

INFORME DE RSC

2025

Comunicación de progresos

KLB

NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL



UN COMPROMISO COMPARTIDO

Colaboración | Cumplimiento | Equidad | Sostenibilidad



Contenido

3

MENSAJE DEL DIRECTOR GENERAL

Lee el mensaje de Mathieu, nuestro director general.

4

¿QUIÉNES SOMOS?

Actividades, presencia, certificaciones...
Más información sobre la empresa

8

NUESTRA EVOLUCIÓN EN 2025

Nuevas ofertas, nuevas filiales,
acontecimientos destacados, etc.

10

EL PACTO MUNDIAL

Renovación de nuestro apoyo al Pacto
Mundial de las Naciones Unidas

13

NUESTROS VALORES E INICIATIVAS

Iniciativas en sintonía con nuestros valores

16

NUESTROS PILARES

Proyectos y evolución de nuestros pilares
fundamentales en 2025

Mensaje del director general



Estimados empleados, socios y clientes:

El año 2025 se inscribió en una dinámica de continuidad y consolidación de nuestro compromiso en materia de RSC. Estamos convencidos de que el rendimiento económico solo tiene sentido si es sostenible. Nuestras aspiraciones son claras: transformar nuestros valores en acciones concretas y medibles.

Reafirmación de nuestro compromiso ambiental y social

Hemos acelerado la reducción de nuestra huella de carbono (movilidad, locales, consultoría) al tiempo que cultivamos un entorno de trabajo inclusivo y estimulante. El desarrollo de competencias, el fomento de la diversidad y el aseguramiento del bienestar en el lugar de trabajo también han sido aspectos centrales de nuestras iniciativas sociales.

De la concienciación a la acción colectiva

Nuestro compromiso en materia de RSC no se puede materializar sin la adhesión y la participación activa de cada uno de nosotros. En 2025, intensificamos las iniciativas de concienciación de nuestros empleados. En 2026, cada decisión —pequeña o grande— integrará sistemáticamente una perspectiva de RSC (clima, ética, compras responsables).

Compras responsables: descarbonización de nuestra cadena de valor

Orgullosos de haber renovado nuestra certificación RFAR (que reconoce las relaciones con proveedores y las compras responsables), hemos hecho de la descarbonización de nuestras compras uno de nuestros ejes estratégicos clave para 2026. A partir de ahora, daremos prioridad a las soluciones bajas en carbono y apoyaremos a nuestros proveedores en su propia transición ecológica.

Dimensión ética de todas nuestras actividades

La integridad y la transparencia no son valores opcionales, sino el fundamento de nuestra identidad. Ya sea en la fiabilidad de nuestros análisis como en la lucha contra la corrupción, la ética guía cada una de nuestras misiones y constituye la base de la confianza de nuestros clientes.

Perspectivas para 2026

Si 2025 fue una etapa de consolidación, 2026 será de aceleración. Juntos, seguiremos mejorando nuestros indicadores y amplificando nuestro impacto positivo.

Cuento con el compromiso diario de cada una y cada uno de ustedes para hacer de nuestras aspiraciones en materia de RSC una realidad colectiva.

A handwritten signature in blue ink that reads "M. Domínguez". The signature is fluid and cursive.

DIRECTOR GENERAL



¿QUIÉNES SOMOS?



UN COMPROMISO COMPARTIDO
Colaboración | Cumplimiento | Equidad | Sostenibilidad

¿Quiénes somos?

Nuestras actividades

Fundada en 1995 por dos emprendedores, KLB ha sido una de las primeras empresas especializadas en rendimiento operativo en el ámbito de las compras.

Con un crecimiento constante e impulsado por la determinación de sus empleados, KLB se ha diversificado desde entonces para ofrecer soluciones que van desde la **consultoría en materia de rendimiento hasta el apoyo operativo a las funciones de soporte** (Compras, Finanzas, Operaciones, TI, RR. HH., etc.).

Nos distinguimos por nuestra **experiencia multisectorial** de larga data y nuestra **visión global**. Nuestra **reputación** en el sector y nuestras **relaciones duraderas** con clientes de todas las tallas, tanto privados como públicos, nos permiten ayudarlos en todos sus proyectos de crecimiento y transformación, tanto en Francia como en el resto del mundo.

Desde un **enfoque realista, operativo y pragmático**, abordamos cada misión como una oportunidad para aportar un valor añadido concreto a nuestros clientes.

Los asesoramos y abordamos sus proyectos **de principio a fin**, en cada etapa decisiva, para permitirles alcanzar sus objetivos gracias a nuestra **experiencia, nuestra capacidad de respuesta y nuestra agilidad**.

KLB

K-Expertise

K-Lab

A

ALESSIA
CONSEIL RH



Cifras destacadas de KLB

41 mill.

CIFRA DE NEGOCIOS

600

EMPLEADOS








6

PAÍSES

33

PROMEDIO DE EDAD

Para obtener más información sobre KLB, [consulta nuestro sitio web.](#)

- 
-  Francia
 -  Canadá
 -  Brasil
 -  España
 -  México
 -  Isla Mauricio



Nuestras certificaciones, evaluaciones y compromisos

Nuestro compromiso de RSC frente a los nuevos requisitos de calificación

KLB se hace evaluar por **Ecovadis** desde 2014.

En 2025, recibimos la medalla de plata, con una calificación que pasó de 74/100 a 75/100.

La evolución de las metodologías de calificación y el aumento de los umbrales de excelencia nos obligan a una reevaluación constante. Esta evaluación, más rigurosa y en consonancia con la realidad actual, nos permite afinar nuestra visión de los desafíos a los que debemos hacer frente.

Lejos de ser un simple logro, esta medalla de plata nos sirve de catalizador: además de confirmar nuestra posición de liderazgo en el sector, nos permite estructurar nuestra hoja de ruta. Se trata de un resultado que nos invita a ser audaces a la hora de transformar las exigencias en impulsores de rendimiento sostenible.

Más información sobre la [calificación Ecovadis](#).






NUESTRA EVOLUCIÓN EN 2025



UN COMPROMISO COMPARTIDO
Colaboración | Cumplimiento | Equidad | Sostenibilidad



Balance del año 2025

El año 2025 estuvo marcado por numerosos logros y desafíos:

- Celebramos el **30 aniversario** de KLB en Francia.
- Aceleramos nuestra regionalización con **nuevos establecimientos en Lyon** y con la apertura de oficinas en **Toulouse** (Francia), pero también en **Queretaro y Tampico** (México).
- Desarrollamos **nuevas ofertas en Canadá** (formación e inmigración) y en **Alessia** (orientación en design thinking).
- Aceleramos el desarrollo de la **oferta «Centro de servicios»** operada desde nuestras oficinas de Mauricio.
- Lanzamos 2 nuevas marcas: **K-Lab**, que concentra nuestras actividades de TI en Brasil, y **K-Expertise** para nuestras actividades administrativas en México.
- Publicamos nuestro primer **informe de RSC** (correspondiente al año 2024).





EL PACTO MUNDIAL



UN COMPROMISO COMPARTIDO
Colaboración | Cumplimiento | Equidad | Sostenibilidad

El Pacto Mundial



Renovación de nuestro apoyo

Desde 2009, nuestra empresa ha materializado su compromiso con el desarrollo sostenible, ético y responsable mediante la adhesión al **Pacto Mundial de las Naciones Unidas (Global Compact)**.

En 2025, **renovamos con convicción nuestro apoyo** a esta iniciativa mundial que nos guía en la integración de **10 principios relacionados con los derechos humanos, las normas del trabajo, el medioambiente y la lucha contra la corrupción**.

Este compromiso marca la continuidad de nuestro enfoque de RSC, basado en la transparencia, la mejora continua y la contribución a los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**.

Cada año, traducimos estos principios en acciones concretas para lograr un mundo más justo, inclusivo y sostenible con la ayuda de nuestros empleados, socios y clientes.

1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente

2. Asegurarse de que las prácticas empresariales no sean cómplices de abusos contra los derechos humanos

Derechos humanos

7. Las empresas deben apoyar un enfoque de precaución ante los desafíos medioambientales

8. Emprender iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental

9. Fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente

Medio ambiente

3. Las empresas deben defender la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva

4. La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio

5. La abolición efectiva del trabajo infantil

6. La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

Normas laborales

10. Las empresas deben trabajar contra todas las formas de corrupción, incluidas la extorsión y el soborno

Anticorrupción

LOS 10 PRINCIPIOS

Publicación de nuestro Informe de progresos 2025

De conformidad con los principios del Pacto Mundial, hemos publicado nuestro **Informe de progresos 2025**.

Este informe ilustra **nuestros avances, acciones concretas y compromisos renovados** en materia de derechos humanos, condiciones de trabajo, medioambiente y lucha contra la corrupción, siempre en coherencia con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**, a cuyo avance contribuimos.

Consulta nuestro [Informe de progresos 2025](#).

Nuestros esfuerzos contribuyen al avance de los siguientes ODS:

DIMENSIÓN DE COMPRAS RESPONSABLES



DIMENSIÓN ÉTICA



DIMENSIÓN SOCIAL



DIMENSIÓN AMBIENTAL





NUESTROS VALORES Y NUESTRAS ACCIONES



UN COMPROMISO COMPARTIDO
Colaboración | Cumplimiento | Equidad | Sostenibilidad

Iniciativas en sintonía con nuestros valores

Alinear las diferentes acciones implementadas en 2025 con nuestros valores nos ha permitido determinar el sentido que debemos dar a la RSC internamente.

En lugar de abordarla como una cuestión dogmática, hemos decidido adaptar nuestras políticas en proyectos que tengan sentido para los empleados, para el medioambiente y para KLB.

Integrar esta dimensión en nuestros equipos mediante enlaces de proyectos y procesos internos es una excelente forma de promover acciones concretas.

La confianza

es un aspecto central de la relación instaurada con nuestros empleados, socios y clientes:

- Se otorga a cada persona que se implica a nuestro lado.
- En las funciones designadas y en la oportunidad de participar en proyectos específicos; cada integrante propicia el cambio.
- En la seriedad de nuestro enfoque de RSC.
- En nuestra capacidad para mejorar frente a los diferentes desafíos.

La proximidad

es un factor clave de éxito:

- Mantenemos una fuerte proximidad con nuestros equipos gracias a **actividades periódicas en materia de RSC**. Nuestros empleados pueden informarse sobre nuestros avances a través de diversos canales (intranet, reuniones web, comunicaciones específicas), y tienen la oportunidad de participar de forma concreta en proyectos específicos y de compartir nuestros desafíos.
- **Asociación con Gerep**: nuestro proveedor de servicios (una sociedad con propósito) nos ha invitado a formar parte del comité de seguimiento de su misión. Esta es una excelente oportunidad para intercambiar prácticas recomendadas en materia de RSC y evolucionar las nuestras.
- **Asociación con Decarbo'Solution®**: colaboramos con un socio experto del mercado en materia de emisiones de carbono para reforzar nuestra estrategia de descarbonización y colaborar en el ámbito comercial; en particular, en las emisiones de alcance 3, estrechamente vinculadas a las compras.



El compromiso un elemento central

En KLB, el compromiso se articula como un enfoque coherente: comienza desde dentro y se formaliza en nuestros equipos. Así, hemos desarrollado programas de **concienciación específicos** para que cada empleado integre los desafíos en materia de RSC («RSC y cambio climático», «Compras responsables» y «Ética» son ahora módulos obligatorios desde el momento de la incorporación).

Aprovechando esta movilización interna, continuamos nuestro trabajo en profundidad sobre los **desafíos del carbono** para minimizar nuestro impacto ambiental. Desde el primer balance de carbono realizado en Francia en 2023 y la coordinación de nuestros compromisos públicos de reducción de la huella de carbono con el Acuerdo de París, las acciones de KLB se traducen de manera concreta en la definición de planes de acción destinados a una **descarbonización eficaz** de nuestras actividades. Así, la sensibilización interna se transforma en acciones operativas y estructurantes (coherentes con nuestro tamaño y nuestra estructura) para un futuro más sostenible.

En 2025, los avances en materia de RSC dentro de nuestro ámbito de actuación nos impulsan a dar un nuevo giro con la preparación de un balance de carbono mundial y de un compromiso con la iniciativa SBTi (Science-Based Target initiative) a partir de 2026.

Este concepto se traduce también en la actualización de nuestras políticas y procesos internos para continuar con nuestros progresos.



Para obtener más información sobre nuestros valores, [consulta nuestro sitio web.](#)

A close-up photograph of two hands, one above the other, gently holding a transparent globe of the Earth. The hands are positioned as if supporting the globe from both sides. The background is a blurred blue fabric, possibly a shirt. The globe shows the continents of North and South America.

NUESTROS PILARES



UN COMPROMISO COMPARTIDO
Colaboración | Cumplimiento | Equidad | Sostenibilidad



UN COMPROMISO COMPARTIDO

**Nuestro órgano
de gobernanza**

Gobernanza en materia de RSC: una estructura operativa al servicio de la acción

En 2024, el Comité de Dirección de RSC se consolidó como un **auténtico instrumento de gobernanza**, permitiéndonos seguir nuestros indicadores y garantizar una gestión coherente y transparente de nuestros desafíos.

En 2025, entra en una nueva etapa para convertirse en la **instancia central y operativa** de nuestra política de RSC. Este cambio refleja nuestro compromiso de traducir nuestras aspiraciones en acciones concretas y adaptativas que guíen al conjunto de KLB.

Dirección reforzada y proactiva

El Comité, que sigue reuniéndose trimestralmente, desempeña ahora un papel central en la toma de decisiones. Ya no se limita a analizar los resultados, sino que desempeña una labor proactiva en la **orientación estratégica de nuestras acciones**, garantizando la plena coherencia de estas con nuestros compromisos fundamentales.

El carbono como centro de nuestras prioridades

En el seno del Comité de RSC se discuten las estrategias de reducción de nuestras emisiones, se asignan recursos a nuestros proyectos bajos en carbono y se analizan los indicadores clave relativos a nuestro **impacto de carbono**. De este modo, se asegura de que la reducción de nuestra **huella climática** sea un imperativo constante en nuestras operaciones.

Agilidad y adaptación

Gracias a esta mayor dimensión operativa, el Comité puede actuar como un **barómetro de nuestros desafíos sociales y ambientales**. Es capaz de identificar con rapidez las necesidades de ajuste, modificar las acciones en curso para maximizar su impacto y proporcionar respuestas concretas a los desafíos emergentes.

Implementación estratégica

De acuerdo con el objetivo fijado, el Comité estructura y guía activamente la **implementación progresiva de nuestra estrategia de RSC en las distintas filiales**, garantizando la coordinación de todo el Grupo con nuestros objetivos comunes.

Recordatorio de nuestros compromisos en materia de RSC y de nuestras 4 líneas directrices principales

El Comité de RSC se asegura de que su acción operativa contribuya directamente a la materialización de nuestros compromisos.

1

Una empresa que vela por sus empleados.

COLABORACIÓN

2

Respetar a nuestros proveedores, promover su implicación y desarrollar el tejido económico local.

EQUIDAD

3

Trabajar juntos de manera íntegra e independiente.

CUMPLIMIENTO

4

Reducir el impacto de nuestras actividades en el clima.

SOSTENIBILIDAD

Balance de logros de 2025

La internacionalización de nuestro enfoque de RSC marcó un hito significativo en 2025, con avances concretos en cada una de nuestras filiales.

Francia

- El 27 % de la plantilla ha participado en actividades de concienciación en materia de RSC y cambio climático.



Canadá

- Habilitación de las políticas social, ambiental y de compras responsables.



España

- Implementación del código de conducta y del procedimiento de denuncia.



México

- Preparación de la implementación de la dimensión ética.



Hoja de ruta 2026

Aprovechando esta dinámica, 2026 será la ocasión de acelerar aún más esta **internacionalización**, integrando todas nuestras filiales en nuestra estrategia de RSC.

Tenemos previsto hacer extensivo nuestro marco normativo a **Canadá** mediante la incorporación del código de conducta, el procedimiento de denuncia y el cumplimiento del RGPD.

Nuestro compromiso también se concretará en **México**, donde se implementarán el procedimiento de denuncia, el código de conducta, el cumplimiento del RGPD, la política social y la política de compras responsables.

Por último, **Brasil** y **Mauricio** serán testigos de la implementación simultánea de nuestras cuatro políticas principales, lo que subraya nuestra aspiración de lograr un compromiso de RSC global y coherente en todas nuestras zonas de actividad.





COLABORACIÓN

Capitalización de nuestro capital humano

KLB

3 BUENA SALUD Y BIENESTAR

4 EDUCACIÓN DE CALIDAD

5 IGUALDAD DE GÉNERO

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

Nuestra visión: Las personas, nuestro motor de rendimiento sostenible

En KLB, estamos convencidos de que el éxito de nuestra misión se basa en un postulado sencillo: situar a nuestros empleados en el centro de nuestras actividades y estrategias. Nuestro compromiso consiste en ofrecer una experiencia profesional enriquecedora y basada en la confianza, el respeto de los derechos fundamentales y el desarrollo continuo de cada individuo.

Esta aspiración se traduce en una política social estructurada que garantiza la igualdad de oportunidades y promueve la empleabilidad sostenible. Ya sea a través de formación, movilidad interna o trayectorias internacionales, ponemos a disposición de nuestro talento los medios necesarios para construir su propia trayectoria dentro del Grupo.

El año 2025 marcó una etapa decisiva en la materialización de esta visión. Al traducir nuestros principios rectores en resultados medibles, hemos intensificado el impacto de nuestras acciones sobre el terreno para hacer de la inclusión y el bienestar pilares indisolubles de nuestra dinámica de crecimiento.



Consolidación de nuestros compromisos

- Desarrollar las competencias para favorecer una mejor empleabilidad y facilitar las pasarelas entre profesiones.
- Apoyar la movilidad interna, tanto funcional como geográfica.
- Velar por la salud y la seguridad de todos, así como por la conciliación entre la vida personal y laboral. Prohibir toda forma de discriminación e instaurar un marco y unas condiciones de trabajo beneficiosas y agradables.
- Promover la diversidad, la inclusión y la igualdad profesional.
- Seguir manteniendo un diálogo social constructivo para hacer evolucionar nuestras profesiones.

Balance de logros de 2025

Inclusión e igualdad profesional

Igualdad de género

La igualdad entre mujeres y hombres es una cuestión que llevamos abordando desde hace muchos años, y nuestra política de equidad nos permite mejorar nuestros resultados.

Francia

- 60 % de mujeres en nuestros equipos.
- 47 % de mujeres en puestos de dirección.

Mauricio

- 60 % de mujeres en plantilla.
- 100 % de mujeres en puestos de dirección.

Canadá

- 53 % de mujeres en plantilla.
- 83 % de mujeres en puestos de dirección.

Brasil

- 25 % de mujeres en plantilla.
- 21% de mujeres en puestos de dirección.

España

- 58,62 % de mujeres en plantilla.
- 100 % de mujeres en puestos de dirección.



México

- 38,9 % de mujeres en plantilla a finales de 2025.

Dada la naturaleza de los proyectos y de los puestos actuales, la mayoría del personal contratado es masculino. Sin embargo, KLB en México mantiene su compromiso con la igualdad de género, como lo demuestra el aumento del porcentaje de mujeres en la plantilla de la organización, en comparación con el 35 % registrado en 2024.

KLB México fomenta activamente la inclusión de mujeres en puestos clave, así como en cargos de liderazgo, y promueve la creación de equipos de trabajo diversos, equitativos e inclusivos.

Además, tenemos previsto implementar una política de equidad, diversidad e inclusión de género.

Diversidad, inclusión y carrera profesional

- En Francia, mantenimiento de nuestro **índice de igualdad M/H de 95/100** en el año 2025.
- Renovación de nuestra adhesión a la **Carta de la Diversidad**, reafirmando así nuestro compromiso de combatir cualquier forma de discriminación.

Política sobre discapacidad

- Hemos aumentado la accesibilidad de nuestras oportunidades profesionales mediante la participación activa en la feria **Hello Handicap** (abril y octubre).
- Al mismo tiempo, hemos intensificado nuestras **iniciativas de comunicación, en particular durante la SEEPD** (Semana Europea para el Empleo de las Personas con Discapacidad) en noviembre de 2025, con el fin de seguir concienciando y combatiendo los prejuicios en el seno de nuestros equipos.
- Más allá de la selección y la contratación, ofrecemos un apoyo individualizado y específico a los empleados afectados para garantizar su retención del empleo y su desarrollo sostenible dentro del Grupo.



6 empleados reciben apoyo para la retención del empleo.



Experiencia del empleado y diálogo

Participación y escucha activa: las personas como elemento central de nuestro desempeño

La fortaleza de KLB reside en la sinergia de su talento. En 2025, reforzamos este vínculo social a escala mundial, transformando nuestra cultura corporativa en un auténtico motor de integración y pertenencia.

2025 ha sido un año histórico para la cohesión de nuestros equipos.

Desde nuestra sede en Francia hasta nuestras filiales de todo el mundo, el vínculo social vibró al ritmo de una serie de acontecimientos destacados: la celebración del 30.º aniversario de KLB, nuestra Winter Party en Francia, nuestros eventos locales, etc. La convivencia ha sido un vínculo fundamental para nuestros equipos.

Cada desayuno de integración y cada afterwork se diseñaron para romper barreras y fomentar relaciones interpersonales auténticas.

Más que meras celebraciones, estos eventos son el hilo conector de nuestra cultura corporativa, pues garantizan una integración satisfactoria y un sentimiento de pertenencia compartido por todos.





Ejemplos en Francia, Canadá y México:

- **Evento interno del grupo:** celebración del 30.º aniversario.
- **Comunicación:** reunión web semestral (comunicaciones sobre la evolución de la empresa).
- **Eventos internos locales:** Winter Party, sesiones de afterwork, 5@7 trimestral, celebración Winter & Secret Santa, desayunos de integración, evento deportivo (maratón de Montreal Beneva).
- **KLUB:** revista trimestral con grandes ofertas en deportes, ocio y bienestar, así como ventajas y códigos promocionales negociados para los empleados de KLB por consultores en periodos sin asignación activa (Canadá).
- **QVCT** (Calidad de vida y condiciones de trabajo): primera encuesta en Canadá (octubre de 2025), lanzamiento de la encuesta anual de satisfacción «Great Place to Work» (GPTW) para conocer la opinión de nuestros talentos en Francia.
- **Cuatro actividades internas de cohesión de equipos** y de integración social en las oficinas en México.



Flexibilidad y teletrabajo

- **Francia, Canadá y Mauricio:** implementación de herramientas de seguimiento para garantizar una mejor información y una conciliación óptima de la vida laboral y personal.
- **México:**
 - implementación de conformidad con la norma NOM-037-STPS-2023 (teletrabajo) para nuestras 3 oficinas y centros de negocios.
 - Concesión de 5 días de descanso adicionales a los empleados, de manera complementaria a los ya estipulados en la Ley Federal del Trabajo mexicana.
 - Implementación de los «viernes de jornada intensiva» (aproximadamente el 40 % de los viernes trabajados).

Seguimiento de la trayectoria profesional y desarrollo de competencias

Estricto cumplimiento de los plazos de desarrollo, con varios momentos clave en la vida profesional de nuestros empleados en Francia:

- La **entrevista anual**, destinada a hacer balance del rendimiento, evaluar las competencias y definir los objetivos de desarrollo y de formación. En 2025, el 95 % de nuestros empleados franceses habrá realizado una entrevista anual de evaluación.
- La **ECAF**, para evaluar la carga de trabajo y la conciliación de la vida laboral y personal.
- La **entrevista profesional**, centrada en los proyectos de desarrollo y la empleabilidad a largo plazo.
- El **balance sexenal**, destinado a recapitular la trayectoria, las formaciones y la evolución de los últimos seis años con vistas a la elaboración de un informe de situación formal.



Formación y concienciación

Francia

- Un promedio de 4,2 horas de formación por empleado; 25 formaciones impartidas con un total de 794 horas, que beneficiaron a 146 empleados (es decir, el 76,4 % de la plantilla).
- Al mismo tiempo, se pusieron en marcha acciones de concienciación de los empleados:
 - RSC y cambio climático: 26 % de la plantilla.
 - Ética: 30 % de la plantilla.
 - Compras responsables: 83 % de la plantilla.
 - Medioambiente: 20 % de la plantilla.

Canadá

77 empleados recibieron formación:

- Formación en los fundamentos y los desafíos del uso de la IA en la empresa.
- Taller de formación «El arte de comunicarse con socios difíciles sin comprometer los objetivos».
- Mesa redonda «De los desafíos a las oportunidades del aprovisionamiento».
- Formación en Power BI.
- Formación en inglés.

España

- Se impartieron 238 horas de formación en una variedad de temas que abarcan desde la formación en idiomas hasta la formación técnica profesional.
- 23 de 29 empleados recibieron formación.
- El 100 % de los empleados recibió formación en prevención de riesgos laborales.
- El 65 % del personal ha recibido formación y dispone de certificación en el RGPD.
- Implementación de una plataforma de formación en línea que ofrece más de 100 cursos para los empleados.

México

- 52 empleados recibieron aproximadamente 2588 horas de formación.
- Se impartieron 5 sesiones de formación interna.
- Implementación de un proceso de integración estructurado para los nuevos empleados, centrado en QHSE (Calidad, Salud, Seguridad y Medioambiente) y el cumplimiento de la ley.
- Implementación de un programa de cultura de seguridad basado en las normas oficiales mexicanas (NOM) aplicables.
- En 2026, la empresa continuará desarrollando sus iniciativas de formación en materia de seguridad. Otro de nuestros objetivos es obtener la certificación de nuestro sistema interno de gestión de la calidad según la norma ISO 9001:2015, con el fin de ganarnos la confianza y la fidelidad de nuestros clientes actuales y potenciales gracias al valor añadido que aporta.

Brasil

- Se impartieron 172 horas de formación al 3,6 % de la plantilla.

En **2025**, el desarrollo del capital humano se reforzó mediante programas de formación interna y formación específica en los proyectos, a todos los niveles de la organización. Estas iniciativas apoyan el desarrollo profesional, el cumplimiento normativo y la prevención de riesgos laborales.



Prevención, salud y seguridad en Francia

Prevención de riesgos y salud ocupacional

El cuidado de la salud física y mental de nuestros empleados es una prioridad absoluta. En 2025, implementamos módulos de concienciación en profundidad dedicados a **Riesgos Psicosociales (RPS)** y a la lucha contra el acoso moral y sexual. Estas sesiones tienen como objetivo brindar a cada participante las herramientas necesarias para identificar, prevenir y denunciar cualquier situación de riesgo, garantizando así un entorno de trabajo sano y respetuoso.



Aculturación de la gerencia

Para anclar estas prácticas de forma duradera, hemos complementado este sistema con una iniciativa de **aculturación reforzada de la gerencia**: nuestros Business Managers (BM) han recibido formación en cuestiones específicas del derecho social para garantizar la seguridad de las prácticas cotidianas y asegurar una gestión ejemplar, responsable y conforme con nuestros valores y con las exigencias normativas.



Salud y seguridad en el trabajo

Para garantizar un **bienestar duradero**, hemos reforzado considerablemente la sinergia entre nuestro departamento de RR. HH. y los servicios de **medicina ocupacional**. Esta relación de proximidad se traduce en intercambios regulares y estructurados, lo que permite **un seguimiento médico reforzado** y personalizado para cada persona, todo ello con el fin de poder prever los riesgos e implementar **acciones de prevención específicas**. Al reconocer la escucha y la vigilancia activas como elementos centrales de nuestros intercambios, nos aseguramos de que cada empleado evolucione en un entorno sano, seguro y propicio para su pleno desarrollo profesional.



Compromiso social y ambiental

Apoyo a la educación

Francia

- KLB participa activamente para favorecer la igualdad de oportunidades y la inserción profesional de los jóvenes talentos. En 2025, esta participación se concretó en la financiación de 2 becas de estudios en colaboración con **KEDGE**, para así contribuir a eliminar las barreras económicas para los estudiantes más prometedores. Más allá de la ayuda económica, nuestros empleados comparten voluntariamente su experiencia a través de intervenciones regulares en KEDGE y en **Pôle Léonard de Vinci**. Estas sesiones de orientación y de intercambio de experiencias tienen como objetivo preparar a los estudiantes para su primer empleo, asesorándolos sobre la gestión de su carrera profesional y las realidades del mundo laboral, para así fortalecer el vínculo esencial entre el mundo académico y la empresa. En 2025, se organizaron 10 foros escolares con la participación de nuestros principales socios.
- Los empleados de Alessia también intervienen como voluntarios en **el IUT de Nantes, el IUT de Saint Nazaire, la Université Biologie Santé y Brio Nantes** para asistir a los estudiantes no solo en la orientación de su trayectoria profesional, sino también en la preparación de sus entrevistas, CV y cartas de motivación. También intervienen como miembros del jurado voluntarios en la escuela **Audencia**.

KEDGE
BUSINESS SCHOOL

**LÉONARD
DE VINCI**
PARIS-LA DÉFENSE

Nantes
Université

BRIO

Audencia

México

- Se ha puesto en marcha un programa de 5 prácticas para estudiantes de la **Universidad Autónoma del Carmen** y de la **DGETI del Carmen**, con el fin de perfeccionar sus competencias profesionales.



Mecenazgo de competencias

En 2025, KLB reafirmó su compromiso dando continuidad a su política de mecenazgo en régimen de voluntariado.

Se llevaron a cabo numerosas misiones a lo largo del año, lo que permitió a nuestros empleados poner sus competencias profesionales (TI, Compras, RR. HH. y Asuntos Jurídicos) al servicio de asociaciones y organizaciones sin ánimo de lucro. Esta práctica, que se está generalizando dentro del Grupo, nos permite maximizar nuestro impacto social positivo y, al mismo tiempo, ofrecer a nuestra base de talento la oportunidad de implicarse en proyectos significativos en beneficio del interés común.

Francia

22 empleados sin asignación activa ayudaron a diferentes asociaciones en 8 misiones diversas y variadas, como:

- Actualización de paneles financieros
- Análisis de datos de actividad y RR. HH.
- Búsqueda de subvenciones
- Búsqueda de una herramienta de gestión de socios
- Inventario y cartografía del conjunto de actores y partes interesadas en diferentes sectores de actividad
- Análisis de litigios
- Diagnóstico y revisión en profundidad de una central de compras

Los **consultores de Alessia en Francia** también han contribuido con su tiempo:

- Apoyo individualizado para el retorno al empleo de mujeres de más de 45 años para Arcé
- Orientación para jóvenes estudiantes (identificación de salidas profesionales, discusión de sus proyectos profesionales, preparación para entrevistas y redacción de CV y cartas de motivación) para Brio y Abilis.



Canadá

- Asistencia a la asociación La cantine pour tous (que facilita el acceso a comidas a niños y personas mayores) en la preparación de su congreso anual.
- Recogida de alimentos.



España

- Donaciones de equipos informáticos y telefónicos a una ONG que reacondiciona estos dispositivos para escuelas y proyectos educativos en países con bajo nivel de ingresos, contribuyendo así a reducir la brecha digital y la huella de carbono.



Mauricio

- Donaciones a la ONG Link to Life (que ofrece apoyo y asesoramiento a pacientes con cáncer y sus familias).



México

- Participación, con el Colectivo Isla Verde A.C., en operaciones de limpieza de manglares en el área natural protegida de la Laguna de Términos, en Ciudad del Carmen, Campeche (México).
- Donación de juguetes a una organización benéfica por la salud infantil con motivo del Día de la Infancia.
- Participación activa en reuniones de HSE con clientes como Slb en Dos Bocas y Fieldwood Energy.



Hoja de ruta 2026

Para 2026, KLB aspira a transformar estas acciones en una cultura corporativa generalizada, guiada por cuatro grandes cuestiones prioritarias.

Excelencia en la experiencia del empleado

La escucha activa al servicio de la mejora continua

La escucha activa es un aspecto central de la estrategia de gestión de KLB. El **diálogo continuo con los empleados** permite seguir la evolución de sus necesidades y construir conjuntamente acciones locales, concretas y adaptadas al terreno, reforzando así el compromiso de los equipos y la agilidad de la organización.

Mejora de la calidad de vida y las condiciones laborales

Del mismo modo, la política de calidad de vida y condiciones laborales (QVCT) se traduce en acciones concretas destinadas a proteger el equilibrio entre la vida personal y profesional.

En 2026, daremos un nuevo paso hacia adelante con la evaluación rigurosa del impacto de las nuevas **normas para la desconexión** en Francia.

En cuanto a México, se pondrán en marcha diversas **acciones en torno al bienestar** de los empleados, como por ejemplo:

- Iniciativas de apoyo al bienestar y la salud mental, incluido el acceso a conferencias sobre bienestar, talleres de gestión del estrés y campañas de prevención en salud destinadas a mejorar el bienestar general de los empleados.
- Medidas reforzadas de apoyo para padres y familias, como horarios flexibles para padres y cuidadores durante periodos familiares difíciles.
- Seguimiento continuo de la carga de trabajo y de los riesgos de agotamiento profesional gracias al programa NOM-035-STPS-2018.





Aspiraciones sin fronteras en materia de RSC

En 2026, KLB dará un paso importante al exportar sus compromisos sociales más allá de sus fronteras históricas. La convergencia de este enfoque en **Canadá** marca el inicio de esta dinámica, una vez terminada la armonización de nuestros indicadores sociales con Francia (programas de formación, talleres de concienciación [Fresques] y prevención de riesgos psicosociales [RPS]). Este modelo de excelencia social pretende convertirse en la norma para todo el Grupo, con una implementación gradual en **México, España y Brasil**.

Gestión del talento y empleabilidad sostenible

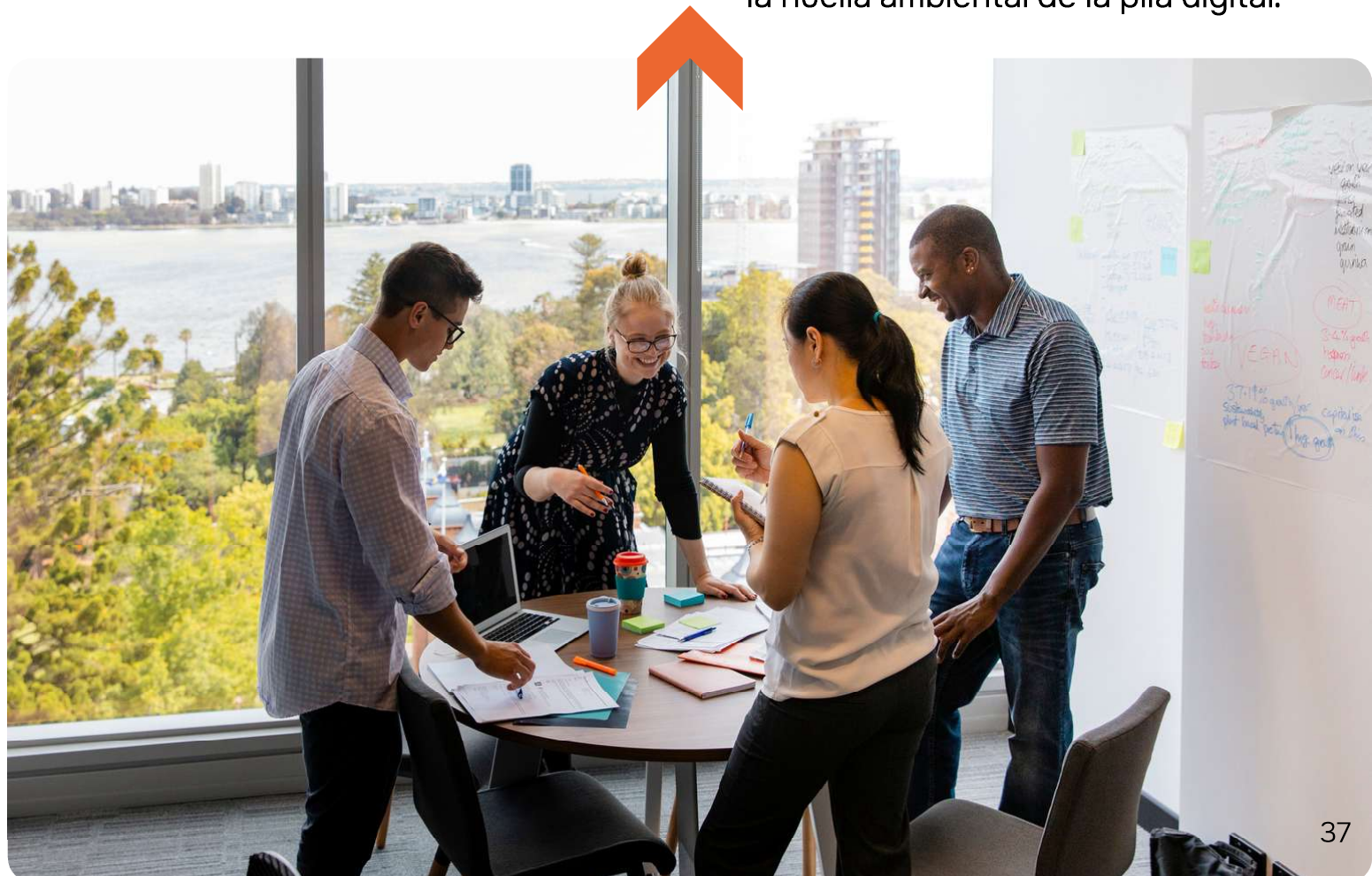
En 2026, KLB se reinventa en torno a tres ejes principales:

- **La Academia KLB:** eleva el nivel de competencias con una oferta de formación más detallada y personalizada, integrando de manera clara las habilidades interpersonales (soft skills) para ofrecer itinerarios de aprendizaje ágiles.
- **Mecenazgo de competencias:** transformación de las iniciativas solidarias en un programa estructurado que permita a los empleados poner sus **experiencias profesionales** (compras, cadena de suministro, etc.) al servicio de las alianzas con nuestros socios.
- **Enfoque holístico de diversidad e inclusión:** ampliación de la política de inclusión más allá de la discapacidad para integrar la **heterogeneidad social** en los procesos de selección, apoyándose en una nueva red de «embajadores de la diversidad» para garantizar una igualdad de oportunidades real.

Compromiso social y ambiental

En 2026, KLB refuerza sus compromisos ambientales en torno a cuatro iniciativas:

- **Precisión en las mediciones de carbono:** seguimiento más detallado de la huella de carbono de los desplazamientos (en especial, de los internacionales) para lograr una transparencia total y poder identificar factores de optimización.
- **Normas de movilidad y viajes responsables:** establecimiento de un marco que priorice el transporte ferroviario, la optimización de los trayectos y los socios hoteleros comprometidos con el medioambiente para alinear las misiones con los objetivos de descarbonización.
- **Movilidad baja en carbono:** aceleración de la transición a una flota de vehículos híbrida y habilitar estaciones de carga en las nuevas instalaciones de Vincennes para facilitar la transición eléctrica de los empleados.
- **Sobriedad tecnológica (uso responsable de las tecnologías digitales):** implementación de un conjunto de normas que abogue por un uso más sobrio de las herramientas digitales (prolongando la vida útil de los equipos y optimizando el almacenamiento) con el fin de reducir la huella ambiental de la pila digital.





EQUIDAD

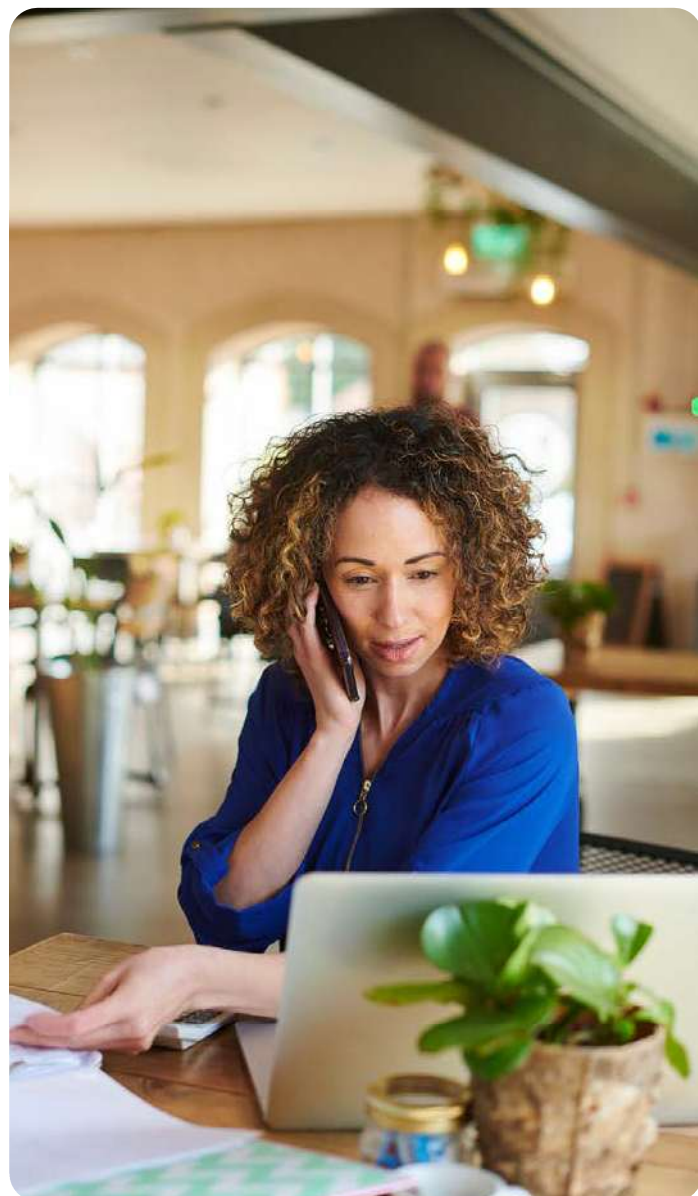
**Respetar a nuestros
proveedores, promover
su implicación y
desarrollar el tejido
económico local**



Compras responsables: consolidación, renovación e impacto climático.

KLB, embajadora de las compras sostenibles, consolida su política de compras responsables (con certificación RFAR desde 2022) en torno a varios compromisos fundamentales:

- **Ampliación del impacto:** promover la adopción, en toda la cadena de valor, de un itinerario de compras responsables, integrar la RSC y la inclusión en los procesos de selección y contribuir al desarrollo de los territorios (compras solidarias).
- **Calidad de las relaciones:** velar por la equidad y el respeto de los intereses de proveedores y subcontratistas, y promover la mediación como estrategia para la resolución de conflictos.
- **Compras sostenibles:** asegurar que las compras sean sostenibles, respetuosas con el medioambiente, solidarias, éticas y equitativas.
- **Desarrollo del Grupo:** desarrollar el enfoque de compras responsables a escala del Grupo.



Aprovechando esta experiencia, **KLB promueve y asiste ahora a sus clientes** en la estructuración y la implementación de sus propias políticas de compras responsables, difundiendo así los principios de transparencia, de diálogo equilibrado y de rendimiento sostenible de la certificación RFAR dentro en su ecosistema.

Balance de logros de 2025

Focus Francia

Reafirmación del compromiso (certificación RFAR)

- **Renovación de la certificación RFAR:** nuestro trabajo diario y la mejora continua de nuestras prácticas se han visto recompensados con la renovación de nuestra certificación RFAR (relaciones con proveedores y compras responsables). Esta certificación, muestra de nuestra voluntad de excelencia, da fe de la calidad del diálogo que mantenemos con nuestros socios, de nuestra ética en las prácticas de compra y de nuestra voluntad de inscribir nuestras relaciones con los proveedores en un enfoque sostenible y equilibrado. Nos enorgullece continuar por este camino colectivo en el que la confianza, la transparencia y la responsabilidad siguen siendo el eje central de nuestro enfoque de RSC.

Más información sobre la [certificación RFAR](#).

- **Calidad de las relaciones con los proveedores y equidad financiera:** desde nuestra voluntad de garantizar la equidad financiera, en 2025 reforzamos el seguimiento de nuestros compromisos contractuales. Esta vigilancia asegura el estricto cumplimiento de los plazos de pago y protege los intereses económicos de todos nuestros proveedores y subcontratistas.

Más información sobre las [normas de RFAR](#).



Charte 
RELATIONS FOURNISSEURS
RESPONSABLES



Integración del impacto climático y abastecimiento responsable

- **La descarbonización como elemento central de la política de compras:** el concepto de descarbonización, ahora integrado en nuestros procesos de selección, pasa a ser un factor clave de nuestra estrategia de compras responsables y de la evaluación de nuestros proveedores estratégicos.
- **Sistematización del seguimiento de la RSC:** sistematizamos la evaluación de la RSC de nuestros proveedores, desde la selección hasta el seguimiento contractual, con un objetivo inicial del 80 % de cobertura de los gastos indirectos. Esta gestión proactiva acompaña la transición ambiental de nuestra cadena de valor.
- **Aumento de los contratos sostenibles:** aumentamos la proporción de nuestros proveedores y subcontratistas bajo contrato que están comprometidos con enfoques de compras responsables o de RSC, garantizando la coordinación ética y ambiental de nuestro ecosistema.



Concienciación de los empleados

- Hemos actualizado nuestras formaciones en materia de **compras responsables** para integrar en ellas la descarbonización, el abastecimiento ético y la evaluación de la RSC. Con este nuevo módulo, disponible desde principios de 2026, pretendemos mantener nuestro objetivo de impartir formación sobre estos desafíos estratégicos **al 100 % de los equipos.**

Cifras y principales acciones en 2025

Francia

- Equidad de los proveedores → El 28 % de nuestras compras se confía a microempresas.
- El 91 % de nuestros proveedores activos ha firmado las normas de RSC.
- El 84 % de nuestras compras están cubiertas por un contrato.
- El plazo medio de pago real, para todos los proveedores, es de 31 días.
- Se ha establecido un proceso específico para garantizar un plazo máximo de pago de 30 días.

España

- Priorización del abastecimiento local.
- Se recurre en un 36 % a proveedores locales para cubrir las necesidades internas.
- Plazo medio de pago de 60 días.
- Compras Responsables con Grupo SIFU Centro Especial de Empleo, una iniciativa social que promueve la integración en el mercado laboral de las personas con discapacidad.

Brasil

- Priorización del abastecimiento local para cubrir el 90 % de las necesidades internas.

Canadá

- De acuerdo con nuestra hoja de ruta de 2024, se ha implementado y estructurado una política de compras responsables y procesos relacionados para las compras internas, integrando así una nueva filial en nuestra estrategia global.
- 87 % de proveedores locales.
- Plazo medio de pago de 22 días.

Mauricio

- 100 % de proveedores locales.

México

- 100 % de las compras a proveedores locales y pymes.
- En 2025, la empresa reforzó su enfoque de compras responsables concediendo prioridad a los proveedores locales y pymes.
- Para 2026, el objetivo es mejorar aún más el sistema de selección y evaluación de proveedores y formalizar los contratos de compras recurrentes, todo ello con el fin de promover las relaciones éticas y sostenibles dentro de la cadena de suministro, de acuerdo con las normas de RSC.



Hoja de ruta 2026

- **Mayor internacionalización:** implementación de la política de compras responsables en otras filiales de España, Brasil y México.
- **Evaluación de carbono de los proveedores:** implementación de una herramienta para medir la huella de carbono de nuestros proveedores críticos con el fin de afinar los planes de acción en materia de descarbonización gracias a la colaboración con la empresa Decarbo'Solution®.
- **Compras internas:** aumento del volumen de compras realizadas a empresas del sector adaptadas y protegidas, y fomento de las compras locales y de las compras dirigidas a microempresas en todas las zonas geográficas.
- **Concienciación sobre las compras responsables:** implementación de la nueva formación para empleados a escala internacional.
- **Mejora de nuestra cadena de valor:** vigilancia de cuestiones ambientales.
- **Transmisión e intercambio de prácticas recomendadas** con partes interesadas internas y externas.





CUMPLIMIENTO

**Trabajar juntos de
manera íntegra e
independiente**



La integridad es una dimensión central de KLB que se materializa en una transición de la intención a la acción y a la protección

- **Postura de tolerancia cero y código de conducta:** concienciación activa y global sobre la postura de tolerancia cero en materia de corrupción, fraude y conflictos de intereses. El código de conducta, un documento de referencia único y traducido, define los comportamientos que se deben adoptar y las conductas prohibidas.
- **Compromisos operativos:** los empleados se comprometen a adoptar una postura ética clara y a formalizar y respetar sistemáticamente todos los aspectos de RSC y éticos relacionados con su labor.
- **Fundamentos éticos:** los compromisos se basan en el respeto y la promoción de las personas, en una conducta de lealtad en los negocios (prevención de la corrupción y de los conflictos de intereses) y en la integración de la ética en los demás pilares de RSC.
- **Marco de confianza reforzado:** la materialización de estos fundamentos en 2025 se tradujo en el lanzamiento de un triple enfoque (código de conducta, procedimiento de denuncia y cumplimiento del RGPD) para garantizar una gestión coherente, segura y transparente de los desafíos en materia de integridad, asegurando así una cultura de cumplimiento (normativo) a escala mundial.



Balance de logros de 2025

Hemos concretado nuestro compromiso mediante acciones estructurantes, pasando de un marco conceptual sólido a una aplicación operativa rigurosa.

Francia

KLB refuerza su gobernanza ética y su cumplimiento normativo mediante cuatro acciones clave:

- **Cultura de integridad:** implementación de un programa de concienciación obligatorio para todo el personal, centrado en la lucha contra la corrupción, los conflictos de intereses y la lealtad en los negocios, transformando los principios éticos en gestos cotidianos.
- **Gobernanza integrada:** el Comité de RSC dirige la integración de la ética en todos los pilares del compromiso global para prevenir los riesgos sociales y ambientales.
- **Compromiso ético:** el 86 % de los empleados ha firmado el código de conducta y de ética profesional de KLB.
- **Implementación internacional:** aceleración de la internacionalización del enfoque ético mediante la preparación de la adaptación del código de conducta para España y México, así como de la homogeneización del procedimiento de denuncia (sistema de «Whistleblowing») para una aplicación universal de los principios de integridad.

España

- Habilitación de una **formación en el RGPD** obligatoria para nuestros empleados.
- Implementación del **código de conducta** y ético, así como del procedimiento de denuncia.

Acciones transversales

- **Certificación en materia de diligencia debida y anticorrupción** en Francia y en México: la certificación TCertification es un proceso integral de revisión, análisis y aprobación del procedimiento de diligencia debida. La obtención de esta certificación significa que KLB se ha sometido a un minucioso proceso de control, formación y certificación por parte de TCertification, la principal organización mundial en materia de normalización.

Más información sobre la [certificación TCertification](#).



Nuestra hoja de ruta 2026

Seguiremos implementando nuestro código de conducta, el procedimiento de denuncia de irregularidades y nuestra política de RGPD. Con estas acciones, pretendemos consolidar nuestras bases al tiempo que centramos nuestros esfuerzos de internacionalización en el resto de nuestras filiales.

- **Supervisión normativa específica** para garantizar que nuestros procedimientos éticos cumplan con las normativas locales específicas en materia de cumplimiento.
- **Integración sistemática** de cláusulas de RSC/éticas en todos los nuevos contratos firmados con nuestros proveedores, socios y clientes.
- Seguimiento e implementación de las medidas de **concienciación ética** de todos los empleados.
- Implementación del **código de conducta y del procedimiento de denuncia** en España, México, Brasil, Mauricio y Canadá.
- Integración de la **formación en el código de conducta y en el procedimiento de denuncia** en el proceso de incorporación (onboarding) de todo nuevo empleado.





Acciones específicas por país

Francia

- Auditoría y mejora continua del sistema de denuncia.
- Estructuración del cumplimiento del RGPD en Francia.

Canadá

- Implementación del código de conducta y del procedimiento de denuncia.
- Estructuración y habilitación de la política de RGPD.

España

- Estructuración y habilitación de la política de RGPD.

Brasil y Mauricio

- Adaptación e implementación del código de conducta y del procedimiento de denuncia.

México

- Estructuración de la política de RGPD.
- Implementación del código de conducta y ética profesional y del procedimiento de denuncia.
- Habilitación de una formación en materia de ética y cumplimiento normativo que consolide el mecanismo de señalización y denuncia.



SOSTENIBILIDAD

**Reducir el impacto
climático
de nuestras actividades**



KLB reafirma su compromiso con un desarrollo sostenible basado en la protección del medioambiente y la responsabilidad ecológica.

Nuestro enfoque global de RSC tiene como objetivo que **cada colaborador, socio o proveedor contribuya activamente a la reducción de su impacto ecológico**. En este sentido, nuestras políticas y procedimientos internos de RSC siguen siendo la base de nuestros compromisos:

- Abordar los **desafíos ambientales** de la empresa de manera anticipada.
- Desarrollar la estrategia de **compras sostenibles**.
- Integrar y poner en valor las **iniciativas de RSC** de nuestros socios, proveedores y subcontratistas, en particular a través de nuestras «Normas de RSC para proveedores».
- Velar por cumplimiento de la **legislación ambiental**.



Balance de logros de 2025

Despliegue y aceleración en Francia

Transición ecológica y concienciación

2025 marcó la integración progresiva de los desafíos climáticos en la concienciación de los equipos mediante la organización de talleres colaborativos («Fresque du Climat» y «Fresque du Numérique») y mediante actividades obligatorias de concienciación en materia de RSC y cambio climático. Las diferentes acciones dan lugar a medidas concretas para la reducción de la huella de carbono y el fomento de un uso responsable de las tecnologías digitales.

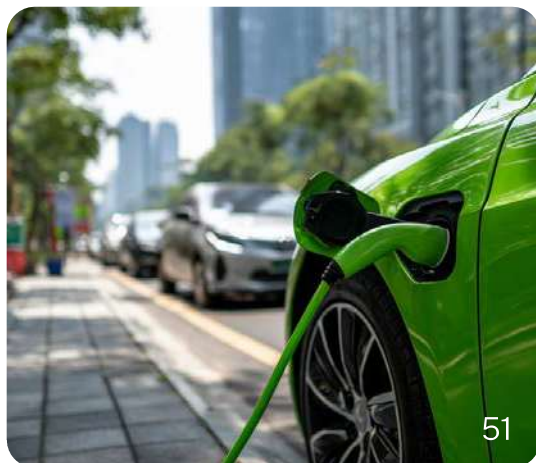


Movilidad en el ámbito de la RSC

La empresa ha preparado la puesta en marcha de una agencia de viajes dedicada a los empleados con el objetivo de simplificar la experiencia de usuario y de garantizar un seguimiento riguroso de la huella de carbono de cada desplazamiento, para así poder gestionar los compromisos de RSC relacionados con la movilidad. La proporción de la flota de vehículos híbridos y responsables ha aumentado, alcanzando un 28 % (frente al 20 % registrado en 2024).

Reducción de carbono

Se ha habilitado un simulador de carbono para informar y orientar a los clientes sobre el coste de carbono de los servicios adquiridos a KLB.



Nuevas instalaciones y rendimiento sostenible

El traslado a las nuevas instalaciones de Vincennes combina comodidad, accesibilidad (transporte público) y una estrategia de renovación energética (bomba de calor y sustitución de la carpintería) con un arrendador comprometido con la RSC. Este proyecto tiene como objetivo una reducción sustancial del consumo de energía por empleado, lo que repercute en las emisiones de alcance 2 (energía 100 % verde). Estas nuevas instalaciones encarnan la visión de KLB: un entorno estimulante, accesible y en consonancia con nuestros requisitos de sobriedad.



Economía circular y reciclaje de residuos

La reestructuración incluye el refuerzo de la política de clasificación gracias a la renovación de la colaboración con «Les Joyeux Recycleurs», para una gestión y una valorización ejemplares de los residuos de oficina.

Reciclaje: 415,9 kg de residuos reciclados, de los cuales 178 kg corresponden a equipos informáticos.



Desarrollo local

La apertura de las nuevas regiones (Lyon, Toulouse y Nantes) nos ha permitido replantear los desplazamientos realizados para dar servicio a estas zonas geográficas de una manera más responsable.



Compromiso SBTi

Por último, KLB inició el proceso de establecer sus objetivos de reducción de emisiones validados por la SBTi (Science Based Targets initiative).



Aceleración en Canadá

Implementamos nuestra política ambiental en Canadá, donde se ha designado a un responsable local en cuestiones ambientales para que, poco a poco, vaya gestionando una serie de acciones conjuntas en relación con el resto del Grupo y, en particular, con la huella de carbono global.

Formación y concienciación en México

- Formación interna relativa a la gestión de residuos y a la normativa mexicana.
- 16 empleados dedicaron parte de su tiempo a la limpieza del manglar.
- Organización de una campaña interna de recogida de residuos sólidos reciclables (envases de PET, latas de aluminio y tapones de plástico).
- En 2025, se promovió activamente la importancia de la protección del medioambiente a través de iniciativas internas de reciclaje. Los residuos recogidos se entregaron a una organización benéfica a cambio de financiación para tratamientos médicos, mientras que otra parte se destinó a financiar iniciativas de reciclaje impulsadas por clientes.



Hoja de ruta 2026

En 2026, KLB se compromete a dar un paso más en su transición ambiental, centrándose en la descarbonización, la gestión de recursos y la innovación en sus compras.

- **Descarbonización y energía:** poner en marcha el balance de carbono completo del Grupo (alcances 1, 2 y 3) con el fin de definir un plan de reducción de carbono para el Grupo y de materializar un compromiso con la SBTi.
- **Flota de vehículos responsable:** incentivar a los empleados para aumentar la flota de vehículos híbridos.
- **Gestión de recursos:** supervisar y reducir el consumo energético (electricidad) por ETC (equivalente de tiempo completo) en nuestras instalaciones en colaboración con nuestro arrendador.
- **Reducción de residuos:** continuar con nuestras iniciativas en materia de reciclaje de residuos, en particular, optimizando la clasificación selectiva y logrando avances a este respecto en nuestras filiales.
- **Compras sostenibles e innovación:** acelerar la evaluación de la RSC y las iniciativas de descarbonización con nuestros proveedores clave e integrar estos conceptos, junto con una cláusula ambiental, en los contratos con proveedores y en los procesos internos.
- **Gobernanza y cultura:** continuar con la implementación de la política ambiental en el resto de nuestras filiales.





MENSAJE FINAL



UN COMPROMISO COMPARTIDO
Colaboración | Cumplimiento | Equidad | Sostenibilidad

Conclusión y perspectivas

El informe de RSC de 2025 demuestra la creciente solidez de nuestros compromisos, en particular, en cuanto a la implementación de nuestras políticas en las filiales y a la aceleración de nuestra transición de carbono.

2026 y los años siguientes serán cruciales para KLB y su aspiración de alinear los objetivos de reducción de emisiones de la empresa con la ciencia climática a través de la iniciativa SBTi y de reforzar la innovación sostenible en materia de compras.

Nuestra voluntad inquebrantable pasa por mantener esta dinámica positiva en 2026, movilizándolo a todas nuestras partes interesadas para, juntos, generar un crecimiento sostenible y responsable.

Quiénes somos

UN COMPROMISO COMPARTIDO

para reafirmar nuestra responsabilidad social y societaria y para contribuir, a través de nuestras acciones y compromisos, a mejorar nuestro ecosistema de una forma sostenible.

Pero esto no es todo... ¡Nos esperan muchos proyectos para 2026!



Contacto

Véronique BISOTTO

Responsable de RSC y Compras Indirectas
(+33) 01 49 44 35 00 - vbisotto@klbgroup.com