KPMG

Key Compliance Indicators (KCIs)

Serie *Compliance* avanzado – 12

www.kpmgcumplimientolegal.es

© 2018

Serie *Compliance* avanzado – 12 – *Key Compliance Indicators,* es propiedad intelectual del autor, estando prohibida la reproducción total o parcial del documento o su contenido sin su consentimiento expreso, así como su difusión por cualquier medio, incluyendo, de forma no limitativa, los soportes en papel, magnéticos, ópticos, el acceso telemático o de cualquier otra forma que resulte idónea para su difusión y conocimiento público.

La información contenida en esta publicación constituye, salvo error u omisión involuntarios, la opinión del autor con arreglo a su leal saber y entender, opinión que no constituye en modo alguno asesoramiento y que subordina tanto a los criterios que la jurisprudencia establezca, como a cualquier otro criterio mejor fundado. Los comentarios planteados sólo recogen algunas cuestiones de índole general, que pueden ser de utilidad a meros efectos informativos. Pero los contenidos de dichos comentarios no pretenden ser exhaustivos y sólo reflejan el entendimiento del autor de los aspectos que considera más relevantes respecto de las materias tratadas. El autor no se responsabiliza de las consecuencias, favorables o desfavorables, de actuaciones basadas en las opiniones e informaciones contenidas en este documento.

Los documentos de la Serie Compliance avanzado abordan aspectos relacionados con el Compliance cuya adecuada comprensión e interpretación precisa conocimientos previos en esta materia. Salvo que dispongas de ellos, sugiero consultar primero otros materiales sobre Compliance, como son los Cuadernos sobre Cumplimiento Legal, la Serie de Errores sobre Compliance, la Serie de Tests sobre Compliance, los Kits sobre despliegue de Compliance o la Serie de videos Compliance Basics, todo ello de acceso libre en la página web: www.kpmgcumplimientolegal.es

Presentación

Alain Casanovas
Socio de KPMG Abogados
acasanovas@kpmg.es
Perfil en Linkedin

Se suele hablar poco de los **indicadores clave de *Compliance*** (KCIs), aunque su importancia es capital para contrastar que el sistema de gestión de *Compliance* opera correctamente. Son una especialidad de **Key Performance Indicators** (KPIs), al igual que ha sucedido en otras esferas, como la de gestión de riesgos, con los *Key Risk Indicators* (KRIs).

Los KCIs permiten monitorizar el nivel de consecución de los **objetivos de *Compliance*** y, por lo tanto, valorar la eficacia del sistema de gestión. Es absurdo disponer de un modelo de *Compliance* y marcarse unos objetivos, sin determinar los medidores que permitirán calibrar su nivel de consecución.

Siendo el órgano de gobierno social el que debe impulsar un modelo de *Compliance*, también debería preocuparse por **definir** y hacer un seguimiento de los KCIs que ilustran su evolución. No olvides que los administradores no sólo tiene el **derecho** sino la **obligación** de estar informados, recabando los datos que precisen a tales efectos (duty of enquiry). Por ello, despreocuparse de medir la correcta evolución del sistema de gestión de *Compliance* se presta a una interpretación en clave de **negligencia**, considerando los **efectos adversos** que esa indolencia puede generar a la organización y terceros.

Tanto la ausencia como un enfoque errado de los KCIs perjudican gravemente la monitorización del sistema de gestión de *Compliance*, en la medida en que se juzga su efectividad sobre la base de parámetros **incorrectos**. La generalización del *Compliance* ha propiciado también el empleo indiscriminado de ciertos indicadores, que no siempre guardan relación con las necesidades concretas de cada organización (sus objetivos). En este documento no sólo explicaré la tipología de indicadores de *Compliance*, sino también la importancia de establecer los que verdaderamente se ciñen al modelo y objetivos de cada organización.

Índice

Los KCIs dentro de la ecuación sistémica **2**

Indicadores de actividad **4**

Indicadores de efectividad **6**

Indicadores predictivos **7**

Medición comparada de indicadores **8**

KCIs y reportes de Compliance **9**

Serie *Compliance* 10

Bibliografía del autor 13

Obra digital del autor 14

Los KCIs dentro de la ecuación sistémica

Los reportes de *Compliance* que se elevan al órgano de gobierno y alta dirección incorporan **datos** que ilustran el avance de sus cometidos. Ahora bien, no siempre se reflexiona sobre si estas informaciones son verdaderamente útiles. En ocasiones, su propósito es evidenciar que la función de *Compliance* permanece **activa**. Si interpretamos un modelo de *Compliance* como la mera conjunción inerte de elementos, siendo uno de ellos los **reportes periódicos**, podrían considerarse cubiertos informando sobre lo que se está haciendo. La pregunta es: ¿se está haciendo lo correcto? Para responder debemos valorar la adecuación de los KCIs desde la **lógica** que inviste al sistema de gestión en su conjunto, según anticipé en el documento número 6 de esta Serie ("Claves sistémicas en *Compliance*").

Aunque pueden definirse KCIs muy variados e informar de muchas cosas, tiene sentido centrarse en aquellos medidores que permiten valorar el nivel de consecución de los **objetivos** de *Compliance*, tanto estratégicos como **tácticos** u **operativos**. Es en el momento de su establecimiento cuando procede reflexionar sobre los elementos y métricas de medición que ayudarán a valorar su **grado de avance**. Del mismo modo que para alcanzar la orilla del mar constituye un indicador relevante la elevación del terreno, procede establecer elementos de medición apropiados a las metas que se vaya fijando la organización en materia de *Compliance*. Con el transcurso del tiempo, su **análisis comparado** permitirá juzgar su evolución positiva o negativa, y determinar las acciones correctoras que sean precisas.

Si uno de los objetivos estratégicos consiste en incrementar el nivel de sensibilización sobre *Compliance* en filiales extranjeras, y uno de los objetivos tácticos es impartir formación en ellas, unos KCIs apropiados serán aquellos que midan tanto la **actividad** como la **efectividad** de dichas acciones formativas. Si los indicadores señalan un nivel de asistencia y aprovechamiento para toda la organización del 90%, quedará la duda si dentro del porcentaje restante se sitúan las filiales extranjeras. Si este fuera el caso, el resultado aparentemente bueno del indicador

induciría a error por cuanto, estando el foco de preocupación en las filiales extranjeras, no mostraría el nivel de consecución de los objetivos determinados para ellas. El nivel de asistencia (indicador de actividad) y las calificaciones obtenidas (indicador de efectividad) en la formación impartida en filiales serían algunos **indicadores adecuados**, sin perjuicio de informar de los ratios correspondientes a otros ámbitos o de forma global. Este mismo ejemplo es replicable en tantos otros casos, donde igualmente se precisa su adecuación a los objetivos estratégicos y tácticos de la organización en materia de *Compliance*. Es más, los indicadores pueden **variar con el tiempo**, según cambien las circunstancias de la organización y varíen también sus focos de riesgo, con independencia de que existan algunos de carácter general que convenga siempre mantener.

Como explicaré más adelante, el contenido de los **reportes de *Compliance*** está fuertemente influido por los KCIs de la organización, pues, básicamente, informarán de sus resultados, no sólo desde la perspectiva **cuantitativa** (resultados en forma de cifras) sino también **cualitativa** (narrativa valorando las cifras). Evidentemente, una organización que no ha reflexionado acerca de sus **objetivos** de ***Compliance***, difícilmente puede establecer medidores de su nivel de consecución, ni mucho menos reportar sobre ellos al órgano de gobierno y máxima dirección. Por ello, cuando un modelo de *Compliance* no opera bajo lógica sistémica, la estructura de los informes internos sobre esa materia tienen un alto grado de discrecionalidad y no siempre son útiles.

Indicadores de actividad

Los **indicadores de actividad** muestran el grado de ejecución de las **acciones planificadas** para la consecución de los **objetivos** de *Compliance*. Esto no implica necesariamente su consecución, aspecto que señalarán los indicadores de efectividad que explico más adelante.

Desarrollar actividades no significa que la organización avance hacia la meta deseada, tal vez porque se planificaron acciones **inadecuadas** o porque **no se ejecutan correctamente**. Por eso, los indicadores de **actividad** son insuficientes cuando no van acompañados de indicadores de **efectividad**.

Si deseamos trasladarnos a la oficina en bicicleta, serán **indicadores de actividad** el número de vueltas de pedal o las kilocalorías que quemamos en ese proceso. Sin embargo, si la cadena de transmisión está rota, tal vez no avancemos un solo centímetro, a pesar de una frenética actividad física. El número de kilómetros recorridos o la proximidad a la oficina son **indicadores de efectividad** que ilustran hasta qué punto nuestro esfuerzo se está viendo recompensado. Valorar la correlación entre ambos indicadores nos ayuda a plantear los cambios precisos y operar correctamente el sistema de gestión.

Veamos algunos ejemplos de **indicadores de actividad**:

- El número de miembros de la organización cuyo perfil de riesgo se ha evaluado (diligencia debida de proyección interna), en relación con la población susceptible de medición.
- El número de socios de negocio cuyo perfil se ha evaluado (diligencia debida de proyección externa), en relación con la población susceptible de medición.
- El porcentaje de personas a las que se ha facilitado la Política de *Compliance* y otros documentos relevantes (Código Ético o de Conducta) a través del *welcome pack* y otros medios, en relación con la población susceptible de medición.
- El porcentaje de socios de negocio a los que se ha facilitado un Código específico (de proveedores) o cláusula contractual en materia de *Compliance*, en relación con la población susceptible de medición.

- El porcentaje de personas que han realizado a tiempo las declaraciones de conformidad con la Política de *Compliance*, en relación con población susceptible de medición.
- El porcentaje de personas que han asistido a los ciclos de formación sobre *Compliance*, en relación con la población susceptible de medición.
- Las horas de formación impartidas sobre *Compliance*, por materias y equipos o grupos de personas.
- El número de consultas evacuadas acerca de cuestiones relacionadas con el *Compliance*.
- El número de denuncias recibidas a través de los canales internos, incluyendo el ratio de denuncias por empleado. Distribución porcentual de las denuncias recibidas según las materias denunciadas.
- El número de visitas/revisiones físicas a emplazamientos, en relación con el número total de emplazamientos revisables.

Son indicadores frecuentes, que se **complementarán** con aquellos especialmente relacionados con los objetivos de *Compliance* de la organización.

Indicadores de efectividad

Los **indicadores de efectividad** nos muestran el grado en que se están logrando los objetivos pretendidos. En cualquier caso, procede analizar si su buen resultado trae causa en la ejecución de las actividades planificadas u obedece a otros motivos.

Veamos algunos ejemplos de **indicadores de efectividad**:

- El porcentaje de personas que han aprobado las pruebas relacionadas con la formación sobre *Compliance*, en relación con la población susceptible de medición.
- El número de procedimientos internos relacionados con no conformidades del sistema de gestión de *Compliance* que han supuesto una infracción de la normativa o de los valores de la organización.
- El número de reclamaciones externas o internas relacionadas con riesgos de *Compliance*.
- El número de noticias adversas o casi-incumplimientos de la organización, relacionados con riesgos de *Compliance*.
- El número y cuantía de sanciones.

Son todos ellos indicadores bastante comunes, que se **complementarán** con aquellos relacionados con los objetivos de *Compliance* de la organización.

Indicadores predictivos

El estándar ISO 19600 introdujo el concepto de **indicadores predictivos** en la esfera del *Compliance*. Estos indicadores nos permiten anticipar la materialización de determinados incidentes a partir de información tanto **interna** como **externa**, que apunta hacia esa dirección. No son especulaciones: nos alertan sobre posibles incidencias partiendo de **información real**.

Un indicador **interno** sería, por ejemplo, el número de veces que se consulta determinada política. No es intrascendente que se produzca un pico de actividad en la consulta de la Política contra la discriminación y el acoso, por citar un ejemplo concreto. Si esa alteración es significativa, posiblemente denotará que podrían estar concurriendo casuísticas que motivan tales consultas.

Un indicador **externo** sería, por ejemplo, un incidente de *Compliance* que ha afectado a alguna organización del mismo sector. Cuantas más organizaciones se vean afectadas por él, mayor será la fiabilidad del indicador. También las manifestaciones o planes de las autoridades, los estudios sobre tendencias sectoriales, o la tipología de noticias, por citar otros ejemplos.

Los **indicadores predictivos** nos anticipan algo que está sucediendo y resulta próximo, debiéndose evaluar qué tipo de acciones corresponde aplicar para evitar su ocurrencia o mitigar sus efectos cuando se materialice.

Medición comparada de indicadores

Normalmente, la **primera vez** que se emplean indicadores tanto de **actividad** como de **efectividad** brindan una **información limitada**. Conforman una fotografía sobre *Compliance* en un momento dado, pero no ayudan a comprender si la evolución está siendo positiva, negativa o simplemente estable. Así, un ratio de formación del 80% de la plantilla puede interpretarse en clave **positiva**, cuando el comparable anterior era inferior, o **negativa** en caso contrario (siendo el mismo porcentaje objetivo). Por ello, el valor añadido que aporta el uso de indicadores aflora en su **análisis comparado y explicación de las variaciones**. Es una actividad muy relevante a la hora de reformular los objetivos de *Compliance* o establecer planes de mejora.

Para comparar indicadores es preciso que **no varíen** con el transcurso del tiempo. Por ello, reflexionar sobre qué indicadores se precisan y su métrica (cifras absolutas, porcentuales, etc) es un ejercicio a realizar lo antes posible.

Veamos un ejemplo. Siendo el uso de los canales de denuncia una información habitual en los **reportes operativos de *Compliance***, podemos enriquecer el dato estableciendo una taxonomía de consultas, por ejemplo:

- Comunicaciones acerca de conflictos de intereses.
- Comunicaciones relacionadas con el trato incorrecto a personas.
- Comunicaciones sobre situaciones de discriminación o acoso.
- Comunicaciones de fraude o irregularidades financieras.
- Comunicaciones vinculadas con la corrupción y el soborno.
- Comunicaciones relativas a cuestiones de Competencia.
- Comunicaciones sobre cuestiones medioambientales.
- etc.

De este modo, el dato numérico general puede descomponerse por casuísticas. Emplear clasificaciones permite ahondar en la información y, sobre todo, permite valorar la evolución de las materias analizadas cuando se **comparan** datos conceptualmente homogéneos de diferentes periodos.

KCIs y reportes de *Compliance*

Si el modelo de *Compliance* opera en clave sistémica, debería existir cierto paralelismo entre los KCIs y la información reflejada en sus reportes. Puesto que los KCIs ayudan a valorar el **rendimiento** del sistema de gestión, factor vinculado con el cumplimiento de los objetivos de *Compliance*, su aparición es prácticamente obligada en este tipo de reportes. Como he señalado con anterioridad, pueden coexistir KCIs genéricos, no vinculados directamente con tales objetivos, con aquellos que sí lo están. Pero estos últimos no deberían faltar cuando se trata de conocer si realmente se desarrollan las **actividades** y se consiguen los **resultados** que se ha propuesto la organización (objetivos).

Aunque los reportes de *Compliance* deben basarse en KCIs, precisan también incorporar las explicaciones que ayuden a **interpretarlos**.

Es aquí donde el **criterio experto** del personal de *Compliance* juega un rol clave, al condicionar el significado aparente de las cifras al contexto en que se producen. Por ello, aunque los KCIs sean analizados de manera **comparativa** con los de periodos anteriores, sigue siendo importante interpretar las tendencias que exhiben sopesando otras muchas informaciones. Los reportes de *Compliance* no son la mera consolidación y plasmación gráfica de datos, sino, muy especialmente, su **valoración** por quienes disponen de **criterio experto** para desarrollar este ejercicio. Aunque se están consiguiendo grandes logros en materia de inteligencia artificial, todavía está lejos el momento en que sea una labor ejecutada directamente por un sistema informático.

Serie *Compliance* avanzado

1. Certificaciones y auditorías de *Compliance*

La existencia de reconocidos estándares nacionales e internacionales sobre *Compliance* ha permitido desarrollar trabajos tanto de diseño como de evaluación de programas y sistemas de gestión sobre la base de sus contenidos. En relación con estas evaluaciones de conformidad, existen diferentes enfoques y alcances de revisión que brindan diferentes niveles de confort a las organizaciones. Este documento aborda las dudas más frecuentes sobre esta materia.

2. Psicología social y cognitiva en *Compliance*

Las organizaciones aglutinan a un volumen cada vez mayor de personas. En estos contextos, conocer aspectos que afectan tanto al comportamiento individual como al colectivo de las personas es clave para una gestión exitosa de *Compliance*. En este documento se tratan algunos sesgos relevantes a tales efectos, identificados a lo largo de estudios y experimentos desarrollados en los ámbitos de la psicología cognitiva y de la psicología social.

3. Corrupción: taxonomía moderna de actividades conflictivas

Los estándares modernos de *Compliance* han ido perfilando actividades aparentemente normales que, sin embargo, son propicias para encubrir comportamientos ilícitos. Normalmente, no se trata de actividades necesariamente prohibidas, aunque su desarrollo inadecuado puede llegar a canalizar actos de corrupción. Este documento trata la taxonomía más moderna de este tipo de actividades, de gran utilidad para la definición de políticas anti-soborno y establecimiento de controles tanto preventivos como detectivos.

4. Carreras profesionales en *Compliance*

La madurez de los cometidos asociados al *Compliance* abren la posibilidad de diferentes carreras profesionales en este ámbito, que van desde el *Compliance* en ámbitos específicos por motivo de materia (prevención penal general, prevención de la corrupción, prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, protección de la privacidad y los datos personales, prevención medioambiental, etc) o

de sector (financiero, farmacéutico, energía, etc), hasta la coordinación de diferentes bloques de normas mediante superestructuras de *Compliance*. Surge igualmente la posibilidad de desarrollar actividades de asesoramiento, defensa jurídica o auditoría de modelos de *Compliance*, por citar algunos ejemplos. Este documento comenta el abanico de oportunidades de desarrollo profesional que brindan los entornos de *Compliance*.

5. Detectando el paper *Compliance*

Los modelos de *Compliance* no constituyen una mera formalidad, sino que deben ser adecuados para cubrir una serie de objetivos. Puntualmente, pueden darse casos de programas "sobre el papel", sin la menor intención de que desarrollen su cometido realmente. Son modelos de "*fake Compliance*" o "*paper Compliance*" y se pueden detectar fácilmente desde el primer momento de su impulso. En este documento expondré una serie de medidores objetivos que facilitan identificar modelos de *Compliance* generados para defraudar y que deben reprobarse.

6. Claves sistémicas en *Compliance*

Los "Programas" de *Compliance* han dado paso a los "Sistemas de gestión" de *Compliance*, cuya naturaleza y forma de operar es particular, exigiendo una interacción entre sus elementos que no es indispensable en los modelos lineales que se han venido utilizando hasta la fecha. En este documento se analizarán las principales diferencias entre un "programa" y un "sistema de gestión", así como algunos de los elementos más importantes que permiten revestir de funcionamiento sistémico a las actividades de *Compliance*, a través de interrelaciones, que es necesario definir.

7. Estándares internacionales en *Compliance*: ISO 19600 y 37001

Los primeros estándares internacionales sobre *Compliance* surgen de sendas iniciativas de normalización en el seno de ISO durante año 2013: la primera, ISO 19600, sobre sistemas de gestión de *Compliance* (*Compliance Management Systems*, CMS), que adopta como referente de partida la norma australiana AS 3806; la segunda, ISO 37001, sobre sistemas de gestión anti-soborno (*Anti-Bribery Management Systems*, ABMS), que toma como base la norma británica BS 10500. Beneficiándose de estos antecedentes, se redactan los estándares internacionales con la participación de múltiples países e instituciones, conformándose en los referentes actuales en materia de *Compliance*. Este documento analiza los aspectos clave de su contenido.

8. El estándar nacional sobre *Compliance* penal: UNE 19601

La participación activa de España en la elaboración de los estándares internacionales ISO 19600 e ISO 37001 brindó acceso a conocimientos de primer nivel sobre sistemas de gestión de *Compliance*. Fruto de aquella experiencia, se creó un grupo *ad-hoc* en el seno de la Asociación Española de Normalización UNE para elaborar un estándar nacional que diese cobertura a los requisitos establecidos en el Código

penal sobre sistemas de organización y gestión para la prevención de delitos. En este documento se aborda de manera sistemática aspectos clave del estándar oficial español sobre *Compliance* penal.

9. Elementos representativos de la cultura de *Compliance*

La generación, mantenimiento o mejora de una cultura ética y de respeto a la Ley es el objetivo último de un programa o sistema de gestión de *Compliance*. Aunque hay quien considera que la cultura ética es un elemento difícilmente constatable y medible, existen multitud de aspectos que muestran su existencia. Vemos estos elementos en las diferentes etapas de creación, operación y mejora del sistema de gestión de *Compliance*, dejando en su mayor parte evidencias que son constatables por terceros independientes. Este documento señala algunos de estos elementos, vinculando algunos de ellos a magnitudes económicas perfectamente trazables.

10. Integraciones horizontales y verticales en *Compliance*

La eventual existencia de sistemas de gestión de *Compliance* sobre ámbitos específicos permite su integración en superestructuras de *Compliance*. No obstante, la proliferación de sistemas de gestión puede derivar en modelos difíciles de establecer y operar en entornos de recursos limitados. En estos contextos, procede analizar la posibilidad de integrar ámbitos de *Compliance* bajo un mismo sistema de gestión de manera tanto horizontal (por bloques de normas o dominios) como vertical (a través de la coordinación de diferentes bloques o dominios). En este documento se tratan diferentes experiencias al respecto, de especial interés para PYMES.

11. Factores de independencia de la función de *Compliance*

La efectividad de los modelos de *Compliance* se asocia a la autonomía e independencia de la función de *Compliance*. La autonomía guarda relación con la capacidad de operar por iniciativa propia, sin necesidad de ser mandatada y con capacidad para acceder a las personas e información relevante para sus cometidos. La independencia se vincula a la neutralidad en la toma de decisiones, estando en disposición de sugerir las acciones más adecuadas para la organización, sin miedo a represalias. Este documento analiza diferentes maneras de procurar esa independencia así como de amenazarla, comprometiendo en tal caso el recto proceder de la función de *Compliance*.

12. Key *Compliance* Indicators (KCIs)

Los KCIs son el resultado de aplicar KPIs (*Key Performance Indicators)* y KRIs (*Key Risk Indicators*), ya que ambos deben concurrir en un sistema de gestión de *Compliance*. Este documento abarca los diferentes KPIs, vinculados a las actividades planificadas de *Compliance*, así como los KRIs relacionados con la materialización de riesgos de *Compliance*; distinguiendo así entre elementos de medición de actividad y de eficacia.

Bibliografía del autor

Compliance Penal Normalizado – El estándar UNE 19601

Alain Casanovas

*Prólogo de **José Manuel Maza Martín***

Coedición: Thomson Reuters Aranzadi, AENOR Publicaciones.

Madrid 2017

Legal _Compliance_ - Principios de Cumplimiento Generalmente Aceptados

Alain Casanovas

*Prólogo de **José Manuel Maza**, Magistrado del Tribunal Supremo*

Editor, Grupo Difusión

Difusión Jurídica y Temas de Actualidad, S.A.

Madrid 2013

Control Legal Interno

Alain Casanovas

*Prólogo de **Pedro Mirosa**, Catedrático de Derecho Mercantil, ESADE, Factultad de Derecho*

Editor, Grupo Wolters Wluwer

Editorial La Ley, S.A.

Madrid 2012

Control de Riesgos Legales en la empresa

Alain Casanovas

*Prólogo de **Lord Daniel Brennan** Q.C., former President of the Bar of England and Wales*

Editor, Grupo Difusión

Difusión Jurídica y Temas de Actualidad, S.A.

Madrid 2008

Obra digital del autor

Cuadernos sobre Cumplimiento Legal
Alain Casanovas
www.kpmgcumplimientolegal.es
Madrid 2013

Casos sobre errores de *Compliance*
Alain Casanovas
www.kpmgcumplimientolegal.es
Madrid 2014

Tests de *Compliance*
Alain Casanovas
www.kpmgcumplimientolegal.es
Madrid 2015

Kits de despliegue de *Compliance*
Alain Casanovas
www.kpmgcumplimientolegal.es
Madrid 2016

Videos *Compliance* basics
Alain Casanovas
www.kpmgcumplimientolegal.es
Madrid 2017

Contacto

Alain Casanovas
Socio de KPMG Abogados
T: +34 93 253 29 22
E: acasanovas@kpmg.es

Perfil en
LinkedIn

© 2018 KPMG Abogados S.L.P. sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la red KPMG de firmas independientes afiliadas a KPMG International Cooperative ("KPMG International"), sociedad suiza. Todos los derechos reservados
KPMG y el logotipo de KPMG son marcas registradas de KPMG International Cooperative ("KPMG International"), sociedad suiza.

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