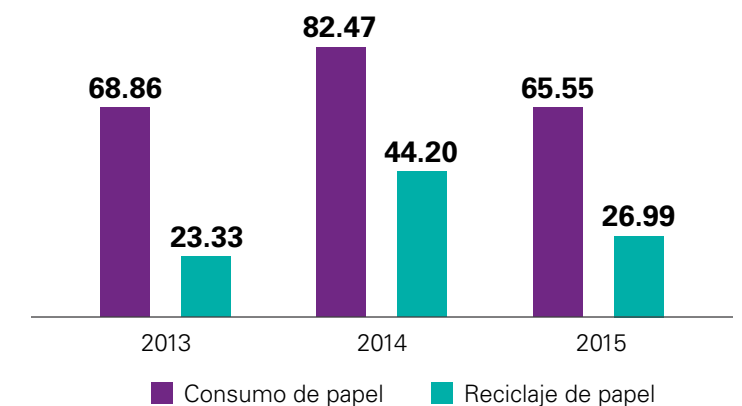
Solo en 2015, nuestro consumo de papel fue casi de 65.5 toneladas, de las cuales se recicló 41%. (G4-EN1, G4-EN2)

Adicionalmente, en 2015 implementamos acciones específicas para disminuir su consumo, logrando una reducción de 21% con respecto al año 2014.

Algunas de las acciones implementadas fueron las siguientes:

- Eliminación de impresiones en papel en la entrega de los promocionales por parte de Mercadotecnia
- Reutilización de papel en los cursos de capacitación
- Optimización del uso de medios electrónicos para compartir información
- Impresión de tarjetas de presentación en papel ecológico

Consumo y reciclaje de papel (en toneladas)



Energía

(G4-EN3, G4-EN4, G4-EN5, G4-EN6, G4-EN7, G4-DMA)

KPMG en México mantiene un monitoreo constante de su consumo energético, que proviene de tres diferentes fuentes: gas LP, electricidad y gasolina. El consumo energético de la Firma en 2015 fue 22,708.05 Gigajoules (GJ), lo que significó un incremento de 5% con respecto al año anterior. Para 2015, la intensidad energética por Empleado Equivalente de Tiempo Completo (FTE, en inglés)¹⁸ fue 8.00 GJ. (G4-EN3, G4-EN4, G4-EN5)

El consumo energético más significativo fue el de la gasolina, que corresponde al combustible empleado por los autos de Socios (95%) y los servicios de mensajería (5%).

Con respecto al consumo de electricidad, a lo largo de 2015 implementamos diversas iniciativas dirigidas a disminuir su consumo. Entre estas se encuentra el cambio de los equipos de impresión, telefonía y computación a modelos más eficientes y la programación de impresoras para realizar el cambio automático a modo *stand-by*¹⁹.

Consumo energético (Gigajoules, GJ) de KPMG en México* **

Consumo	2013	2014	2015
Gas LP	1,081.78	1,020.86	1,008.39
Electricidad	6,355.35	6,392.05	6,375.79
Gasolina	12,280.21	14,208.46	15,323.87
Total	19,717.35	21,621.37	22,708.05

* El total de la energía que consumió KPMG en México en 2015 provino de fuentes no renovables.

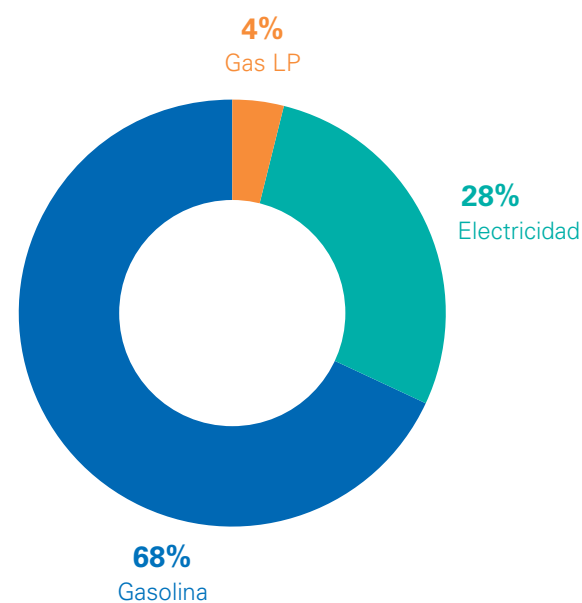
** El poder calorífico del gas LP y la gasolina considerado para el cálculo del consumo energético se obtuvo del siguiente Acuerdo oficial de la Semarnat: http://dof.gob.mx/nota_to_doc.php?codnota=5406149

¹⁸ FTE es un equivalente de colaboradores que trabajan de tiempo completo, considerando tanto los colaboradores de tiempo completo como los de tiempo parcial.

¹⁹ Consideramos que contribuimos parcialmente al ODS7, meta 7.3. Si bien nuestro consumo total ha aumentado, en los rubros de gas LP y electricidad hemos disminuido el mismo.

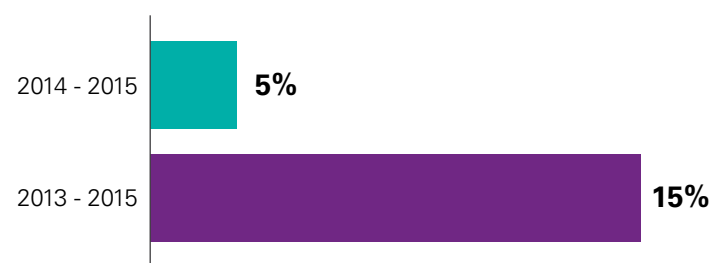
7.3 Para 2030, duplicar la tasa mundial de mejora de la eficiencia energética.

Consumo energético por fuente



Nuestro consumo energético ha ido aumentando con el tiempo, sin embargo, este cambio es cada vez menor: 2015 aumentó 15% con respecto a 2013; por otro lado, este incremento en 2015 fue de tan solo 5% con respecto a 2014.

Variación del consumo energético total con respecto a 2015 (G4-EN6, G4-EN7)



Intensidad del consumo energético

Intensidad de consumo energético	Unidades	2013	2014	2015
Empleados promedio	No. de empleados	2,213	2,366	2,375
Empleado equivalente de tiempo completo	No. de empleados	2,690	2,817	2,841
Consumo energético por empleado promedio	GJ/empleado	8.91	9.14	9.56
Consumo energético por FTE	GJ/FTE	7.33	7.68	7.99

Cambio Climático

(G4-EN15, G4-EN16, G4-EN17, G4-EN18, G4-EN19, G4-DMA)

En nuestra Firma comprendemos la importancia del cambio climático, así como su impacto en el medio ambiente. Por esa razón, participamos en diversas iniciativas a nivel global y nacional, en las cuales nos hemos comprometido a cuantificar y reportar nuestras emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)²⁰.

Las emisiones totales de GEI de 2015 fueron 3,143.51 toneladas de CO₂e, que equivalieron a 1.11 toneladas de CO₂e por FTE²¹. De estas, 41% correspondieron a Alcance 1, 26% a Alcance 2 y 33% a Alcance 3²². (G4-EN15, G4-EN16, G4-EN17, G4-EN18)

Este 2015 nuestras emisiones totales aumentaron en 0.3% con respecto al año pasado. Esto se debe a que, a diferencia de años anteriores, se consideraron las emisiones asociadas al uso de gases refrigerantes. Si estas últimas se excluyeran, nuestras emisiones implicarían una reducción de 3.7% con respecto al año anterior²³. (G4-EN19)

Emisiones de GEI por alcance, totales y por FTE (tCO₂e/año)

	2012	2013	2014	2015
Alcance 1	850.10	930.80	1,085.01	1,807.66
Alcance 2	902.50	882.50	806.11	811.14
Alcance 3	1,027.40	1,467.90	1,244.20	1,040.38
Emisiones totales	2,780.00	3,281.20	3,135.31	3,143.51
Emisiones totales por FTE	1.34	1.22	1.11	1.11

²⁰ Una descripción detallada de las iniciativas ambientales y de GEI en las que participamos se encuentra contenida en la sección de "Nuestro enfoque" del presente informe.

²¹ La definición del término FTE se encuentra contenida en la subsección de Energía.

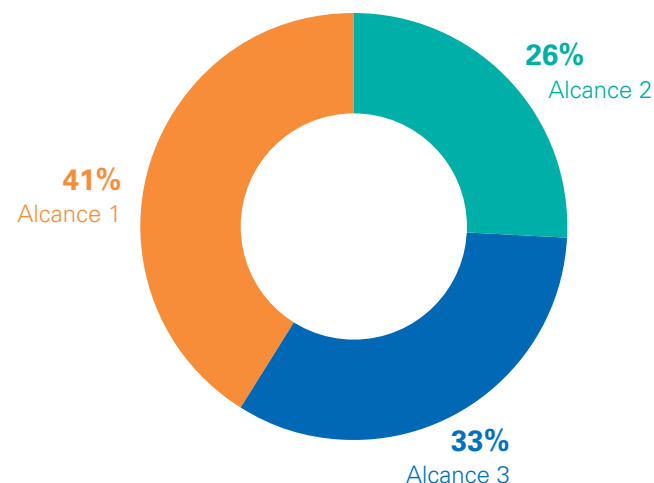
²² Alcance 1 se refiere a las emisiones directas de GEI adjudicadas a nuestra operación (consumo de gas LP y consumo de gasolina); Alcance 2 son aquellas emisiones de GEI relacionadas con el consumo de electricidad de nuestras oficinas; y Alcance 3 considera las emisiones de GEI indirectas, asociadas al transporte de nuestros colaboradores por avión.

²³ Consideramos que contribuimos parcialmente al ODS 14, meta 14.3. Al disminuir nuestras emisiones de GEI, se evita que aumenten los niveles de acidificación de los océanos. Es importante recalcar que este impacto positivo es indirecto.

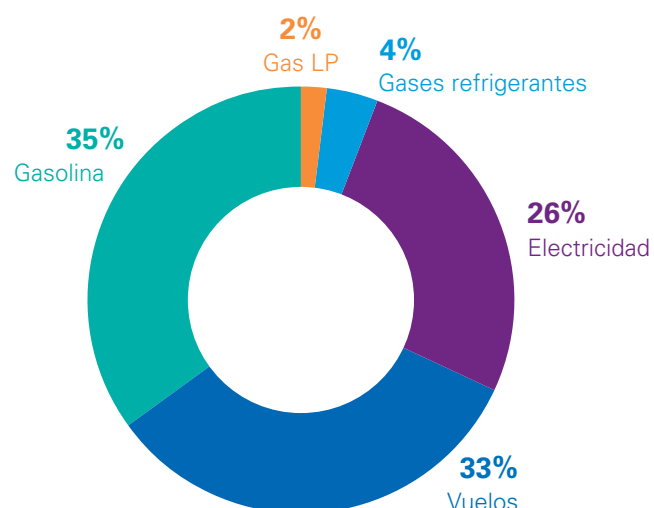
13.1 Fortalecer la resiliencia y la capacidad de adaptación a los riesgos relacionados con el clima (...).

14.3 Reducir al mínimo los efectos de la acidificación de los océanos (...).

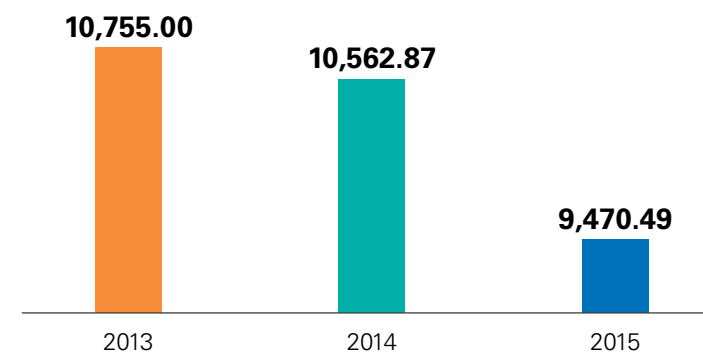
Huella de carbono 2015 por alcance



Contribución a la huella de carbono 2015 por tipo de fuente

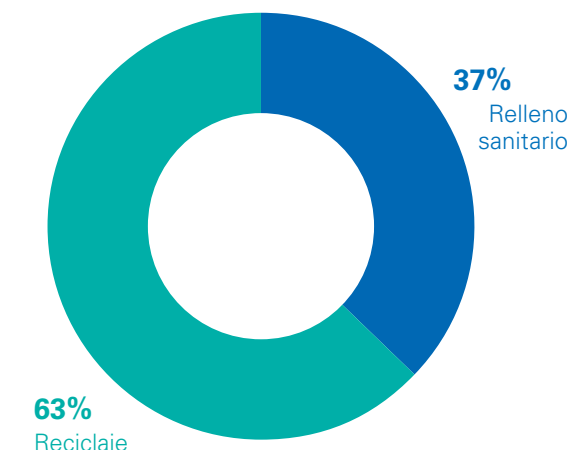


Consumo de agua (en metros cúbicos, m³)*



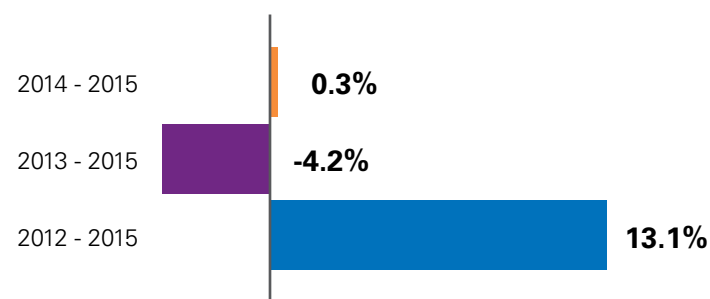
*Esta cantidad se estima sobre la base del porcentaje de ocupación de nuestras oficinas con respecto al área total del edificio donde se encuentran las mismas.

Porcentaje de residuos reciclados y enviados a relleno sanitario



Nuestras emisiones de GEI han presentado un alza en el tiempo. En el siguiente gráfico se muestran las variaciones de nuestras emisiones de este 2015 con respecto a años anteriores. Por ejemplo, estas aumentaron 0.3% con respecto a 2014, disminuyeron 4.2% con respecto a 2013 e incrementaron 13.1% con respecto a 2012.

Variación de las emisiones totales de GEI con respecto a 2015



Consumo de agua

(G4-EN8, G4-EN9, G4-EN10, G4-DMA)

Estamos conscientes de que el agua es un recurso preciado para la humanidad, así como para la estabilidad de los ecosistemas. Por ello, este 2015 implementamos algunas iniciativas dirigidas a reducir el consumo, tales como la no utilización de manteles en eventos para evitar su lavado y la instalación de válvulas economizadoras de agua en sanitarios.

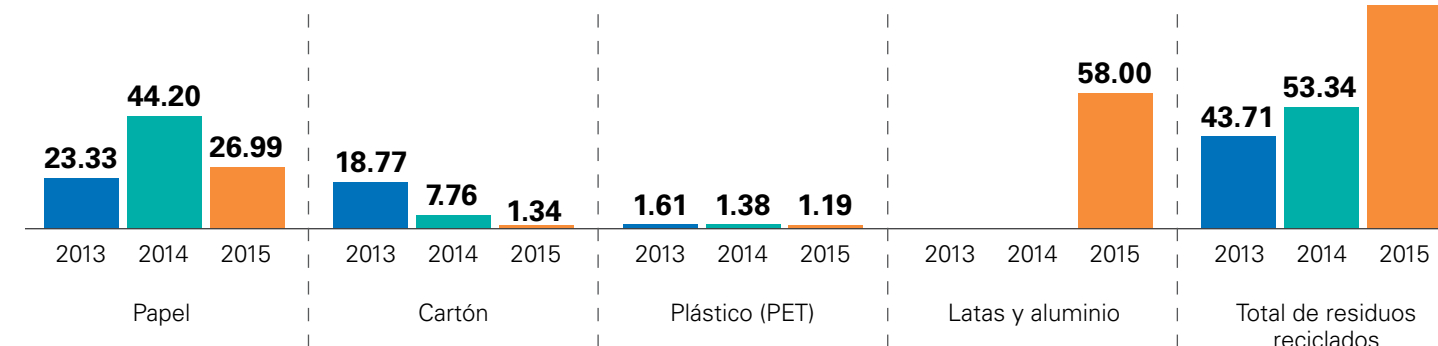
Nuestro consumo de agua para 2015 fue 9,470.49 m³, lo que implicó una reducción de 10% con respecto al 2014. Adicionalmente, toda el agua se obtuvo a través de redes municipales y no fue afectada ninguna fuente de agua. Al día de hoy, no contamos con procesos de reciclaje de agua. (G4-EN8, G4-EN9, G4-EN10)

6.4 Para 2030, aumentar sustancialmente la utilización eficiente de los recursos hídricos en todos los sectores (...).

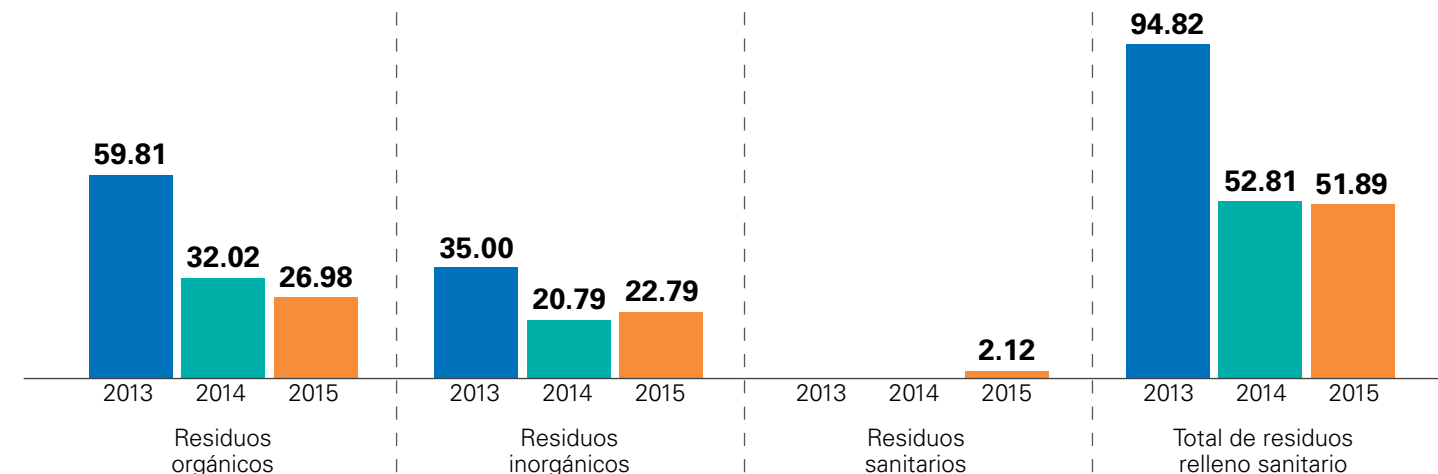
Manejo de residuos (G4-EN23, G4-DMA)

Este año enviamos a reciclaje 63% de nuestros residuos. El restante, que consistió en residuos orgánicos, inorgánicos y sanitarios, fue llevado a un relleno sanitario para su disposición final.

Residuos reciclados en 2013-2015 (toneladas)



Residuos enviados a relleno sanitario en 2013-2015 (toneladas)



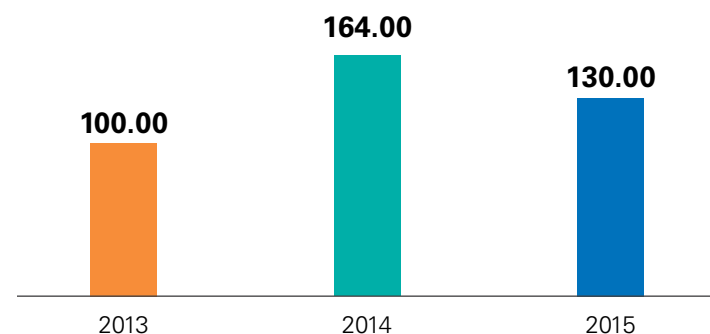
12.4 Para 2020, lograr la gestión ecológicamente racional de los derechos en su ciclo de vida (...).



Dentro de las campañas de reciclaje que implementa la Firma, existe un programa de recuperación del aceite vegetal utilizado en el comedor para colaboradores. Este es entregado a un tercero, el cual lo utiliza para la producción de biodiesel.

Implementamos, también, medidas para el reciclaje de papel, cartón, botellas de PET, latas de aluminio y cristal a través de nuestro proveedor de gestión de residuos.

Aceite vegetal reciclado (litros)



Inversiones ambientales

(G4-EN31, G4-DMA)

Entre 2015 y 2016 se realizaron diversas inversiones ambientales por un monto total de \$684,871; se dividieron en dos categorías:

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

A continuación se muestra un resumen de las inversiones:

Inversiones ambientales (MXN\$)



	2013	2014	2015	2016
Tratamiento de residuos, emisiones y restauración				
Tratamiento de residuos biosanitarios	\$76,640	\$96,000	\$87,153	\$79,883
Proyectos para la medición y reporte de nuestra huella ambiental y huella de carbono	\$69,414	\$78,871	\$72,382	\$77,743
Inversiones en tratamiento	\$146,054	\$174,871	\$159,535	\$157,626
Costos de prevención				
Capacitación relativa a medio ambiente	-	\$31,100	\$7,436	\$20,532
Donación de sistema de riego para Bosque los Colonos, en Guadalajara	-	\$17,750	-	-
Donación a Probosque de Chapultepec para reforestación	\$55,000	-	-	-
Apoyo a comunidad Cuáhuatl con baños ecológicos y recolección agua pluvial	-	-	\$49,502	\$4,816
Apoyo a comunidad mazahua beneficiada con agua potable	\$103,000	\$189,400	\$149,400	-
Día de Ayuda (donde se realizó reforestación)	N/A	\$24,640	\$56,200	\$79,823
Inversiones en prevención	\$158,000	\$231,790	\$262,538	\$105,171
Total de inversiones	\$304,054	\$406,661	\$422,073	\$262,798

A través de nuestras tres líneas de acción, educación, desarrollo y medio ambiente, nos comprometemos a generar un impacto positivo en la economía mexicana, la sociedad y el medio ambiente.

Nos consideramos un ente local de alcance global que promueve el desarrollo sostenible, integrando la sustentabilidad como uno de los seis ejes estratégicos de nuestro modelo de negocio.

Nuestra estrategia de Responsabilidad Corporativa y Sustentabilidad es un motor fundamental que gestiona recursos, talento y alianzas para desarrollar proyectos sustentables que impactan positivamente tanto a los grupos de interés de nuestro entorno inmediato (colaboradores), como aquellos que se encuentran a lo largo de nuestra cadena de valor, tales como clientes, proveedores y comunidades.

“Estamos comprometidos con la reducción de nuestro impacto en el medio ambiente. La sustentabilidad es un elemento esencial de la estrategia de negocios de KPMG. Nuestra responsabilidad hacia las comunidades y el mercado nos conduce a poner en práctica la sustentabilidad, agregando valor a nuestros clientes, y reflejando los principios de nuestros profesionales.”

John Veihmeyer,
Presidente de KPMG International

12.5 Para 2030, disminuir de manera sustancial la generación de desechos (...).

13.3 Mejorar la educación en relación con la mitigación del cambio climático (...).

17.7 Promover el desarrollo de las tecnologías ecológicamente racionales y su transferencia (...).

ANEXO I



Lista de instituciones con las que tenemos relacionamiento.

Cámara / Asociación SIGLAS	Cámara / Asociación
AMCHAM	American Chamber of Commerce
AMCHAM Gdl	American Chamber of Commerce
AMCHAM Mty	American Chamber of Commerce
AMEDIRH	Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos, A.C.
AMEXCAP	Asociación Mexicana de Capital Privado, A.C.
ANEFAC JAL	Asociación Nacional de Especialistas Fiscales de Jalisco A.C.
ANEFAC MTY	Asociación Nacional de Especialistas Fiscales de Monterrey A.C.
ANEFAC AGS	Asociación Nacional de Especialistas Fiscales de Aguascalientes
ANZMEX	Organización Comercial de Australia, Nueva Zelanda y México
BCC	Cámara de Comercio Británica A.C.
COMCE	Consejo Empresarial Mexicano de Comercio Exterior, Inversión y Tecnología A.C.
CÁMARA JAPONESA DE COMERCIO	Cámara Japonesa de Comercio
CAMEXA	Cámara Mexicano-Alemana
CANACINTRA CHIHUAHUA	Cámara Nacional de la Industria de la Transformación
CAINTRA	Cámara de la Industria de Transformación de Nuevo León
CANACO CD JUAREZ (SIEM)	Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo Cd. Juárez
CANCHAM MX	Cámara de Comercio de Canadá en México
COPARMEX MX	Confederación Patronal de la República Mexicana
COPARMEX NL	Confederación Patronal de la República Mexicana NL.
COPARMEX JALISCO	Confederación Patronal de la República Mexicana

Cámara / Asociación SIGLAS	Cámara / Asociación
COPARMEX MEXICALI	Confederación Patronal de la República Mexicana
COPARMEX SLP	Confederación Patronal de la República Mexicana San Luis Potosí
COPARMEX QRO	Confederación Patronal de la República Mexicana Querétaro
COPARMEX MÉRIDA	Confederación Patronal de la República Mexicana Mérida
COPARMEX TIJUANA	Confederación Patronal de la República Mexicana Tijuana
DEITAC	Desarrollo Económico e Industrial de Tijuana
DESEC CHIHUAHUA	Desarrollo Económico del Estado de Chihuahua A.C.
DESEC CD. JUÁREZ	Desarrollo Económico del Estado de Juárez A.J.
CFM	Cámara Franco Mexicana
FUSA	Funcionarios del Sector Asegurador, A.C.
INA	Industria Nacional de Autopartes, A.C.
INDEX Mty	Consejo Nacional de la Industria Maquiladora de Exportación Nacional
INDEX Querétaro	Consejo Nacional de la Industria Maquiladora de Exportación Querétaro
INDEX Guadalajara	Consejo Nacional de la Industria Maquiladora de Exportación Guadalajara
INDEX Yucatán	Consejo Nacional de la Industria Maquiladora de Exportación Yucatán
INDEX Cd. Juárez	Consejo Nacional de la Industria Maquiladora de Exportación Cd. Juárez
INDEX Chihuahua	Consejo Nacional de la Industria Maquiladora de Exportación Chihuahua
INDEX Tijuana	Consejo Nacional de la Industria Maquiladora de Exportación Tijuana
INDEX Mexicali	Consejo Nacional de la Industria Maquiladora de Exportación Tijuana

Universidad SIGLAS	Universidad
Anáhuac Norte	Universidad Anáhuac Norte
Anáhuac Puebla	Universidad Anáhuac Puebla
Anáhuac Oro	Universidad Anáhuac Querétaro
CCPM	Colegio de Contadores Públicos de México
CETYS Tijuana	Centro de Enseñanza Técnica y Superior Campus Tijuana
CUCEA GDL	Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas
CUTONALA GDL	Centro Universitario de Tonalá
EBC Chiapas	Escuela Bancaria y Comercial Campus Chiapas
EBC León	Escuela Bancaria y Comercial Campus León
EBC Oro	Escuela Bancaria y Comercial Campus Querétaro
EBC Reforma	Escuela Bancaria y Comercial Campus Reforma
EBC SLP	Escuela Bancaria y Comercial Campus San Luis Potosí
EBC Tlalnepantla	Escuela Bancaria y Comercial Campus Tlalnepantla
ESCA Santo Tomás	Escuela Superior de Comercio y Administración Campus Santo Tomás
ESCA Tepepan	Escuela Superior de Comercio y Administración Campus Tepepan
FES Cuautitlán	Facultad de Estudios Superiores Campus Cuautitlán
IBERO	Universidad Iberoamericana
ICPNL	Instituto de Contadores Públicos de Nuevo León
IMEFU	Instituto Mexicano de Ejecutivos de Finanzas Universitario
Instituto Tecnológico de Morelia	Instituto Tecnológico de Morelia
IPADE	Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresas
IPN UPIICSA	Instituto Politécnico Nacional Unidad Profesional Interdisciplinaria de Ingeniería y Ciencias Sociales y Administrativas
IPN Zacatenco	Instituto Politécnico Nacional Campus Zacatenco
ITAM	Instituto Tecnológico Autónomo de México
ITESM CEM	Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey Campus Estado de México
ITESM Mty	Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey Campus Monterrey
ITESM Oro	Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey Campus Querétaro

Universidad SIGLAS	Universidad
ITESM Santa Fe	Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey Campus Santa Fe
ITESO GDL	Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente Campus Guadalajara
Tec de la Paz	Tec de la Paz
UAA	Universidad Autónoma de Aguascalientes
UACJ Campus Chihuahua	Universidad Autónoma de Ciudad Juárez Campus Chihuahua
UAG	Universidad Autónoma de Guadalajara
UANL	Universidad Autónoma de Nuevo León
UAQ	Universidad Autónoma de Querétaro
UdeG	Universidad de Guadalajara
UDEM	Universidad de Monterrey
ULSA MX	Universidad La Salle Campus México
ULSA Chihuahua	Universidad La Salle Campus Chihuahua
UNAM FCA	Universidad Nacional Autónoma de México Facultad de Contaduría y Administración
UNAM FES Acatlán	Universidad Nacional Autónoma de México Facultad de Estudios Superiores campus Acatlán
UNITEC Atizapán	Universidad Tecnológica de México Campus Atizapán
UNITEC Cuitláhuac	Universidad Tecnológica de México Campus Cuitláhuac
UNITEC SUR	Universidad Tecnológica de México Campus Sur
UNIVA	Universidad del Valle de Atemajac
Universidad de Guanajuato	Universidad de Guanajuato
Universidad del Pedregal	Universidad del Pedregal
Universidad del Valle de Puebla	Universidad del Valle de Puebla
Universidad Regional del Sureste	Universidad Regional del Sureste
UP	Universidad Panamericana
UP Aguascalientes	Universidad Panamericana Campus Aguascalientes
UP GDL	Universidad Panamericana Campus Guadalajara
UVM Guadalajara	Universidad del Valle de México Campus Guadalajara
UVM Reynosa	Universidad del Valle de México Campus Reynosa



ANEXO II

Índice de indicadores GRI G-4

Indicador	Descripción	Página
Contenidos básicos generales		
Contenidos básicos		
Estrategia y análisis		
G4-1	Declaración del responsable principal de las decisiones de la organización sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y la estrategia de esta con miras a abordar dicha cuestión.	NO MATERIAL
G4-2	Descripción de los principales efectos, riesgos y oportunidades (I,R&O).	NO MATERIAL
Perfil de la organización		
G4-DMA	Información general sobre el enfoque de gestión.	12
G4-3	Nombre de la organización.	12
G4-4	Marcas, productos y servicios más importantes.	12
G4-5	Lugar donde se encuentra la sede central de la organización.	12
G4-6	Número de países donde opera la organización y nombre de aquellos países donde la organización lleva a cabo operaciones significativas o que tienen una relevancia específica para los asuntos relacionados con la sostenibilidad que se abordan en la memoria.	12
G4-7	Naturaleza del régimen de propiedad y su forma jurídica.	12
G4-8	Mercados servidos (incluyendo el desglose geográfico, los sectores que abastece y los tipos de clientes y destinatarios).	12

G4-9	Tamaño de la organización indicando: número de empleados, número de operaciones, ventas netas, capitalización desglosada en términos de deuda y patrimonio (para las organizaciones del sector privado); así como cantidad de productos o servicios que se ofrecen.	https://home.kpmg.com/xx/en/home/campaigns/2016/12/international-annual-review.html#financials_financials-global-revenue
G4-10	Número de empleados por contrato laboral y sexo; por tipo de contrato y sexo; tamaño de la plantilla por empleados, trabajadores externos y sexo; tamaño de la plantilla por región y sexo; destacando porción de trabajadores por cuenta propia reconocidos jurídicamente y comunicando cambios significativos en número de trabajadores.	12
G4-11	Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos.	12
G4-12	Descripción de la cadena de suministro de la organización.	12 y 75
G4-13	Cambio significativo que haya tenido lugar durante el período objeto de análisis en el tamaño, la estructura, la propiedad accionarial o la cadena de suministro de la organización.	12 y 15
G4-14	Forma en que aborda la organización, si procede, el principio de precaución.	12
G4-15	Lista de las cartas, los principios u otras iniciativas externas de carácter económico, ambiental y social que la organización suscribe o ha adoptado.	26, 27 y 54
G4-16	Lista de las asociaciones y las organizaciones de promoción nacional o internacional a las que la organización pertenece.	26, 27 y 55

Aspectos materiales y cobertura

G4-DMA	Información general sobre el enfoque de gestión.	16
G4-17	Lista de entidades que figuran en los estados financieros consolidados de la organización y otros documentos equivalentes, señalando si alguna de ellas no figura en la memoria.	16 y 26
G4-18	Proceso que se ha seguido para determinar el contenido de la memoria y la cobertura de cada aspecto; explicando principios del contenido de la memoria en la determinación de su contenido.	16
G4-19	Lista de aspectos materiales que se identificaron durante el proceso de definición del contenido de la memoria.	16
G4-20	Cobertura dentro de la organización de cada aspecto material.	16
G4-21	Cobertura fuera de la organización de cada aspecto material.	16
G4-22	Consecuencias de las reformulaciones de la información facilitada en memorias anteriores y sus causas.	16
G4-23	Todo cambio significativo en el alcance y la cobertura de cada aspecto con respecto a memorias anteriores.	12 y 16

Participación de los grupos de interés

G4-24	Grupos de interés vinculados a la organización.	20
G4-25	Base sobre la que se realiza la elección de los grupos de interés con los que se trabaja.	20
G4-26	Enfoque de la organización sobre la participación de los grupos de interés, incluida la frecuencia con que se colabora con los distintos tipos y grupos de partes interesadas, indicando si la participación de un grupo se realizó específicamente en el proceso de elaboración de la memoria.	20
G4-27	Cuestiones y problemas clave que han surgido a raíz de la participación de los grupos de interés, describiendo la evaluación hecha por la organización y especificando qué grupos de interés plantearon cada uno de los temas y problemas clave.	20

Perfil de la memoria

G4-28	Período objeto de la memoria (por ejemplo, año fiscal o año calendario).	6
G4-29	Fecha de la última memoria (si procede).	6
G4-30	Ciclo de presentación de memorias (anual, bienal, etc.).	6
G4-31	Punto de contacto para solventar las dudas que puedan surgir en relación con el contenido de la memoria.	6
G4-32	Opción «de conformidad» con la guía que ha elegido la organización, facilitando el Índice GRI y la referencia al informe de verificación externa si la memoria se ha sometido a tal verificación.	NO MATERIAL
G4-33	Política y las prácticas vigentes de la organización con respecto a la verificación externa de la memoria.	NO MATERIAL

Gobierno

G4-34	Estructura de gobierno de la organización.	29
G4-35	Proceso mediante el cual el órgano superior de gobierno delega su autoridad a la alta dirección y a determinados empleados en cuestiones de índole económica, ambiental y social.	29
G4-36	Existencia en la organización de cargos ejecutivos o con responsabilidad en cuestiones económicas, ambientales y sociales, señalando si sus titulares rinden cuentas directamente ante el órgano superior de gobierno.	29 y 30
G4-37	Procesos de consulta entre los grupos de interés y el órgano superior de gobierno con respecto a cuestiones económicas, ambientales y sociales.	NA
G4-38	Composición del órgano superior de gobierno y de sus comités.	29
G4-39	Descripción de las funciones de la persona que preside el órgano superior de gobierno si esta ocupa también un puesto ejecutivo.	29
G4-40	Procesos de nombramiento y selección del órgano superior de gobierno y sus comités, así como los criterios en los que se basa el nombramiento y la selección de los miembros del primero.	29
G4-41	Descripción de los procesos mediante los cuales el órgano superior de gobierno previene y gestiona posibles conflictos de intereses, indicando si los conflictos de intereses se comunican a los grupos de interés.	29
G4-42	Funciones del órgano superior de gobierno y de la alta dirección en el desarrollo, la aprobación y la actualización del propósito, los valores o las declaraciones de misión, las estrategias, las políticas y los objetivos relativos a los impactos económico, ambiental y social de la organización.	29
G4-43	Medidas adoptadas para desarrollar y mejorar el conocimiento colectivo del órgano superior de gobierno con relación a los asuntos económicos, ambientales y sociales.	29
G4-44	Procesos de evaluación del desempeño del órgano superior de gobierno en relación con el gobierno de los asuntos económicos, ambientales y sociales.	29
G4-45	Función del órgano superior de gobierno en la identificación y gestión de los impactos, los riesgos y las oportunidades de carácter económico, ambiental y social.	31
G4-46	Función del órgano superior de gobierno en el análisis de la eficacia de los procesos de gestión del riesgo de organización en lo referente a los asuntos económicos, ambientales y sociales.	31
G4-47	Frecuencia con la que el órgano superior de gobierno analiza los impactos, los riesgos y las oportunidades de índole económica, ambiental y social.	31

G4-48	Comité o el cargo de mayor importancia que revisa y aprueba la memoria de sostenibilidad de la organización y se asegura de que todos los aspectos materiales queden reflejados.	29 y 30
G4-49	Proceso para transmitir las preocupaciones importantes al órgano superior de gobierno.	29
G4-50	Naturaleza y el número de preocupaciones importantes que se transmitieron al órgano superior de gobierno y el proceso que se sigue para ello.	29
G4-51	Políticas de remuneración para el órgano superior de gobierno y la alta dirección.	29
G4-52	Procesos mediante los cuales se determina la remuneración.	NO MATERIAL
G4-53	Forma en que se solicita y se tiene en cuenta la opinión de los grupos de interés en lo que respecta a la retribución, incluyendo, si procede, los resultados de las votaciones sobre políticas y propuestas relacionadas con esta cuestión.	NO MATERIAL
G4-54	Relación entre la retribución total anual de la persona mejor pagada de la organización en cada país donde se lleven a cabo operaciones significativas con la retribución total anual media de toda la plantilla (sin contar a la persona mejor pagada) del país correspondiente.	NO MATERIAL
G4-55	Relación entre el incremento porcentual de la retribución total anual de la persona mejor pagada de la organización en cada país donde se lleven a cabo operaciones significativas con el incremento porcentual de la retribución total anual media de toda la plantilla (sin contar a la persona mejor pagada) del país correspondiente.	NO MATERIAL

Ética e integridad

G4-56	Valores, principios, estándares y normas de la organización, tales como códigos de conducta o códigos éticos.	32 y 34
G4-57	Mecanismos internos y externos de asesoramiento en pro de una conducta ética y lícita, y para consultar los asuntos relacionados con la integridad de la organización, tales como líneas telefónicas de ayuda o asesoramiento.	32
G4-58	Mecanismos internos y externos de denuncia de conductas poco éticas o ilícitas y de asuntos relativos a la integridad de la organización, tales como la notificación escalonada a los mandos directivos, los mecanismos de denuncia de irregularidades o las líneas telefónicas de ayuda.	32

Indicador	Descripción	Página
Contenidos básicos específicos		
Categoría: Economía		
Aspecto: Desempeño económico		
G4-DMA	Información general sobre el enfoque de gestión.	https://home.kpmg.com/xx/en/home/campaigns/2016/12/international-annual-review.html#financials_financials-global-revenue
G4-EC1	Valor económico directo generado y distribuido.	68
G4-EC2	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático.	NO MATERIAL

G4-EC3	Límite de las obligaciones de la organización debidas a programas de prestaciones sociales.	41
G4-EC4	Ayudas económicas recibidas de gobiernos.	No recibimos ayudas económicas del gobierno

Aspecto material: Presencia en el mercado

G4-DMA	Información general sobre el enfoque de gestión.	44
G4-EC5	Relación entre el salario inicial desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas.	44 y 45
G4-EC6	Porcentaje de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas.	44 y 45

Aspecto: Consecuencias económicas indirectas

G4-DMA	Información general sobre el enfoque de gestión.	69
G4-EC7	Desarrollo e impacto de la inversión en infraestructuras y tipos de servicios.	69
G4-EC8	Impactos económicos indirectos significativos y alcance de los mismos.	69

Aspecto material: Prácticas de adquisición

G4-DMA	Información general sobre el enfoque de gestión.	75
G4-EC9	Porcentaje del gasto en lugares con operaciones significativas que corresponde a proveedores locales.	75

Categoría: Medio ambiente

Aspecto material: Materias primas

G4-DMA	Información general sobre el enfoque de gestión.	76
G4-EN1	Materiales por peso o volumen.	77
G4-EN2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados.	77

Aspecto material: Energía

G4-DMA	Información general sobre el enfoque de gestión.	78
G4-EN3	Consumo energético interno.	78
G4-EN4	Consumo energético externo.	78
G4-EN5	Intensidad energética.	78
G4-EN6	Reducción del consumo energético.	78
G4-EN7	Reducciones de los requisitos energéticos de los productos y servicios.	78

Aspecto: Agua

G4-DMA	Información general sobre el enfoque de gestión.	80
G4-EN8	Captación total de agua según la fuente.	80
G4-EN9	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua.	80
G4-EN10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.	80

Aspecto: Biodiversidad

G4-DMA	Información general sobre el enfoque de gestión.	NO MATERIAL
G4-EN11	Instalaciones operativas propias, arrendadas, gestionadas que sean adyacentes, contengan o estén ubicadas en zonas bajo protección y zonas de alto valor en términos de diversidad biológica no protegidas.	NO MATERIAL
G4-EN12	Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad de zonas bajo protección o zonas de alto valor en términos de diversidad biológica no protegidas que se derivan de las actividades, los productos y los servicios.	NO MATERIAL
G4-EN13	Hábitats protegidos o restaurados.	NO MATERIAL
G4-EN14	Número de especies incluidas en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentran en áreas afectadas por las operaciones, según el nivel de peligro de extinción de la especie.	NO MATERIAL

Aspecto material: Emisiones

G4-DMA	Información general sobre el enfoque de gestión.	79
G4-EN15	Emisiones directas de gases de efecto invernadero (Alcance 1).	79
G4-EN16	Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero al generar energía (Alcance 2).	79
G4-EN17	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (Alcance 3).	79
G4-EN18	Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero.	79
G4-EN19	Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero.	79
G4-EN20	Emisiones de sustancias que agotan el ozono.	NO MATERIAL
G4-EN21	NOX, SOX y otras emisiones atmosféricas significativas.	NO MATERIAL

Aspecto material: Efluentes y residuos

G4-DMA	Información general sobre el enfoque de gestión.	81
G4-EN22	Vertimiento total de aguas, según su naturaleza y destino.	NO MATERIAL
G4-EN23	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento.	81
G4-EN24	Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos.	NO MATERIAL

G4-EN25	Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos en virtud de los anexos I, II, III Y VIII del Convenio de Basilea y porcentaje de residuos transportados internacionalmente.	NO MATERIAL
G4-EN26	Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de las masas de agua y los hábitats relacionados afectados significativamente por vertidos de agua y aguas de escorrentía de la organización.	NO MATERIAL

Aspecto: Productos y servicios

G4-DMA	Información general sobre el enfoque de gestión.	76
G4-EN27	Mitigación del impacto ambiental de los productos y servicios.	76
G4-EN28	Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que se recuperan al final de su vida útil, desglosado por categoría.	NO MATERIAL

Aspecto: Cumplimiento regulatorio

G4-DMA	Información general sobre el enfoque de gestión.	NO MATERIAL
G4-EN29	Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental.	NO MATERIAL

Aspecto: Transporte

G4-DMA	Información general sobre el enfoque de gestión.	NO MATERIAL
G4-EN30	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal.	NO MATERIAL

Aspecto: General

G4-DMA	Información general sobre el enfoque de gestión.	82
G4-EN31	Desglose de los gastos e inversiones para la protección del medio ambiente.	82

Aspecto: Evaluación ambiental de los proveedores

G4-DMA	Información general sobre el enfoque de gestión.	75
G4-EN32	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios ambientales.	75
G4-EN33	Impactos ambientales negativos significativos, reales y potenciales, en la cadena de suministro y medidas al respecto.	75

Aspecto material: Mecanismos de reclamación en materia ambiental

G4-DMA	Información general sobre el enfoque de gestión.	76
G4-EN34	Número de reclamaciones ambientales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.	76 y 77

Categoría: Desempeño social

Subcategoría: Prácticas laborales y trabajo digno

Aspecto: Empleo

G4-DMA	Información general sobre el enfoque de gestión.	36
G4-LA1	Número total y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo etario, sexo y región.	36
G4-LA2	Prestaciones sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por ubicaciones significativas de actividad.	36, 41 y 43
G4-LA3	Niveles de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por sexo.	36 y 41

Aspect: Labor/management relations

G4-DMA	Información general sobre el enfoque de gestión.	75
G4-LA4	Plazos mínimos de preaviso de cambios operativos y posible inclusión de estos en los convenios colectivos.	75

Aspecto: Relaciones entre los trabajadores y la dirección / aspect: labor/management relations

G4-DMA	Información general sobre el enfoque de gestión.	41
G4-LA5	Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de seguridad y salud conjuntos para dirección y empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral.	NO MATERIAL
G4-LA6	Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo.	41, 50 y 51
G4-LA7	Trabajadores cuya profesión tiene una incidencia o un riesgo elevados de enfermedad.	50 y 52
G4-LA8	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.	NO MATERIAL

Aspecto: Capacitación y educación

G4-DMA	Información general sobre el enfoque de gestión.	46
G4-LA9	Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral.	46
G4-LA10	Programas de gestión de habilidades y formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales.	46
G4-LA11	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por sexo y por categoría profesional.	46 y 49

Aspecto: Diversidad e igualdad de oportunidades

G4-DMA	Información general sobre el enfoque de gestión.	45
G4-LA12	Composición de los órganos de gobierno y desglose de la plantilla por categoría profesional y sexo, edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	44 y 45

Aspecto: Igualdad de retribución entre mujeres y hombres

G4-DMA	Información general sobre el enfoque de gestión.	44
G4-LA13	Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por ubicaciones significativas de actividad.	44

Aspecto: Evaluación de las prácticas laborales de los proveedores

G4-DMA	Información general sobre el enfoque de gestión.	NO MATERIAL
G4-LA14	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a las prácticas laborales.	NO MATERIAL
G4-LA15	Impactos significativos, reales y potenciales, de las prácticas laborales en la cadena de suministro y medidas al respecto.	NO MATERIAL

Aspecto: Mecanismos de reclamación sobre las prácticas laborales

G4-DMA	Información general sobre el enfoque de gestión.	NO MATERIAL
G4-LA16	Número de reclamaciones sobre prácticas laborales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.	NO MATERIAL

Subcategoría: Derechos humanos**Aspecto: Inversión**

G4-DMA	Información general sobre el enfoque de gestión.	72
G4-HR1	Número y porcentaje de contratos y acuerdos de inversión significativos que incluyen cláusulas de derechos humanos o que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.	75
G4-HR2	Horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluido el porcentaje de empleados capacitados.	73 y 75

Aspecto: No discriminación

G4-DMA	Información general sobre el enfoque de gestión.	72
G4-HR3	Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas.	73

Aspecto: Libertad de asociación y negociación colectiva

G4-DMA	Información general sobre el enfoque de gestión.	75
G4-HR4	Identificación de centros y proveedores en los que la libertad de asociación y el derecho de acogerse a convenios colectivos pueden infringirse o estar amenazados y medidas adoptadas para defender estos derechos.	75

Aspecto: Trabajo infantil

G4-DMA	Información general sobre el enfoque de gestión.	75
G4-HR5	Identificación de centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición de la explotación infantil.	75

Aspecto: Trabajo forzoso

G4-DMA	Información general sobre el enfoque de gestión.	75
G4-HR6	Centros y proveedores significativos con un riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado, y medidas adoptadas para contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzado.	75

Aspecto: Medidas de seguridad

G4-DMA	Información general sobre el enfoque de gestión.	75
G4-HR7	Porcentaje del personal de seguridad que ha recibido capacitación sobre las políticas o los procedimientos de la organización en materia de derechos humanos pertinentes para las operaciones.	75

Aspecto: Derechos de la población indígena

G4-DMA	Información general sobre el enfoque de gestión.	75
G4-HR8	Número de casos de violación de los derechos de los pueblos indígenas y medidas adoptadas.	75

Aspecto: Evaluación

G4-DMA	Información general sobre el enfoque de gestión.	75
G4-HR9	Número y porcentaje de centros que han sido objeto de exámenes o evaluaciones de impactos en materia de derechos humanos.	75

Aspecto: Evaluación de los proveedores en materia de derechos humanos

G4-DMA	Información general sobre el enfoque de gestión.	75
G4-HR10	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a los derechos humanos.	75
G4-HR11	Impactos negativos significativos en materia de derechos humanos, reales y potenciales, en la cadena de suministro y medidas adoptadas.	75

Aspecto: Mecanismos de reclamación en materia de derechos humanos

G4-DMA	Información general sobre el enfoque de gestión.	73
G4-HR12	Número de reclamaciones sobre derechos humanos que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.	73

Subcategoría: Sociedad**Aspecto: Comunidades locales**

G4-DMA	Información general sobre el enfoque de gestión.	58
G4-SO1	Porcentaje de operaciones donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local.	58
G4-SO2	Centros de operaciones con efectos negativos significativos, posibles o reales, sobre las comunidades locales.	58 y 68

Aspecto: Lucha contra la corrupción

G4-DMA	Información general sobre el enfoque de gestión.	33
G4-SO3	Número y porcentaje de centros en los que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados.	33
G4-SO4	Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción.	NO MATERIAL
G4-SO5	Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas.	33

Aspecto: Política pública

G4-DMA	Información general sobre el enfoque de gestión.	NO MATERIAL
G4-SO6	Valor de las contribuciones políticas, por país y destinatario.	NO MATERIAL

Aspecto: Prácticas de competencia desleal

G4-DMA	Información general sobre el enfoque de gestión.	33
G4-SO7	Número de procedimientos legales por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados.	33

Aspecto: Cumplimiento

G4-DMA	Información general sobre el enfoque de gestión.	33
G4-SO8	Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa.	33

Aspecto: Evaluación de la repercusión social de los proveedores

G4-DMA	Información general sobre el enfoque de gestión.	75
G4-SO9	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relacionados con la repercusión social.	75
G4-SO10	Impactos sociales negativos significativos, reales y potenciales, en la cadena de suministro y medidas adoptadas.	75

Aspecto: Mecanismos de reclamación por impacto social

G4-DMA	Información general sobre el enfoque de gestión.	58
G4-SO11	Número de reclamaciones sobre impactos sociales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.	58 y 68

Subcategoría: Responsabilidad sobre productos**Aspecto: Salud y seguridad de los clientes**

G4-DMA	Información general sobre el enfoque de gestión.	NO MATERIAL
G4-PR1	Porcentaje de categorías de productos y servicios significativos cuyos impactos en materia de salud y seguridad se han evaluado para promover mejoras.	NO MATERIAL
G4-PR2	Número de incidentes derivados del incumplimiento de la normativa o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, desglosados en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	NO MATERIAL

Aspecto: Información sobre el enfoque de gestión

G4-DMA	Información general sobre el enfoque de gestión.	25
G4-PR3	<p>a. Indique si los procedimientos de la organización relativos a la información y el etiquetado de sus productos requieren los siguientes datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Origen de los componentes del producto o servicio — Contenido, especialmente en lo que respecta a sustancias que pueden tener cierto impacto ambiental o social — Instrucciones de seguridad del producto o servicio — Eliminación del producto e impacto ambiental o social — Otros (explíquense) <p>b. Indique qué porcentaje de categorías de productos y servicios significativos están sujetos a los procedimientos de evaluación de la conformidad con tales procedimientos.</p>	25
G4-PR4	Número de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, desglosados en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	35
G4-PR5	Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes.	25

Aspecto: Comunicaciones de marketing

G4-DMA	Información general sobre el enfoque de gestión.	25
G4-PR6	Venta de productos prohibidos o en litigio.	NO MATERIAL
G4-PR7	Número de casos de incumplimiento de las normativas y los códigos voluntarios relativos a las comunicaciones de mercadotecnia, entre otras la publicidad, la promoción y el patrocinio, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	25

Aspecto: Privacidad de los clientes

G4-DMA	Información general sobre el enfoque de gestión.	25
G4-PR8	Número de reclamaciones fundamentadas sobre la violación de la privacidad y la fuga de datos de los clientes.	25

Aspecto: Cumplimiento

G4-DMA	Información general sobre el enfoque de gestión.	25
G4-PR9	Valor monetario de las multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios.	25

kpmg.com.mx
01 800 292 KPMG (5764)
asesoria@kpmg.com.mx



Contacto

Andrea Brassel
Responsabilidad Corporativa y Sustentabilidad



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.

“D.R.” © 2017 KPMG Cárdenas Dosal, S.C., la firma mexicana miembro de la red de firmas miembro de KPMG afiliadas a KPMG International Cooperative (“KPMG International”), una entidad suiza. Blvd. Manuel Ávila Camacho 176 P1, Reforma Social, Miguel Hidalgo, C.P. 11650, Ciudad de México. Impreso en México. Todos los derechos reservados.