



# Reporte de Sostenibilidad

2021-2022

# Tabla de Contenidos

<b>T</b>	<b>MENSAJE DEL PRESIDENTE Y CEO</b>	<b>3</b>		
<b>M</b>	<b>RESUMEN EJECUTIVO</b>	<b>4</b>		
<b>R</b>	<b>1. ACERCA DE ESTE REPORTE</b>	<b>5</b>		
1	Reporte de Sostenibilidad 2021-2022	6		
2	Grupos de Interés	6		
3	Determinación de los temas materiales	7		
<b>3</b>	<b>2. NUESTRA FIRMA</b>	<b>9</b>		
4	Nuestra historia	10		
5	Nuestros compromisos para un futuro más sostenible	11		
<b>7</b>	<b>3. TOGETHER</b>	<b>13</b>		
1	Nuestra Gente	14		
	Diversidad, Inclusión y Equidad	22		
			Iniciativas que nos unen	25
			Iniciativas con impacto social	26
			<b>4. FOR BETTER</b>	<b>30</b>
			Nuestro desempeño ambiental	31
			<b>5. COURAGE</b>	<b>34</b>
			Gobierno Corporativo	35
			<b>6. INTEGRITY</b>	<b>39</b>
			Ética e Integridad	40
			Calidad y Riesgo Profesional	43
			<b>7. EXCELLENCE</b>	<b>45</b>
			Desempeño Económico	46
			Nuestro trabajo marca la diferencia	46
			<b>ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI</b>	<b>51</b>

# Mensaje del Presidente y CEO

T

M

R

1

2

3

4

5

6

7

1



**NÉSTOR GARCÍA**

Presidente y CEO de KPMG en Argentina

# Resumen Ejecutivo

T

M

R

1

2

3

4

5

6

7

1

## KPMG EN EL MUNDO

**+265.000**

COLABORADORES

**143** PAÍSES

## KPMG EN ARGENTINA

**+30 años** EN EL PAÍS

**3** OFICINAS BUENOS AIRES, CÓRDOBA Y ROSARIO

**2** REPRESENTACIONES COMERCIALES MENDOZA Y TUCUMÁN

**1.495** COLABORADORES

**562** NUEVOS INGRESOS

NUESTRO EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO PRESTA SERVICIOS A **1.623** CLIENTES

VER PÁGINA 9

## NUESTROS COMPROMISOS PARA UN FUTURO MÁS SOSTENIBLE

Enmarcamos todos nuestros compromisos Ambientales, Sociales y de Gobierno Corporativo (ESG) en Nuestro Plan de Impacto, que presenta todo lo asumido en 4 categorías:

**PLANETA | PERSONAS | PROSPERIDAD | GOBIERNO CORPORATIVO**

Contribuimos directamente con los siguientes ODS



VER PÁGINA 11

## NUESTRO COMPROMISO SOCIAL

**383** VOLUNTARIOS

**+440** HORAS INVERTIDAS

**+330** BENEFICIADOS

VER PÁGINAS 26-29

## DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y EQUIDAD

### Socios

**38%** mujeres **62%** hombres

**52%** tienen entre **30 y 50 años** **48%** son **mayores a 50 años** no hay socios menores a **30 años**

### Colaboradores:

**59%** mujeres **41%** hombres

**47%** menores a **30 años** **47%** tienen entre **30 y 50 años** **6%** son **mayores a 50 años**

**16%** de nuestros colaboradores son **extranjeros**

VER PÁGINA 22

## NUESTRO COMPROMISO AMBIENTAL

Este año obtuvimos Certificados I-REC (The International REC Standard) por 720.000 kWh de energía eléctrica renovable.

VER PÁGINA 31

## SERVICIOS Y SOLUCIONES DESTACADAS

Durante el periodo del reporte los servicios de Legales y Nómina, Seguridad Social, Business & Technology y Ciberseguridad tuvieron un notorio crecimiento.

## DESEMPEÑO ECONÓMICO

Durante el período del reporte, el valor económico directo generado por ventas fue de:

**8.099.548.020**

Se distribuyó entre:

- Las compensaciones, capacitaciones y beneficios a nuestros colaboradores
- Las compras y contrataciones a nuestros proveedores
- Impuestos nacionales, provinciales y municipales
- Nuestras iniciativas y donaciones con impacto social a distintas organizaciones sin fines de lucro.

VER PÁGINA 46

## PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS LOCALES

- PUESTO 10** entre las empresas argentinas más influyentes de 2021.
- 2º LUGAR** en las dimensiones de **Networking** y **Speaking Opportunities**.
- 2º LUGAR** entre las empresas dedicadas al sector de **Consultoría**.

## RANKING DE AUDITORAS - REVISTA MERCADO

- Primer lugar** en la categoría de empresas auditadas
- Segundo lugar** por volumen de ventas.

## PRENSA ECONÓMICA

Fuimos reconocidos en el informe Mujeres Líderes de la revista Prensa Económica como la 6º empresa más activa en empoderamiento femenino en Argentina.

VER PÁGINA 47 Y 48

01.

- T
- M
- R
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- I

# Acercas de este Reporte



## Reporte de Sostenibilidad 2021-2022

(2-3, 2-4, 2-5, 2-14)

Este documento es nuestro cuarto Reporte de Sostenibilidad realizado en conformidad con los Estándares del *Global Reporting Initiative* (GRI). La información corresponde al período comprendido entre el 1° de octubre de 2021 y el 30 de septiembre del 2022.

En esta memoria se encuentra reportado lo que respecta a KPMG y KPMG S.A. A los efectos de este Reporte, se utiliza KPMG, KPMG en Argentina, la Firma

o la Sociedad indistintamente para referirse al conjunto de sociedades.

Las consultas y comentarios sobre el presente Reporte y sobre nuestra gestión en materia de sostenibilidad pueden ser dirigidos a **Romina Bracco**, Socia Líder de Governance, Risk and Compliance Services (GRCS) y de ESG y Sostenibilidad, y a **María Begue**, Gerente de ESG y Sostenibilidad.

Su preparación incluyó un proceso de verificación interna independiente, a través de la participación del área de GRCS,

que se ha involucrado con el fin de velar por la precisión y calidad de la información brindada.

El presidente del Comité Ejecutivo en representación de todo el Comité revisó y aprobó la información presentada en este reporte, incluyendo los temas materiales.

### Relacionamiento con Nuestros Grupos de Interés (2-29)

Entendemos que nuestros grupos de interés se ven afectados por las actividades de la Firma, o bien, sus acciones podrían afectar

nuestra capacidad de llevar adelante el negocio. Por ello, son actores clave para nuestra gestión. Mantener una relación constante, cercana y transparente y conocer sus expectativas e intereses, es fundamental para construir vínculos a largo plazo. Identificamos a los distintos grupos teniendo en cuenta lo antes mencionado.

## GRUPOS DE INTERÉS

T

M

R

1

2

3

4

5

6

7

1

\*EN LOS CASOS EN QUE NO SE ENCUENTRA DETALLADA LA FRECUENCIA CON LA QUE LLEVAMOS ADELANTE CADA INICIATIVA, SE DEBE A QUE LA MISMA VARÍA SEGÚN LA ACCIÓN.

- T
- M
- R
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- I

“

”

**ROMINA BRACCO**  
 Socia Líder de Governance,  
 Risk and Compliance Services  
 y de ESG y Sostenibilidad



## Determinación de los temas materiales <sup>(3-1)</sup>

Con el fin de definir los contenidos del presente Reporte hemos considerado:

- Nuestros valores, propósito, objetivos, estrategia, políticas y sistemas de gestión.
- Las competencias esenciales para nuestra Firma y la forma en la que pueden contribuir al desarrollo sostenible.
- Entrevistas con los responsables de las relaciones con cada grupo de interés, con el objetivo de identificar sus expectativas e intereses.
- Encuesta a nuestros colaboradores con el objetivo de conocer sus expectativas sobre los aspectos a abordar en materia de sostenibilidad por parte de la Firma. Para ello, difundimos internamente un breve formulario, el cual fue respondido de manera anónima y nos permitió obtener información de relevancia.
- Los temas fundamentales y

los retos futuros para el sector identificados internamente, por colegas, reguladores y competidores.

- Las legislaciones y normativas nacionales e internacionales de importancia estratégica para la Firma y sus grupos de interés.

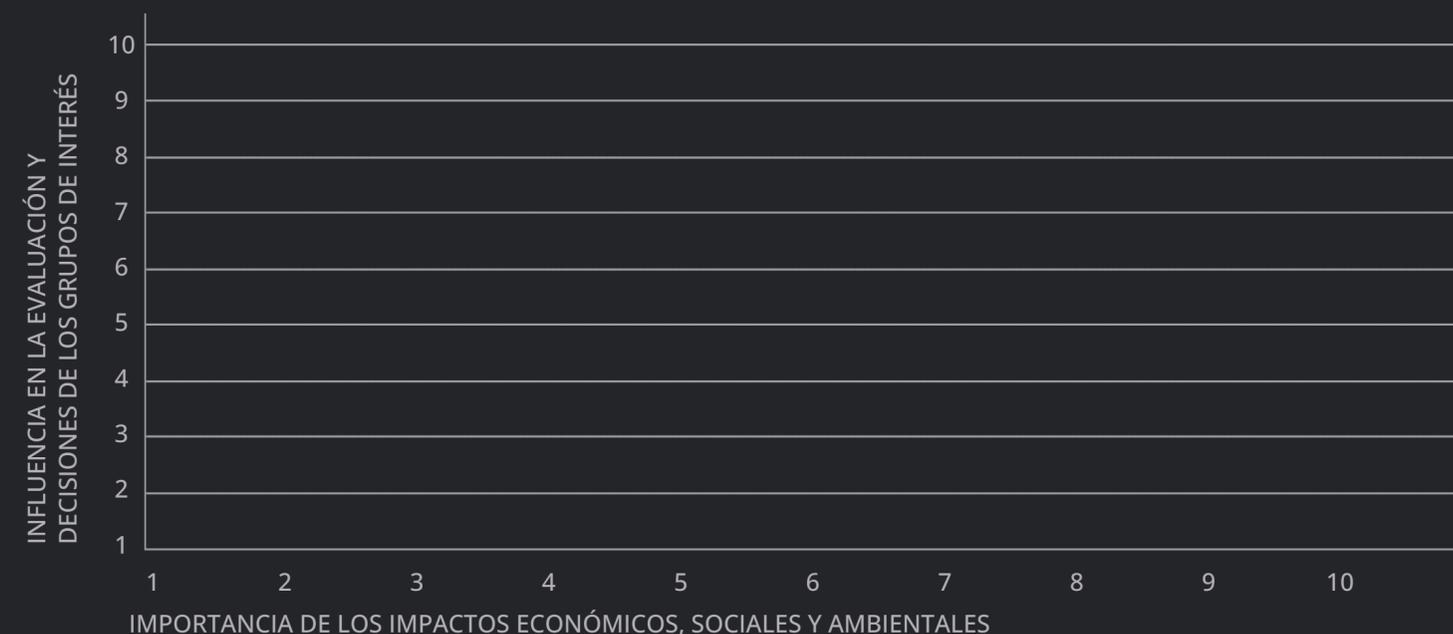
Para definir los temas materiales y poder darle la prioridad correcta a cada uno de ellos, hemos considerado los impactos económicos, ambientales y sociales y las expectativas de

todos los grupos de interés en relación a estos.

## Lista de los temas materiales <sup>(3-2)</sup>

Debido al cambio de los estándares GRI 2021, los temas materiales “307: Cumplimiento ambiental” y “419: Cumplimiento Socioeconómico” están ahora informados en el estándar “2-27: Cumplimiento de la legislación y las normativas”.

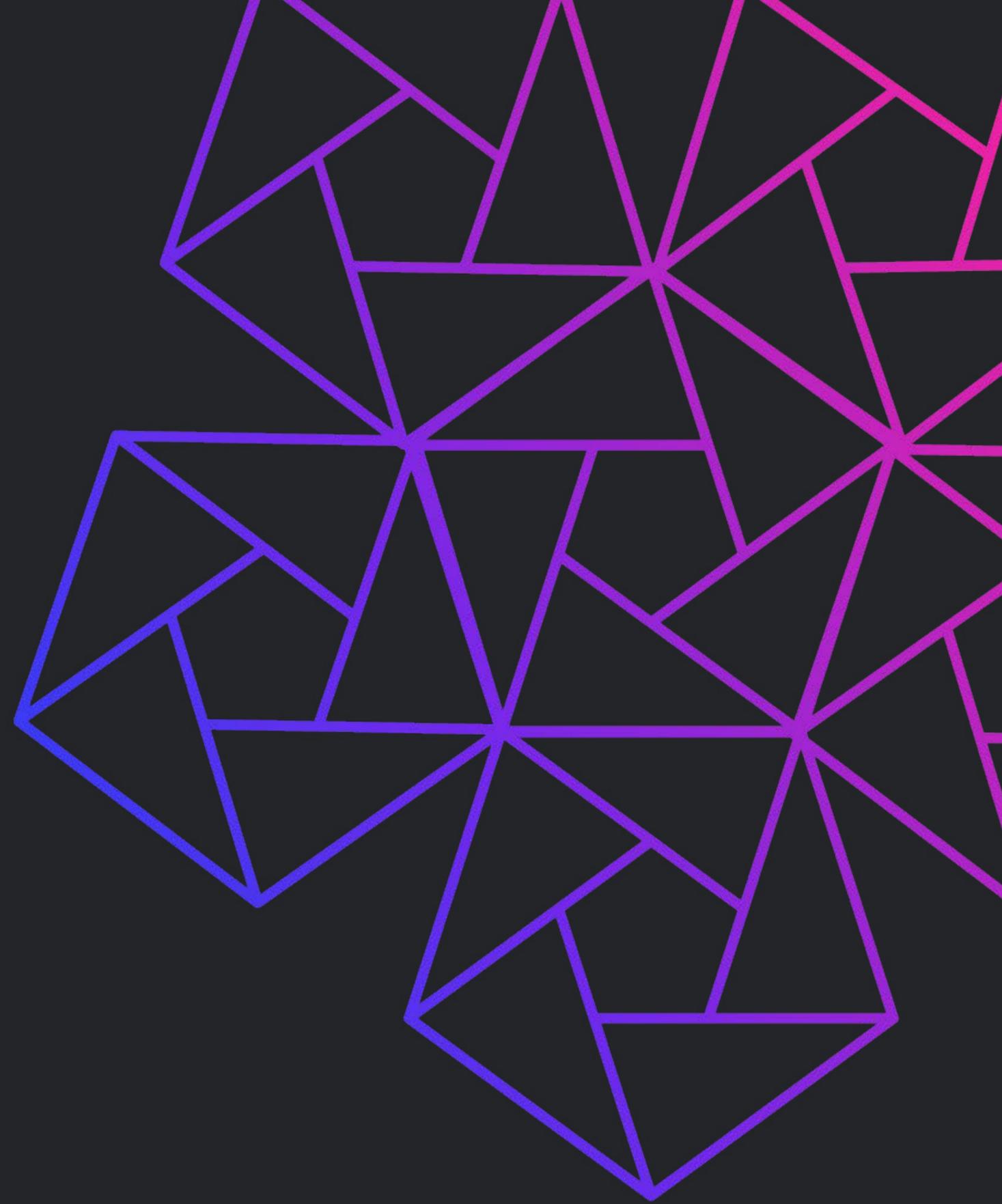
### GRÁFICA DE MATERIALIDAD



02.

- T
- M
- R
- 1
- 2**
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 1

# Nuestra Firma



## KPMG en el mundo <sup>(2-1)</sup>

Somos una Firma global de servicios profesionales.

**+265.000**

**COLABORADORES**

**143**

**PAÍSES Y TERRITORIOS  
ALREDEDOR DEL MUNDO**

Poseemos una vasta experiencia como asesores en negocios y un profundo conocimiento de las diferentes industrias y de cómo operan las compañías líderes en cada sector.

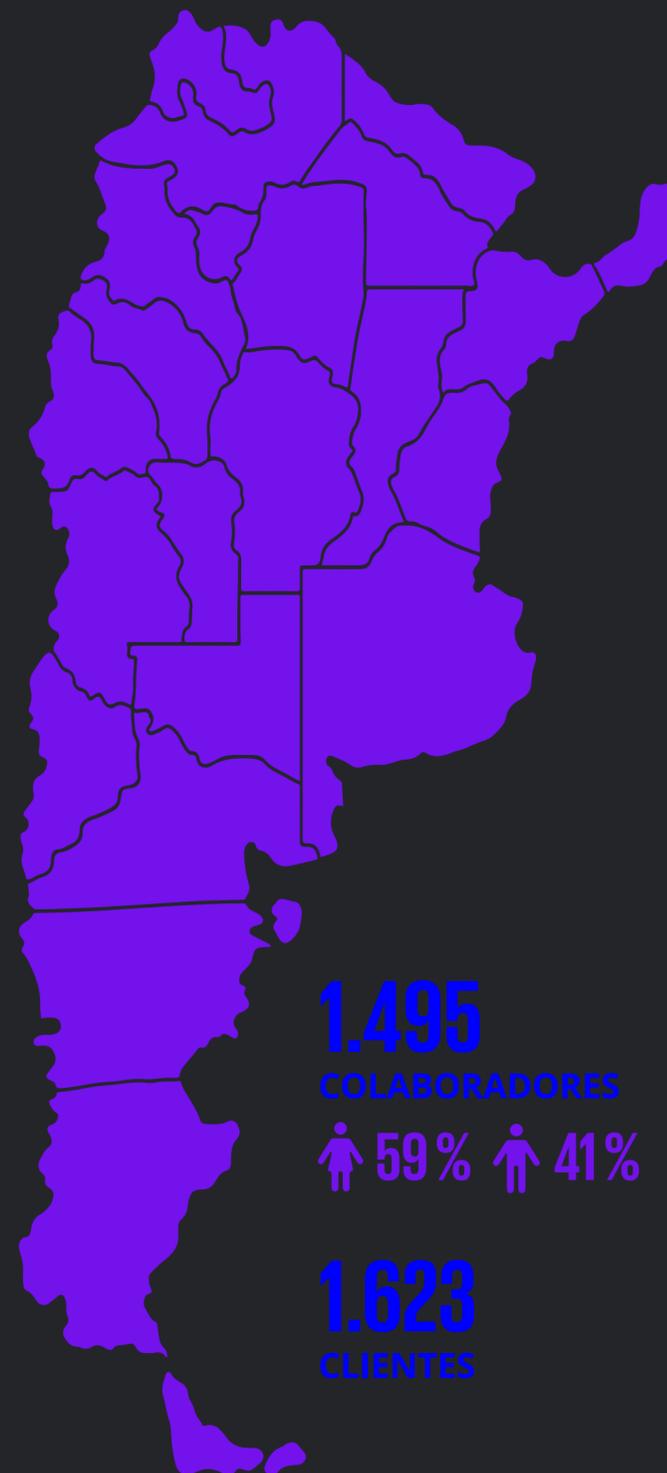
Utilizamos tecnologías y metodologías actualizadas e innovadoras para atender las necesidades específicas de nuestros clientes, brindándoles un asesoramiento a medida con una visión integral.

## KPMG en Argentina <sup>(2-2, 2-6)</sup>

KPMG en Argentina es una firma miembro de la red de firmas miembro independientes de KPMG afiliadas a KPMG International Limited, una entidad privada inglesa limitada por garantía que no presta servicios a clientes. Localmente está formada por dos sociedades:

Ambas sociedades poseen sus estados contables individuales. En esta memoria se encuentra reportado lo que respecta a ambas entidades de forma consolidada, a menos que se indique lo contrario.

## Dónde estamos presentes



## Quiénes son nuestros clientes

Trabajamos con todos los sectores industriales y los subsectores que los componen, brindando servicios para todo el país, desde nuestras oficinas y representaciones comerciales. Acompañamos a empresas nacionales y extranjeras, PyMEs, emprendedores, organismos gubernamentales y no gubernamentales.

Las principales industrias a las que brindamos servicios son: Tecnología, Medios y Telecomunicaciones; Servicios Financieros; Energía y Recursos Naturales; Consumo y Retail; Mercados Industriales; Agronegocios; Cuidado de la Salud e Industria Farmacéutica; entre otros sectores.

# Nuestros Servicios

# Nuestra Historia

T

M

R

1

**2**

3

4

5

6

7

I

## Nuestros compromisos para un futuro más sostenible

(2-23) (2-24)

Nuestros compromisos Ambientales, Sociales y de Gobierno Corporativo (ESG por sus siglas en inglés) están enmarcados en un único documento global, el cual cuenta con una actualización anual de avances. Estos compromisos están organizados en cuatro categorías:

### Planeta

Buscamos reducir nuestro impacto en el ambiente para construir un futuro más sostenible y resiliente. Los ejes de trabajo incluyen: Descarbonización, Riesgo climático y Naturaleza y biodiversidad.

### Personas

Buscamos crear una cultura solidaria, inclusiva y basada en valores para nuestra gente. Los ejes de trabajo incluyen: Diversidad, Inclusión y Equidad, Salud y Bienestar, Aprendizaje continuo y Derechos Humanos.

## Prosperidad

Buscamos impulsar prácticas comerciales decididas y buena ciudadanía corporativa. Los ejes de trabajo incluyen: Negocios con propósito, y Educación y comunidades.

### Gobierno Corporativo

Nuestros valores se encuentran en el corazón de la forma en que hacemos las cosas. Hacer lo correcto, de la manera correcta. Actuamos de forma lícita, ética y basados en el interés público y trabajamos contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Los compromisos mencionados estipulan la adopción de medidas tempranas para prevenir y mitigar aquellos impactos negativos potenciales.

[Ver Nuestro Plan de Impacto](#)

## Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Alineamos nuestra conducta de forma responsable teniendo en cuenta la Agenda 2030 y los ODS. En este sentido, nuestras acciones están orientadas hacia los siguientes objetivos:



## Pacto Global

Desde 2002 somos miembros desde KPMG Internacional del Pacto Mundial de la ONU (**UNGC | UN Global Compact**), un

- T
- M
- R
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

marco voluntario para que las empresas alineen sus operaciones y estrategias con 10 principios que cubren los derechos humanos, las relaciones laborales, la protección del ambiente y la lucha contra la corrupción. Específicamente los principios 1 y 2 señalan que las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia; y que las empresas deben asegurarse de que sus socios y colaboradores no son cómplices en la vulneración de estos.

1

Desde KPMG en Argentina trabajamos sobre estos dos ejes por medio de capacitaciones y acuerdos con proveedores. Además, como mencionado previamente, estos compromisos

están plasmados en Nuestro Plan de Impacto dentro del pilar Personas, donde nos comprometemos a respetar los derechos humanos. En este sentido, en el caso de identificar un riesgo para ellos, adoptamos las medidas necesarias para prevenirlos y mitigarlos. Aunque la industria de los servicios profesionales no se considera normalmente un sector de alto riesgo en cuanto a incumplimientos de los derechos laborales, sabemos que los riesgos pueden surgir en nuestras operaciones y cadena de suministro.

Los compromisos son incorporados a nivel global y local. En el primer caso, la aprobación la realiza el máximo órgano de gobierno de KPMG Internacional, mientras que a nivel local la aprobación es realizada por el Comité Ejecutivo de la Firma. En ambos casos, los compromisos son comunicados a través de correos internos o incluso reuniones virtuales donde se

desarrolla el contenido de estos, sus referentes internos o líderes locales y globales, y las responsabilidades de las distintas personas que al formar parte de KPMG, pueden tenerlas dentro de su función o rol dentro de la Firma.

Los compromisos quedan plasmados en documentos de la Firma, que periódicamente son actualizados para dar a conocer los avances sobre los mismos. Dependiendo de la complejidad y del tipo de compromiso, se pueden realizar cursos de formación para un mejor entendimiento o enviar un documento de lectura individual. También quedan disponibles en nuestra Intranet y en algunos casos en la Extranet, para que nuestros grupos de interés puedan familiarizarse con los mismos.

Cuando es aplicable, nuestros compromisos están presentes en nuestras relaciones comerciales, sobre todo aquellos vinculados a la realización de negocios responsables.



03.

T

M

R

1

2

3

4

5

6

7

1

# Together

Nos respetamos y fortalecemos a partir de nuestras diferencias



- T
- M
- R
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 1

“

”

**EDUARDO HARNAN**  
Socio a cargo  
de People

**JUAN MANUEL MARTÍN**  
Director de People



## Nuestra Gente

(2-7, 2-8)

Nuestros colaboradores son nuestro activo más importante. Para llegar cada vez más lejos, en KPMG combinamos talento, experiencia, pasión, conocimiento y ganas de marcar la diferencia para ser la Clara Elección de nuestros clientes. En toda la Firma actuamos sobre los pilares confianza, calidad y colaboración, los cuales, junto con nuestros valores, están presentes en todas nuestras acciones.

Todas las tareas significativas asociadas a las actividades de nuestro negocio son llevadas a cabo por nuestros colaboradores. A su vez, para algunas tareas puntuales contratamos proveedores que nos brindan servicios en áreas de soporte a través de la modalidad a distancia y otros presenciales como servicios de limpieza de oficina y mensajería. La relación contractual con ellos conlleva una facturación mensual o a demanda en función

a la necesidad. Por lo general son servicios a distancia y sin acceso físico a nuestras oficinas, aunque en caso de considerarse necesario estos se prestan en forma presencial.

### Nuestros colaboradores en números:

CABA + PROVINCIA DE BUENOS AIRES		
♀	♂	♂♀
694	491	1185

INTERIOR DEL PAÍS		
♀	♂	♂♀
190	120	310

TOTAL		
♀	♂	♂♀
884	611	1495

### TIPO DE CONTRATO<sup>1</sup> / GÉNERO

INDETERMINADOS		
♀	♂	♂♀
871	600	1471

PASANTÍAS, POR TEMPORADA Y OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN		
♀	♂	♂♀
13	11	24

TOTAL		
♀	♂	♂♀
884	611	1495

1 — Las clasificaciones de los puntos anteriores son de acuerdo con los códigos establecidos por la ley de contrato de trabajo, Ley de Empleo, Ley de Pasantías, Obra Social, Leyes de Inclusión laboral, etc.

## Nuestros ingresos

(401-1)

En KPMG nos comprometemos con una estrategia colectiva que nos permite alcanzar nuevos niveles de confianza e impulsar nuestro crecimiento, superándonos año a año. Para lograr estos objetivos, nos enfocamos en brindar una experiencia convincente y diferenciada tanto a nuestros colaboradores actuales y futuros que aporta a nuestro posicionamiento en el mercado como marca empleadora. Por medio de nuestros procesos de reclutamiento convocamos a las personas adecuadas y juntos creamos una cultura de trabajo diverso, conectados por un propósito común y con un foco en la innovación a través del cual buscamos crear oportunidades para todos.

El proceso de reclutamiento se encuentra formalizado en una política interna, la cual detalla

los principales lineamientos del proceso, así como también las instancias de supervisión y monitoreo del cumplimiento de estos. Dentro de las actividades de monitoreo elaboramos un reporte con información de rotación por período que nos permite hacer seguimiento por práctica e identificar posibles acciones a implementar ante desvíos.

Durante el período realizamos:

**562** CONTRATACIONES DE COLABORADORES

**346** MUJERES **216** HOMBRES

Si bien la rotación durante el período fue del 42%, estamos enfocados en fortalecer y mejorar la retención de nuestros colaboradores.

A partir de la pandemia, con la incorporación de la modalidad de trabajo híbrida y totalmente remota, se ha generado un cambio en la forma en la que contratamos personas. Esto nos permitió

ampliar las contrataciones a todo el país, alcanzando un

**28 %** DE INCORPORACIONES RADICADAS EN EL INTERIOR

### INGRESOS POR REGIÓN

<b>CABA + PBA</b> 406	<b>INTERIOR</b> 156
--------------------------	------------------------

### INGRESOS POR GÉNERO

 346	 216
---	---

### INGRESOS POR EDAD

<b>-30</b> 343	<b>30 - 50</b> 209	<b>+50</b> 7
-------------------	-----------------------	-----------------

Los datos presentados han sido extraídos de los sistemas de información de la Firma utilizados por el área de Administración de Personal y luego agrupados y/o expuestos según los requerimientos del estándar.

“

”

**JULIA MACEDO**  
Coordinadora de  
Talent Acquisition



## Compensación y remuneración

(2-19, 2-20, 202-1)

### Políticas de remuneración

- T
  - M
  - R
  - 1
  - 2
  - 3
  - 4
  - 5
  - 6
  - 7
  - 1
- En KPMG Argentina contamos con políticas de remuneraciones que son comparadas y monitoreadas constantemente buscando que nuestras gestiones sean competitivas a nivel salarial versus el mercado y el salario mínimo. Nuestra intención es que sean claras, sencillas, justas y que, adicionalmente, nos permitan vincularlas al proceso de evaluación de desempeño.
- A la hora de establecer los lineamientos respecto a los salarios, para el personal encuadrado en el Convenio Colectivo de Trabajo Nro. 130/75, damos cumplimiento a lo establecido por las paritarias acordadas y homologadas por las partes intervinientes. Con respecto al personal fuera de convenio, realizamos ajustes generales de

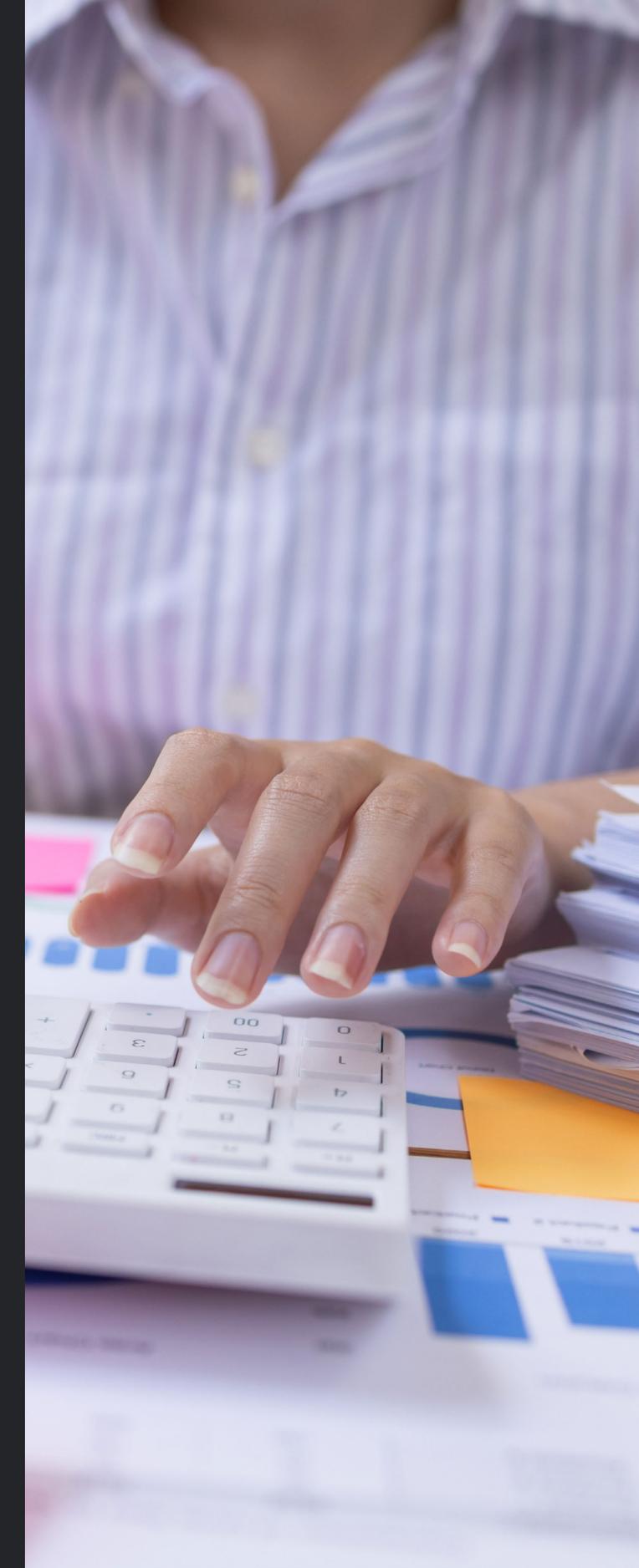
sueldos durante el año fiscal con la intención de amortiguar el impacto que la inflación genera en el poder adquisitivo de nuestra gente. Al inicio de cada período otorgamos reconocimientos anuales por desempeño e incrementos adicionales en caso de promociones (crecimiento organizacional).

Una de las herramientas que utilizamos anualmente para evaluar si nuestros colaboradores sienten que su desempeño se ve reflejado en la recompensa es la Encuesta Global de Personas (GPS, por sus siglas en inglés), cuyo resultado nos refleja la percepción de nuestros colaboradores y nos permite trabajar en planes de acción concretos, desarrollados a la medida de las necesidades identificadas.

### Proceso para determinar la remuneración

El equipo de compensaciones realiza una revisión constante que, junto con las herramientas que dispone el mercado, monitorea la competitividad externa y las bandas salariales de las diferentes categorías para mantener la equidad interna, y los salarios de los ingresos que se efectivizan. Ante el escenario inflacionario, para los colaboradores fuera de convenio, el Comité Ejecutivo designa las diferentes instancias de incremento en las remuneraciones, como así también el porcentaje a aplicar.

En KPMG hemos definido bandas salariales por área y categoría, no existiendo diferencia por género, edad, modalidad de trabajo o ubicación geográfica. El salario de un Consultor Jr. de KPMG es un 40 % superior al salario mínimo, vital y móvil.



- T
- M
- R
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- I

“

Queremos que nuestra propuesta de valor sea atractiva e influya directamente en el bienestar de nuestros colaboradores, por lo que usamos la empatía como aliada para renovarnos y así contribuimos a que la estadía en la Firma sea parte de una grata experiencia.

”

**SOFÍA CARRASQUERO**

Coordinadora de fidelización y beneficios



**Fidelización y Beneficios**

(401-2)

Nos enfocamos en crear una experiencia de trabajo extraordinaria tanto para los colaboradores actuales, como para los que potencialmente se puedan incorporar para desarrollarse con nosotros.

Contamos con una serie de beneficios los cuales brindamos sin distinción por tipo de contratación, zona geográfica u oficina a la que pertenezcan nuestros colaboradores. Todos pueden disfrutar de estos sin mínimo de antigüedad y en algunos casos son extensivos a sus familiares directos.

**BENEFICIOS**

Hemos desarrollado un marco de trabajo en el que prestamos especial atención a la propuesta de valor al empleado (EVP, por sus siglas en inglés) por parte de KPMG. Dicho marco, surge de escuchar a nuestra gente, entender lo que necesitan de nosotros para hacer su trabajo de la mejor manera y comprender qué los motiva para continuar su desarrollo en KPMG. Hemos considerado cuidadosamente cómo podemos destacarnos ante el talento que queremos atraer. Es a través de este marco EVP que podemos buscar cumplir con las expectativas de las personas de forma coherente, auténtica y con visión de futuro.

**Permiso parental** (401-3)

Durante el período, 37 colaboradores tomaron su permiso parental, entre ellos 26 mujeres obtuvieron su licencia por maternidad, de las cuales 19 regresaron a su trabajo luego de ella. A su vez, 11 hombres obtuvieron también una licencia por paternidad.

Por otro lado, respecto las mujeres que tomaron su licencia en el período FY21 (12), 7 de ellas continuaron siendo colaboradoras dentro de KPMG pasados los 12 meses de su reincorporación.

## Formación y capacitaciones internas (404-1, 404-2)

Para que en la Firma podamos alcanzar las metas de crecimiento constante, invitamos a que nuestra gente se sume a la cultura del aprendizaje continuo, la superación, la innovación y la transparencia en las acciones. Esto significa poner a disposición las herramientas de entrenamiento y capacitación necesarias para el desempeño de su trabajo, para que nuestros colaboradores tengan el conocimiento, las habilidades y la determinación para superar las expectativas y demostrar ser la Clara Elección para el puesto. Para ello, nos retroalimentamos con cada experiencia, aumentando la confianza profesional y contribuyendo con la proyección de su carrera.

Contamos con una política de capacitación que describe las funciones de la KPMG Business School (KBS) como área de

formación y los procedimientos asociados a ésta. Asimismo, se detallan las obligaciones de los colaboradores técnicos respecto de las capacitaciones, como por ejemplo temas de asistencia, cumplimiento de entrenamientos y obligación de lograr un mínimo de horas anuales y trianuales. De esta forma, buscamos desarrollar al máximo el potencial de nuestros colaboradores.

Contamos con una plataforma de gestión del aprendizaje que nos permite realizar el seguimiento y control de que los colaboradores están cumpliendo con los requerimientos de la política de capacitación. Los entrenamientos mandatorios cuentan con un cronograma y, para garantizar su cumplimiento, realizamos distintas instancias de seguimiento. Su alcance tiene un impacto directo en los vectores de desempeño que se evalúan al final de cada período.

Todas las actividades de formación están relacionadas

con el desarrollo de habilidades requeridas para cada área y posición, incluyendo actividades específicas para mitigar los riesgos de exposición de nuestros clientes y de nuestra marca. Los contenidos e instancias formativas se desarrollan de manera presencial, virtual o a través de contenidos online.

Agrupamos nuestros programas de formación dentro de las siguientes temáticas:

“

Ampliar nuestro ecosistema de aprendizaje e implementar herramientas que faciliten el acceso a los conocimientos, nos permite trabajar en desarrollar profesionales activos en su crecimiento, predispuestos a compartir su experiencia con otros y a incorporar habilidades más allá de sus áreas de especialidad.

”

**GABRIELA PANDOLFO**  
Líder de KPMG Business School



### Cantidad de colaboradores formados en Anticorrupción e Integridad <sup>(205-2)</sup>

CAPACITACIÓN: "HACEMOS LO CORRECTO: LA INTEGRIDAD EN KPMG 2021"		
LÍDERES <sup>2</sup>	SOPORTE <sup>3</sup>	STAFF <sup>4</sup>
349	20	1082

CAPACITACIÓN: "KPMG ANTI-BRIBERY AND CORRUPTION"	
LÍDERES <sup>2</sup>	STAFF <sup>4</sup>
290	853

2 — Gerentes, Gerentes Senior, Directores y Socios.

3 — Personal de soporte a las operaciones: secretarías y recepcionistas.

4 — Consultores de distinta antigüedad, Analistas y Asistentes.

En todas las instancias de capacitación, tanto virtuales como presenciales realizamos evaluaciones de satisfacción a todos los participantes con el objetivo de poder aprovechar las sugerencias de mejora para futuras instancias.

Anualmente construimos un presupuesto con las principales acciones en las que decidimos invertir como Firma, para la formación de nuestros colaboradores, considerando la capacitación como un tema estratégico para brindar servicios de calidad e impactar positivamente con los distintos grupos de interés.

La media de horas de formación es de:

 **39** horas para mujeres  **37** horas para hombres

La media de horas de formación por categoría laboral es de 45 horas para líderes, 37 horas para staff, y 12 horas para áreas de soporte.

“

Desde People buscamos impulsar el desarrollo de las personas a través de la retroalimentación constructiva. Por eso, el objetivo de la Evaluación de Desempeño es brindar la oportunidad de identificar fortalezas y oportunidades de crecimiento para potenciar el talento y facilitar el logro de objetivos profesionales.

”

**NAIARA GIANI**

Coordinadora de Desarrollo Profesional



**Desempeño y desarrollo profesional** (404-3)

Impulsamos el logro organizacional y el crecimiento de la Firma como “un solo equipo”, a partir de la contribución individual con el objeto de que nuestra gente alcance su máximo potencial personal y profesional dentro de la Firma.

Durante cada inicio del ejercicio fiscal implementamos un enfoque para evaluar la gestión del desempeño a través de los lineamientos globales, basados en los principios de Everyone a Leader, que implican:

- Una definición global de competencias de cada rol, incluyendo perfiles específicos de responsabilidades y sus obligaciones.
- La descripción de objetivos para el desarrollo profesional de cada individuo.
- Evaluaciones periódicas según la posición y responsabilidad.

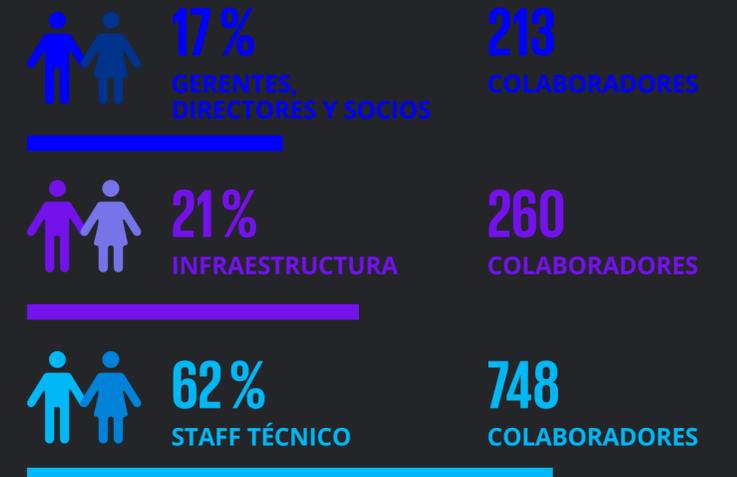
Teniendo claro el perfil profesional y las metas establecidas, registramos los avances en una herramienta denominada MyPD<sup>5</sup> (My Performance Development), que se enfoca en el seguimiento del desempeño de los colaboradores. De este modo, con la designación de un coach, monitoreamos en conjunto la evolución del colaborador para reconocer sus logros y trabajar sobre las oportunidades de desarrollo. El **98,7%** de la dotación ha sido evaluada en el proceso de MyPD 2022. Aquellos que no finalizaron el proceso se debe a licencias de distinta índole, previstas por las políticas de la Firma.

**COLABORADORES QUE HAN SIDO EVALUADOS EN SU DESEMPEÑO**



5 — Al momento de la publicación del reporte, la herramienta utilizada es Open PD (Performance Development).

**POR CATEGORÍA**



Realizamos un seguimiento sobre el grado de cumplimiento de las etapas del proceso de evaluación de desempeño mediante un procedimiento interno y trabajamos para que la totalidad de nuestros colaboradores, activos en la Firma, finalicen dicho proceso. Nuestra meta es que el 100 % de las personas que deben participar del proceso, ya sea como Evaluado o Evaluador, realicen todos los pasos correspondientes a la evaluación de desempeño. Contamos con indicadores de seguimiento mensuales y anuales para evaluar el cumplimiento del proceso.

- T
- M
- R
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 1

“

”

**MARIANA SUSANICH  
Y SOLEDAD DOUZON**  
Gerentes de Clientes y Mercados



## Everybody Sells

Continuamos con el programa interno Everybody Sells con el objetivo de fomentar la cultura comercial en toda la Firma, independientemente del área en la que trabaje cada colaborador. Esta iniciativa tiene como objetivo que los profesionales conozcan en profundidad nuestros servicios a través de las explicaciones de los líderes de cada área. Durante cada reunión virtual, se aborda un servicio en particular, se responden preguntas y se ejemplifica cómo podemos identificar oportunidades con clientes potenciales.

Durante el período de referencia del reporte se realizaron cuatro encuentros que detallamos a continuación:

26/4/22	GLOBAL MOBILITY SERVICES & FAMILY OFFICES
24/5/22	CIBERSEGURIDAD

23/6/22	BUSINESS & TECHNOLOGY
24/8/22	CIBERSEGURIDAD Y MICROSOFT

Promedio de asistentes:  
**250 PERSONAS POR EVENTO.**

### Salud y seguridad en el trabajo (SST) (403-5, 403-6, 403-7)

En KPMG hemos desarrollado diversas estrategias e iniciativas en materia de salud y seguridad en el trabajo para prevenir accidentes y enfermedades laborales, y fomentar el bienestar de nuestros colaboradores. Esto incluye capacitaciones y la promoción de hábitos saludables en el trabajo y en la vida personal.

Además, como parte de nuestros beneficios, ofrecemos planes de salud privada de distintas prestadoras. Estos planes están disponibles tanto para nuestros colaboradores como para sus

familias. Asimismo, contamos con la asistencia directa de las prestadoras hacia nuestros colaboradores para garantizar una mejor atención y servicio.

Para trabajar la temática de SST seguimos los requerimientos de la legislación aplicable y buscamos mejorar de forma constante las condiciones laborales para nuestros colaboradores. En línea con esto, ponemos a disposición sillas ergonómicas y contamos con espacios amplios y luminosos que crean un ambiente laboral cálido y confortable, con temperaturas agradables y áreas de trabajo abiertas para fomentar la integración y la sociabilización, especialmente en el contexto post-pandemia.

- T
- M
- R
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 1

“

## Diversidad, Inclusión y Equidad (DIE) (405-1)

Nos enfocamos en que la diversidad, inclusión y equidad sean transversales a toda la Firma, integrando la temática en estrategias, programas, beneficios y acciones. Esto atraviesa procesos internos de selección e incursión laboral y el desarrollo de carrera de nuestros colaboradores. Y hacia afuera de la Firma, incluye iniciativas de divulgación y

sensibilización entre otras actividades relacionadas.

En KPMG cultivamos un sentido de pertenencia para todos. La inclusión fomenta nuestro espíritu colaborativo y alimenta nuestro éxito. A través de diversas acciones que se llevan a cabo desde la Firma, trabajamos para la concientización de todos los colaboradores pensando en el aporte de valor de todas las personas, a través de

capacitaciones recurrentes a nivel global, regional y local.

Asimismo, buscamos alcanzar diariamente una cultura de respeto, siendo inclusivos y diversos, generando igualdad de oportunidades y reforzando el cumplimiento de nuestros estándares de calidad, seguridad e integridad de la Firma.

”

**ANDREA PASTRANA**  
Socia de Auditoría

**PAULA ITURRIA**  
Directora de Comunicaciones



### DIE en números

#### Socios



**38 %**  
mujeres

**52 %** tienen entre 30 y 50 años



**62 %**  
hombres

**48 %** mayores de 50 años

No hay socios menores de 30 años

#### Colaboradores



**59 %**  
mujeres

**47 %** menores a 30 años



**41 %**  
hombres

**47 %** entre 30 y 50 años

**6 %** mayores a 50 años

## Comité de Diversidad, Inclusión y Equidad

Contamos con un Comité de Diversidad, Inclusión y Equidad que impulsa y supervisa la estrategia y acciones que permitan la inclusión, resalten la contribución de cada grupo y permitan su relacionamiento con el resto de la Firma, enfocándonos en acciones relacionadas a la diversidad de género, cultural, comunidad LGBTQ+ y personas con discapacidad. A su vez, contamos con una política de DIE y otra contra el acoso, la discriminación, la victimización y la intimidación.

Somos conscientes de que nuestras acciones de hoy son el cimiento para dejar a las generaciones futuras una Firma cada día mejor, por eso sabemos que somos parte activa y responsables de llevar adelante dichas acciones y que debemos ser consistentes día a día en esa creencia.

Promovemos actividades y programas para crear, mantener y mejorar las condiciones laborales, con el fin de sostener un desarrollo integral, impulsando la generación de una cultura responsable que agregue valor a la vida de nuestra gente y a la de sus familias.

### Iniciativas relacionadas

#### Día del Respeto a la Diversidad Cultural 2021

El **16 %** de nuestros colaboradores son extranjeros y estamos muy orgullosos de que sean parte de la Firma, es por esto que, para conmemorar el 12 de octubre, realizamos un video con profesionales de China, Ecuador, Francia, Paraguay, Suiza y Venezuela y les preguntamos cómo se sentían al ser parte de otra cultura en KPMG Argentina. Asimismo, les preguntamos a nuestros colaboradores de nacionalidad argentina “¿qué

es lo mejor de trabajar en un equipo con diversidad cultural?” Una vez obtenidos los resultados realizamos una placa colaborativa que fue difundida en nuestra intranet.

A continuación compartimos un resumen de lo que respondieron nuestros profesionales:

Incorporar conocimientos sobre distintas culturas.

Enriquecerme con otras visiones, opiniones y experiencias.

Compartir ideas y vivencias.

Enriquece el equipo de trabajo.

Nos permite aprender más y, en conjunto, enfrentar cualquier tipo de desafío.

Compartir entre compañeros, sintiendo que en el vínculo humano no existen las fronteras.

Crecer desde el punto de vista personal y humano con las experiencias de los demás.

Se amplía nuestra mente y el criterio profesional desde diferentes perspectivas.

La pluralidad de puntos de vista y formas de analizar distintas situaciones.

Aprendizaje constante de otros estilos de vida.

## Cumbre Mundial del Día Internacional de las Personas con Discapacidad 2021

---

En reconocimiento al Día Internacional de las Personas con Discapacidad, celebramos nuestra segunda Cumbre Global KPMG anual en diciembre de 2021. La inclusión de las personas con discapacidad es una prioridad clave en el Plan de Acción Colectivo de Inclusión, Diversidad y Equidad de KPMG Internacional, por lo que a través de estos espacios visibilizamos y alentamos a toda nuestra gente a promover el cambio. El evento realizado en formato virtual contó con la participación de Peter Leek de KPMG Australia y Yen Hoang de KPMG EEUU, colaboradores que además son atletas paralímpicos y con Caroline Case, fundadora de The Valuable 500, el movimiento que coloca la discapacidad en la agenda del liderazgo empresarial.

## Día Internacional de la Mujer 2022

---

Durante marzo de 2022 se realizaron acciones internas y externas que buscaron enaltecer y visibilizar el aporte de las mujeres dentro y fuera de KPMG. Entre ellas compartimos internamente una línea del tiempo en la que mostramos lo que hemos logrado a nivel local y global en materia de igualdad de género, también realizamos un Instagram Live moderado por nuestra Socia Líder de Diversidad, Inclusión y Equidad, Tamara Vinitzky, con la participación de Patricia Pomies, Chief Operating Officer de Globant, espacio en el que ambas conversaron sobre los desafíos de ocupar posiciones de liderazgo en el mundo corporativo actual.

## KPMG *Global Pride Summit*

---

Desde KPMG Internacional se llevó a cabo el tercer KPMG Pride Summit, evento realizado en formato virtual para todos los colaboradores de KPMG en el mundo. En este, se contó con la participación de diferentes representantes de la Firma, quienes compartieron sus historias en torno a los temas clave del año: seguridad, autoidentificación y alianzas. Además, Bill Thomas, Global Chairman y CEO de KPMG, conversó sobre la nueva Declaración de Inclusión LGBTQ+ de la Firma, un motor para la equidad. El cierre del espacio estuvo a cargo de Tan France, diseñador de modas y personalidad televisiva, conocido por ser uno de los primeros hombres gay musulmanes en la televisión occidental, quien contó parte de su experiencia y aprendizajes como miembro de la comunidad LGBTQ+.



## Iniciativas que nos unen

### Conectados

En el marco de este programa realizamos diferentes charlas, encuentros y celebraciones con el fin de mantener cercanía entre los colaboradores de KPMG.

T

M

R

1

### GPS 2021

La *Global People Survey* (GPS) es la encuesta de clima anual de la Firma. La participación es de forma voluntaria, anónima y global. Durante el 2021 el nivel de participación fue del 86 %. Tiene alcance a todos los colaboradores de KPMG que tengan una antigüedad superior a tres meses.

2

3

4

5

6

7

1



“

La GPS (Global People Survey) nos permite medir la experiencia de trabajo de nuestra gente. Es una herramienta poderosa para conocer la opinión de todos y comprender lo que se está haciendo bien y lo que debe ser revisado, para hacer a KPMG un lugar aún mejor para trabajar, basado en nuestros valores.

”

**DENISE MIZRAHI**  
Gerente de People



### Market's Week 2021

Durante esta edición realizamos 5 jornadas en formato online para repasar logros alcanzados, descubrir los desafíos y oportunidades que presenta el mercado y conocer casos de éxito. Contamos con la participación de profesionales de la Firma a nivel local y regional, además de invitados especiales.

### Global Cyber Day 2021

Durante todo el mes de octubre, en KPMG a nivel global celebramos el Mes de la Ciberseguridad con el fin de concientizar a cada persona sobre la importancia de la seguridad cibernética y empoderarlos para crear un mundo digital más confiable. En esta instancia, se desarrollaron charlas destinadas a padres e hijos de entre 7 y 17 años realizadas de forma virtual.

### GlobeRunner 2022

Realizamos por tercer año consecutivo la campaña internacional Globe Runner. La misma tiene por objeto aprender y poner a prueba los conocimientos sobre servicios, herramientas y gestión comercial de KPMG, tanto a nivel local como global.

### Encuentros de Equipos

Fomentamos las reuniones entre equipos a nivel áreas y prácticas para promover la integración y construcción de vínculos entre nuestros colaboradores.

### Reconocimiento a la Calidad en la Auditoría

Realizado por el Socio Líder de Auditoría, se reconoció a 4 personas por su labor en distintos proyectos del departamento durante el FY22, bajo los valores de compromiso y calidad.

## Iniciativas con impacto social (413-1)

T

M

R

1

2

3

4

5

6

7

1

Nos motiva ser parte activa del desarrollo de la comunidad con la que interactuamos compartiendo nuestras habilidades y conocimientos. Para ello, llevamos adelante reuniones con representantes de la comunidad, como son los referentes (directivos o comités) de las instituciones con las que tenemos una alianza. Junto a ellos, definimos, planificamos y llevamos a la práctica diferentes acciones para luego evaluar los resultados y posibles cambios en los planes de acción.

Invitamos a nuestros colaboradores a participar de las distintas acciones llevadas a cabo por la Firma. En este sentido, realizamos convocatorias de voluntariado en distintos momentos, a través de comunicados vía mail e intranet de KPMG. Elaboramos instructivos informativos para cada una de

las acciones, como guía para el voluntario que quiera participar.

A continuación, se detallan las actividades realizadas, las organizaciones que nos acompañaron y los principales resultados obtenidos:

### **Construyendo el Futuro – Fundación Cimientos**

La Fundación Cimientos es una Asociación Civil sin fines de lucro que implementa programas que favorecen la permanencia y el egreso de la escuela secundaria, mejoran la calidad de la educación e impulsan la continuidad educativa y/o la inserción laboral de jóvenes que viven en contextos vulnerables. El programa “Construyendo el Futuro” tiene como objetivo capacitar a jóvenes en situación de vulnerabilidad de todo el país y que se encuentran finalizando el secundario o con secundario completo, con el fin de darles una ventaja competitiva al momento de presentarse a

“

”

**ANDREA GAILLARD**  
Socia Líder de RSE



búsquedas laborales y brindarles la contención necesaria durante esta etapa de su vida. Al finalizar, los jóvenes son encuestados formalmente por la Fundación para detectar oportunidades de mejora en el programa.

Junto a Cimientos y nuestros voluntarios (instructores), organizamos dos ciclos durante el año, compuestos por 39 módulos en total capacitándolos sobre distintas temáticas. Algunos ejemplos son: introducción a las organizaciones, recepción y asistencia, legales, nociones básicas de liquidación de sueldos, procesos de compras y pagos, procesos de ventas y cobranzas, ciberseguridad, entrevistas grupales, finanzas personales, impuestos y desarrollo de habilidades blandas. Esta última a cargo de profesionales de la Fundación.

Además, los voluntarios pueden participar siendo tutores de los jóvenes, con el objetivo de

- T
- M
- R
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- I

“ ”

**FRANCO SILVA** — Asistente y egresado  
Construyendo el Futuro



“ ”

**YOHANA CARRIZO** — Asistente



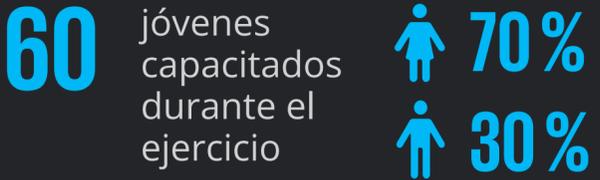
“ ”

**MARÍA FLORENCIA NAVARRO**  
Gerente de Auditoría



acompañarlos de una manera más cercana en su proceso de aprendizaje, respondiendo a sus dudas, o bien, siendo el nexo entre los beneficiarios y los instructores.

**IMPACTO**



 Programa con alcance federal, con la participación de jóvenes de Santa Fe, Salta, Neuquén, Corrientes, Córdoba, Chubut, CABA y Buenos Aires.

**71%** de inserción laboral formal durante los seis años consecutivos de capacitación.

Involucramiento activo de voluntarios de KPMG **45** instructores **52** tutores

 **303** horas invertidas



## Celebrar es compartir

En ocasión de las fiestas de fin de año, nuestros voluntarios ayudan a distintas familias y a las infancias que asisten a la Casa María de Guadalupe (Buenos Aires), al Hogar de Niños José Bainotti<sup>6</sup> (Córdoba) y al Hogar de Niñas de la Fundación CREA<sup>7</sup> (Rosario). Los voluntarios prepararon cajas con alimentos, golosinas y regalos para que los beneficiarios de dichas instituciones pasen las fiestas junto a sus familias.



6 — Razón social: Fundación Manos Abiertas.  
7 — Razón social: Fundación Crea Comunidad de Restauración Evangélica Argentina.

## Vuelta al Cole

En línea con nuestro compromiso con la educación, enviamos útiles escolares a los jóvenes en edad escolar que asisten a la Casa María de Guadalupe (Buenos Aires), Hogar de Niños José Bainotti (Córdoba) y al Hogar de Niñas de la Fundación CREA (Rosario). Además, luego del receso de invierno, pudimos realizar un refuerzo, enviándoles más útiles de acuerdo con las necesidades de cada institución.

### IMPACTO

 **53** BENEFICIARIOS

 **1.028** ÚTILES ESCOLARES



## Día de las Infancias

Durante esta fecha especial para los más chicos de nuestro país, y como parte de nuestras acciones para seguir apoyando a las organizaciones con las cuales colaboramos en otros momentos del año, consideramos las necesidades específicas de cada lugar y trabajamos en equipo para entregarles a los beneficiarios regalos para celebrar su día. Esta acción la llevamos a cabo en CABA, Córdoba y Rosario.

### IMPACTO

 **47** juegos

 **53** beneficiarios

- T
- M
- R
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 1

### IMPACTO

#### BENEFICIARIOS ALCANZADOS

**25** familias, de entre 3 a 9 integrantes cada una, de Casa María de Guadalupe

**16** niños del Hogar de niños José Bainotti – Córdoba • Fundación CREA – Rosario.

 **241**

VOLUNTARIOS DE KPMG

 **144**

HORAS INVERTIDAS

T

M

R

1

2

3

4

5

6

7

1



## Tejido Solidario – AMPHI

Nuevamente nos sumamos a la iniciativa “Tejiendo la Red” de la Asociación Mutual de Profesionales del Hospital Italiano (AMPHI) que permite abrigar a bebés y niños en situación de vulnerabilidad de toda la República Argentina. La acción se llevó a cabo bajo la misma modalidad que años anteriores, donde invitamos a voluntarios de la Firma a sumarse tejiendo cuadraditos de 20x20 cm con los que luego personal de AMPHI confecciona mantas.

### IMPACTO

 **45**

VOLUNTARIOS EN FAMILIA O INDIVIDUALMENTE

 **796**

CUADRADITOS (HASTA +100 POR VOLUNTARIO)

**14** 

**MANTAS**

CONFECCIONADAS Y ENTREGADAS A HOGARES Y HOSPITALES DE TODO EL PAÍS.

## Apoyo financiero Casa María de Guadalupe

Desde la Firma brindamos soporte económico al hogar de día Casa María de Guadalupe, el cual es destinado a los gastos de servicios de conectividad (telefonía, cable e internet), indispensables para el funcionamiento de la sala de computación.

A fin de identificar y detectar posibles riesgos, realizamos una evaluación sobre las instituciones y sus directivos, conforme a las normas de independencia de la Firma. A su vez, para toma y uso de la imagen de los beneficiarios en algunos de los programas, requerimos el consentimiento formal de los jóvenes (o sus padres/tutores, si son menores de edad).

El área que gestiona las iniciativas sociales dentro de KPMG tiene una casilla de correo específica en la cual los voluntarios pueden plantear inquietudes.

Las organizaciones con las que trabajamos pueden comunicarse con el equipo de RSE o utilizar la línea directa de KPMG (**ver capítulo 6**) en caso de ser necesario.

Contamos con una base de datos con indicadores para evaluar el progreso de las acciones de todas las oficinas. Los principales indicadores que monitoreamos son: cantidad de voluntarios; categoría; áreas de la Firma y oficinas; horas invertidas por voluntarios; inversión económica; cantidad y género de beneficiarios; control de asistencias para los jóvenes del Programa Construyendo el Futuro, entre otros. Durante el período, el 70 % de los beneficiarios fueron mujeres y el 30 % varones, ambos pertenecientes a sectores vulnerables económica y socialmente.

04.

T

M

R

1

2

3

4

5

6

7

1

# For Better

Hacemos lo que es importante



## Nuestro desempeño ambiental (2-23)

- T
- M
- R
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 1

En KPMG somos conscientes del impacto de nuestras operaciones y de la importancia de cumplir con nuestro compromiso con el ambiente. Es por ello que nuestras acciones tienen como objetivo mitigar y/o disminuir cualquier incidencia negativa derivada de nuestro negocio y potenciar aquellas acciones positivas que además puedan inspirar a nuestros colaboradores, clientes y comunidad.

Nuestro compromiso en materia ambiental comienza con la identificación y medición de los impactos para poder definir nuestra gestión y monitorear tanto la evolución del desempeño, como la gestión de los riesgos. Sabemos que es fundamental generar conciencia en nuestros equipos de trabajo, haciendo evidente que el aporte de cada uno es fundamental para

el logro de nuestros objetivos de sostenibilidad.

Como parte de este compromiso, invertimos recursos en disminuir nuestra huella y continuamos trabajando en la reducción de nuestros principales impactos provenientes del consumo energético, de agua y la generación de residuos.

### Energía (302-1, 302-3, 302-4)

Nuestro consumo energético incluye el uso de electricidad y consumo de combustible para el grupo electrógeno.

La energía eléctrica es utilizada en nuestras oficinas principalmente por el sistema de ventilación (refrigeración y calefacción), también para la iluminación, consumo de equipos de tecnología como servidores, espacios de refrigerio (donde contamos con electrodomésticos varios) y máquinas de café.

“

”

**MARÍA BEGUE**  
Gerente de Sostenibilidad



Llevamos registro del consumo eléctrico diferenciado por oficina y los reportamos conforme al período del informe. Para la recopilación de la información, se utilizan los datos provenientes de las facturas del prestador de servicios.

### CABA

AÑO FISCAL	FY2021	FY2022
kWh	625.074	657.376

### ROSARIO

AÑO FISCAL	FY2021	FY2022
kWh	5.997	16.980

### CÓRDOBA

AÑO FISCAL	FY2021	FY2022
kWh	21.049	34.585

Nuestros colaboradores cuentan con el beneficio de trabajar de forma híbrida, aun así, en el período postpandemia volvimos a tener mayor presencialidad en

- ④
- ⑤
- ⑥
- ⑦
- ①
- ②
- ③
- ①
- ②
- ③
- ④
- ⑤
- ⑥
- ⑦
- ①

las oficinas, lo que se ve reflejado en el incremento del consumo de electricidad para el período analizado en este reporte: 8,71 % teniendo en cuenta todas las oficinas. Si bien detectamos un aumento versus el período anterior, entendemos que no son comparables debido a las restricciones sanitarias derivadas del COVID-19 con relación a la modalidad de trabajo y el desaliento a la presencialidad, la superficie y distribución de las oficinas, escenario que para 2022 se fue flexibilizando a medida que se controló la emergencia sanitaria y al cual atribuimos el incremento del consumo.

En línea con nuestro compromiso de descarbonización conforme a Nuestro Plan de Impacto (**ver Capítulo 2**), este año obtuvimos Certificados I-REC (*The International REC Standard*) por 720.000 kWh de energía eléctrica renovable, generada por Pampa Energía en el Parque Eólico de la Bahía. Esto significa que el 100 %

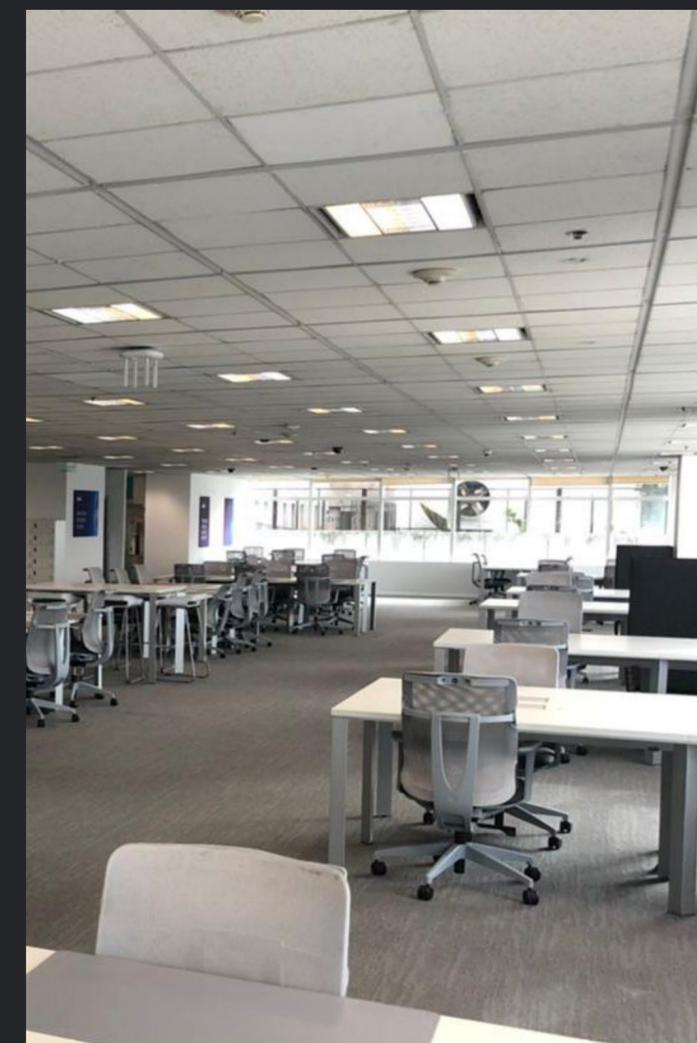
de la electricidad utilizada fue generada a partir de fuentes renovables. En cuanto al combustible Diesel G2 (Gasoil), se utilizó únicamente en las oficinas de CABA y durante las pruebas de mantenimiento del grupo electrógeno, ya que no se registraron cortes. Cabe aclarar que a partir de este período éstas se empezaron a realizar de manera más frecuente y por tiempos más prolongados, durante las cuales se consumieron 200 litros de combustible.

Con el objetivo de monitorear nuestra eficiencia, calculamos la intensidad del consumo eléctrico, expresada en kWh/m<sup>2</sup>, incluyendo en el cálculo los datos referidos al espacio en metros cuadrados de las oficinas para establecer una relación. A partir de este reporte comenzamos a calcular el indicador de todas nuestras oficinas.

### INTENSIDAD kWh/m<sup>2</sup> FY22 POR OFICINA

CABA*	CÓRDOBA	ROSARIO
167,81	63,00	85,32

\*La medición para este período refleja un incremento del 18 % respecto a la medición del período anterior (141,8 kWh/m<sup>2</sup>), ya que esta se vio afectada por la reducción de la superficie (m<sup>2</sup>) de las oficinas en un 33 % a partir del mes de junio de 2022 y el incremento de la presencialidad.



### Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) (305-1, 305-2)

Clasificamos nuestras emisiones de CO2 en 3 alcances según el Protocolo de Gases de Efecto Invernadero (GHG Protocol, por sus siglas en inglés):

**ALCANCE 1:** Son todas las emisiones directas producidas por la quema de combustible en nuestras operaciones. Aplica solamente por el uso del grupo electrógeno ubicado en las oficinas de CABA.

**ALCANCE 2:** Son todas las emisiones indirectas provenientes de la electricidad comprada de generadores y proveedores externos para el uso en nuestras oficinas.

Con la compra de electricidad obtenida de fuentes renovables compensamos el 100 % de nuestras emisiones correspondientes al alcance 2.

### ALCANCE 3:

Son todas las emisiones indirectas generadas, en nuestro caso, por las actividades vinculadas a viajes laborales (aéreos y terrestres).

T

M

### Agua (303-1, 303-3)

R

1

2

3

4

5

6

7

1

El consumo de agua en nuestras instalaciones se genera principalmente por el uso en baños, cocinas (máquinas expendedoras de infusiones y dispensers de agua) disponibles para colaboradores y clientes. El agua consumida en nuestras oficinas proviene de la red de agua potable del proveedor correspondiente a cada zona. El proceso actual de control de consumo y facturación de este servicio lo gestiona el consorcio de propietarios del edificio de las oficinas, y se estima un consumo de forma proporcional a la superficie alquilada, no contando con información sobre los datos de consumo en m<sup>3</sup>.

### Residuos (306-2)

Somos conscientes de que la adecuada gestión de los residuos es de suma importancia para mitigar los impactos ambientales que estos podrían ocasionar. La actividad de prestación de servicios profesionales conlleva una generación de residuos relativamente baja, respecto a otras actividades. Nuestros residuos se generan principalmente en las oficinas, puntualmente en baños, cocinas y áreas comunes (salas de reuniones, escritorios e islas de impresión). En todos los espacios contamos con islas de segregación, donde los colaboradores son alentados a disponer los residuos según sus características y el tratamiento que recibirán según su tipo. Las corrientes que separamos son papeles, reciclables y residuos generales. Los papeles y documentos de trabajo con contenido sensible se gestionan por separado para preservar la

confidencialidad, por eso son dispuestos en contenedores para su destrucción y posterior reciclaje.

Sabemos que tanto para el consumo de agua como para la gestión de residuos el rol de cada colaborador es clave para su adecuada implementación, por lo que promovemos la concientización ambiental mediante charlas y comunicaciones internas haciendo uso de la cartelería en las oficinas y correos electrónicos con información útil para la consecución de nuestro propósito.

“

Destaco y valoro que en KPMG se invierta tiempo en nuestra educación ambiental, porque es esencial profundizar nuestros conocimientos para promover una cultura de compromiso y responsabilidad en materia de sostenibilidad.

”

**SABRINA ABDELRAHMAN**  
Consultora Sr de Sostenibilidad



05.

T

M

R

1

2

3

4

5

6

7

1

# Courage

Pensamos y actuamos con valor



# Gobierno Corporativo

(2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 202-2)

Los detalles sobre los roles, las funciones, las responsabilidades y la composición de cada uno de los órganos clave encargados de la gestión de la toma de decisiones y la estrategia de KPMG en Argentina están desarrollados dentro de este apartado.

## Estructura del Gobierno Local<sup>8</sup>

8 — Más detalles sobre KPMG International, incluyendo su gobierno corporativo se encuentran disponibles en la sección "Governance and leadership" del [KPMG International Transparency Report](#).

T

M

R

1

2

3

4

5

6

7

1

### EL BOARD

### EL COMITÉ EJECUTIVO

### EL PRESIDENTE Y CEO

### SOCIOS POR PRÁCTICA

			=
ASESORÍA	4	7	11
AUDITORÍA	10	12	22
IMPUESTOS Y LEGALES	3	9	12
INFRAESTRUCTURA	1	1	2
TOTAL	18	29	47

El 96 % de los socios que forman parte de KPMG en Argentina pertenecen a la comunidad local (nacidos en Argentina) y el 4 % son extranjeros residentes en el país.

## Comités de temas específicos

### Comité de Compensación

---

Es responsable de determinar la compensación de los socios y hacer recomendaciones sobre políticas para la compensación de estos. Como parte de sus actividades, recibe y toma en consideración un reporte del Socio de Gestión de Riesgo y Calidad Profesional sobre los resultados de la evaluación de la calidad de los trabajos para la determinación de sus compensaciones. Está integrado por los miembros del *Board* y los Socios a cargo de Auditoría, Asesoría, Impuestos y Legales.

T

M

R

1

2

3

4

5

6

7

1

Para la determinación de esta compensación, se tiene en consideración, además, su trayectoria en la Firma y en el mercado, su capacidad de liderazgo, el rol o función que cumple, la contribución a los logros y la adhesión a los

valores de KPMG, así como al cumplimiento con los estándares de calidad y productividad en la prestación de servicios, atención a clientes y demás normas de la Firma.

### Comité de Clientes y Mercados

---

Su principal objetivo es llevar a cabo la estrategia comercial de la Firma con foco en las industrias estratégicas. Se realiza una revisión de oportunidades de negocios y se conversa sobre nuevas tendencias y desafíos del mercado. Está liderado por el Socio de Clientes y Mercados. Está integrado por 10 socios. Frecuencia de reunión: mensual.

### Comité de Industrias

---

Su principal objetivo es identificar y revisar oportunidades de negocio, conversar sobre nuevas tendencias y desafíos de las industrias, presentar nuevas soluciones a ofrecer. Liderado por cada socio

“

Con el firme propósito de acercar soluciones a nuestros clientes y teniendo siempre su voz en el centro de nuestras decisiones, el comité de Clientes y Mercados es un espacio en el que el liderazgo de la firma se reúne a debatir acciones futuras y visualizar oportunidades de crecimiento.

”

**MARINA GRANEL**

Directora de Clientes y Mercados



responsable de industria (Tecnología, Medios y Telecomunicaciones; Energía y Recursos Naturales; Servicios Financieros; Consumo y Retail; Agro; Salud y Farmacéutica). Cada uno de los comités de industrias están integrados por un equipo multidisciplinario y representante de las distintas prácticas o servicios brindados.

### Comité de Innovación

---

El principal objetivo es generar una visión y misión de lo que consideramos Innovación en KPMG y avanzar con la innovación interna comenzando con los trabajos ya realizados en Innovation 2022. Liderado por un socio. Frecuencia de reunión: mensual.

### Comité de Diversidad, Inclusión y Equidad

---

Tiene como principal objetivo delinear las iniciativas y estrategias internas que brinden espacio

para integrar a cada grupo de interés y originar actividades que permitan la inclusión, resalten la contribución de cada grupo y permita su relacionamiento con el resto de la Firma.

T

Ejemplos de iniciativas: desarrollo de una Política de DIE y otra contra el acoso, la discriminación, la victimización y la intimidación; organización y ejecución de eventos varios.

M

R

1

2

Liderado por un socio. Integrado por el Presidente, 4 socios, 4 directores y 1 gerente senior de diversas áreas. Frecuencia de reunión: bimestral.

3

4

5

### **Comité de Control y Prevención de Lavado de Dinero y Financiación del Terrorismo (CCPLAFT)**

6

7

1

Su principal objetivo es diseñar e implementar las políticas y los procedimientos necesarios para prevenir, detectar y reportar las operaciones que puedan estar

vinculadas a los delitos de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo, así como también velar por su cumplimiento. Diseñar e implementar políticas de capacitación para los colaboradores de la Firma.

Liderado por el Socio de Riesgo Profesional. Integrado por 3 socios, 4 directores y 2 gerentes senior. Frecuencia de reunión: mensual.

### **Comité de Sostenibilidad**

Tiene como principal objetivo fomentar una cultura de sostenibilidad dentro de la Firma, liderando las iniciativas de Nuestro Plan de Impacto, desarrollar capacitaciones para la concientización, elaborar el Reporte anual de Sostenibilidad. Liderado por el socio de Sostenibilidad.

Integrado por representantes de 12 áreas distintas (ESG, Recursos Humanos, Riesgo Profesional,

RSE, DIE, Mercados, Compras, Marketing y Comunicaciones, Administración y Finanzas) y el Presidente. Frecuencia de reunión: definida en función de la necesidad.

### **Comité de la Práctica Auditoría**

Es presidido por el Socio a cargo de Auditoría, cuyo rol, entre otros es informar al Presidente y garantizar que los asuntos de riesgo y calidad sean una prioridad para el liderazgo la práctica.

### **Área de Auditoría Interna**

Con el fin de monitorear el cumplimiento de nuestras políticas y procedimientos y evaluar el funcionamiento de los controles internos, nuestra Firma cuenta con la función de Auditoría Interna. Esta área permite además identificar oportunidades de mejora, necesidades de cambio y optimizar nuestro ambiente de control.

El área está integrada por una gerencia y liderada por una socia, reportando de forma directa al Comité Ejecutivo. La frecuencia de reunión se define en función a la planificación de nuevas auditorías y la presentación de los hallazgos identificados en las auditorías concluidas.

### **Desempeño del Gobierno Local** (2-18)

El Comité Ejecutivo es evaluado por su desempeño utilizando la misma metodología que el resto de los colaboradores (**ver 404-3**), teniendo en cuenta sus responsabilidades adicionales. Son evaluados tanto en función de sus objetivos de desarrollo personal, como de negocio, los cuales impactan en el ambiente y las personas consecuentemente. Durante el período del informe, se mantuvo la composición del Comité Ejecutivo reforzando la continuidad de la gestión.

## Admisión de Socios

---

Para garantizar la transparencia en el nombramiento de los nuevos Socios, en la Firma contamos con un riguroso proceso en el que se verifican todos los estudios y antecedentes de los candidatos, y se evalúan sus habilidades conceptuales, empresariales y personales, asegurando el cumplimiento de todos los estándares regionales y globales.

T

M

R

1

2

3

4

5

6

7

1

Todo este proceso tiene como finalidad garantizar que los nuevos líderes que ingresan a la sociedad están íntegramente alineados con nuestra cultura y propósito de ser la Firma de servicios profesionales más confiable del mercado.

## Desarrollo del Gobierno Local (2-17)

Durante el período del reporte, se brindaron capacitaciones internas

y realizaron actividades para incrementar los conocimientos, las habilidades y la experiencia en materia de ESG:

### Capacitaciones disponibles en materia de ESG

---

- ESG 101 Foundations
- Our Functional ESG Strategies
- Our Functional ESG Solutions
- Our Cross-functional ESG Collaboration

### Cursos externos:

---

Se generó una alianza con NYU Stern para el dictado de un curso llamado *Executive certificate in Advancing Sustainability*, dirigido a un público reducido pero estratégico.

### Reuniones (presenciales o virtuales):

---

- Febrero 2022: recibimos, al momento de la visita, al Líder Global de ESG. Durante su estadía, se reunió con el

Presidente de la Firma y el socio a cargo de Advisory, Auditoría e Impuestos y Legales, donde conversaron sobre la visión estratégica de Servicios ESG de KPMG. A su vez, se reunió con el equipo de ESG local.

- Junio 2022: recibimos, al momento de su visita, a la Directora de Servicios ESG para la región de Suramérica. Durante su estadía, se reunió con el Presidente de la Firma y con el socio a cargo de Advisory, además de diferentes referentes de industria, y otras personas clave de KPMG para conversar sobre la estrategia de ESG de la Firma y los Servicios relacionados.

- Conferencia Internacional de Socios de KPMG 2022: más de 500 altos directivos de KPMG de todo el mundo se reunieron en Lisboa los días 12 y 13 de septiembre en la Conferencia Internacional de Socios (IPC). En las sesiones participaron

más de 50 colegas de toda nuestra red, centrándose en cómo KPMG Argentina está trabajando conjuntamente en todas las funciones y geografías para ejecutar nuestra Estrategia Colectiva y posicionarse para capturar las tres grandes oportunidades de Talento, Tecnología y ESG.

### Mailing:

---

- Marzo 2022: Mensaje del Presidente y CEO, Bill Thomas, acerca de la primera actualización anual de Nuestro Plan de Impacto, que expone los avances globales con respecto al plan establecido en 2021.

06.

T

M

R

1

2

3

4

5

6

7

1

# Integrity

Hacemos lo correcto



# Ética e Integridad

(2-12, 2-23)

## Nuestra cultura y valores

**T** KPMG en Argentina es una Firma que presta servicios profesionales, combinando un enfoque multidisciplinario y un profundo conocimiento práctico para asistir a nuestros clientes a afrontar desafíos y responder a las oportunidades que se les presenten.

**M**  
**R**  
**1**  
**2**  
**3**  
**4**  
**5**  
**6**  
**7**  
**1**

Aportamos resultados reales a nuestros clientes, sumamos experiencia, especialización sectorial, tecnología y visión global para ofrecer soluciones innovadoras, minimizando riesgos, generando oportunidades para todas las personas de manera inclusiva y comprometidos con la comunidad.

Para ello, es indispensable practicar día a día una cultura basada en nuestros valores. Estos orientan el comportamiento

de nuestra gente y son el pilar fundamental de nuestras acciones dentro y fuera de la Firma.

Nuestra integridad basada en una comunicación abierta y honesta construye confianza y espíritu de colaboración, mientras que nuestra versatilidad y diversidad generan una cultura por la cual la gente comparte su conocimiento libremente, aportando lo mejor de cada uno.

La transparencia de nuestros actos constituye nuestro diferencial y

 **Integrity**

 **Excellence**

 **Courage**

 **Together**

 **For Better**

esas acciones están fuertemente ligadas a nuestros valores.

## Nuestro Código de Conducta

Todos los profesionales de KPMG debemos aplicar los principios de integridad, objetividad y confidencialidad, y debemos cumplir con las normas sobre comportamiento, debido cuidado y competencia profesional.

Este código es uno de los documentos más importantes para nuestro negocio, ya que nos proporciona información acerca de cómo debemos proceder en cada ocasión y nos alienta a actuar como modelos a seguir, promoviendo un comportamiento ético y asegurando que nuestras acciones reflejen y refuercen nuestros valores. En él se comunican abierta y específicamente las normas que orientan los actos y las maneras de proceder de los colaboradores de la Firma en sus

responsabilidades diarias. Son normas mínimas de conducta y comportamiento esperado.

El Código de Conducta está disponible para todos los colaboradores que de forma anual deben realizar una capacitación y comprometerse con su cumplimiento mediante la aceptación y la firma de este. Contamos con un entrenamiento de carácter obligatorio que detalla cómo espera la Firma que sus colaboradores se relacionen, brindando ejemplos concretos sobre cómo actuar con integridad.

Además, todos los colaboradores deben elevar sus inquietudes y realizar las denuncias correspondientes ante cualquier sospecha de incumplimiento respecto al Código de Conducta o de las leyes, regulaciones y normas profesionales por parte de cualquier persona que trabaje dentro o fuera de la Firma (ver Canales Abiertos de Comunicación).

## **Anticorrupción** (205-1)

En KPMG en Argentina tenemos políticas y procedimientos de anticorrupción, los cuales son comunicados por distintos canales a los colaboradores de todas nuestras oficinas. Asimismo, brindamos capacitaciones periódicas para la formación en temas relacionados a la corrupción y conflicto de interés.

T

M

R

1

2

3

4

5

6

7

1

Nuestro “Manual de Gestión de Calidad y Riesgo” cuenta con una estructura normativa que incluye políticas referentes a acciones contra la corrupción y el soborno, además de lineamientos para la aplicación práctica de las políticas. Asimismo, la Firma posee canales de comunicación dinámicos y efectivos que facilitan el reporte de aquellas irregularidades que puedan ser detectadas por nuestros colaboradores o terceros. No permitimos que nuestra gente se involucre en hechos de soborno y corrupción. Tampoco

aceptamos comportamientos ilegales, no éticos, improcedentes o inescrupulosos de nuestros clientes, proveedores o funcionarios públicos que pueden identificarse como riesgos.

### **Canales abiertos de comunicación** (2-25, 2-16, 2-26)

#### **Inquietudes**

Alentamos a nuestra gente a plantear temas éticos y profesionales sin temerle a las represalias. Ante inquietudes sobre potenciales violaciones a las normas de conducta de KPMG pueden solicitar asesoramiento a fin de confirmar el entendimiento de la situación identificada. Existen diferentes vías para exponer las inquietudes y se aconseja seleccionar aquella que sea más apropiada para cada situación. A saber:

— El socio a cargo del trabajo, socio a cargo de la práctica, socio a cargo del departamento

o el Presidente;  
— El departamento de Recursos Humanos;  
— El Socio a cargo de Calidad y Riesgo Profesional;  
— Un miembro del Comité Ejecutivo de la Firma;  
— **Línea directa de la Firma.**

#### **Denuncias**

La **línea directa de KPMG International** es un medio para que colaboradores de KPMG, los clientes y otros terceros (como proveedores, contratistas, subcontratistas, consultores externos, socios de alianzas u otros recursos de terceros) puedan comunicar de forma confidencial las preocupaciones que tengan en relación con determinadas áreas de actividad de cualquier entidad de KPMG International, actividades de las empresas de KPMG o de su personal. KPMG International trabaja con *ClearView Strategic Partners*, un administrador externo de servicios de línea

directa telefónica y a través de Internet (ClearView Connects) para gestionar la línea directa de KPMG International.

**ClearView Connects**<sup>TM</sup> es una marca registrada de ClearView Strategic Partners Inc.

En KPMG nos comprometemos a realizar una adecuada investigación de los hechos, la cual se ajustará a cada incidente en particular. Los resultados del proceso de investigación pueden derivar en la aplicación del procedimiento disciplinario, con la consecuente imposición de sanciones, incluyendo la finalización de la relación laboral, de corresponder, sin represalias ni consecuencias para el denunciante. Las evaluaciones e investigaciones se consideran confidenciales. La información obtenida sobre un incidente o una denuncia de acoso, discriminación, victimización o intimidación laboral, incluso la identificación de las personas

involucradas no será divulgada, salvo que su divulgación sea exigida por la justicia. KPMG prohíbe estrictamente las represalias en contra de aquellos que -de buena fe -denuncien una posible violación o participen de una investigación, aun cuando no resulte posible obtener pruebas suficientes para sustanciar la acusación.

T

M

R

1

2

3

4

5

6

7

1

Exclusivo para clientes:

Con el firme objetivo de mejorar la prestación de los servicios profesionales y obtener el correspondiente reconocimiento del mercado, nuestra Firma lleva a cabo diversos programas de mejora continua, englobados en una iniciativa de Excelencia en la Gestión. Dentro de esta iniciativa, el programa Compromiso Cliente pone a disposición diversas vías de comunicación para que nuestros clientes puedan manifestar, en forma sencilla y directa, cualquier preocupación acerca de la relación de KPMG.

Nuestra Firma ha establecido procedimientos para atender estas preocupaciones. Los canales de comunicación son:

- Vía correo electrónico a la casilla [compromisocliente@kpmg.com.ar](mailto:compromisocliente@kpmg.com.ar).
- Vía telefónica, llamando a la Línea Compromiso Cliente (+54 11 4316-5764)
- Completando el formulario de la sección Compromiso Cliente de nuestro sitio Web: [www.kpmg.com.ar](http://www.kpmg.com.ar)
- Encuestas de satisfacción de servicios.

### **Privacidad del cliente** (418-1)

Este punto abarca todas las acciones orientadas a la protección de datos de nuestros clientes y las gestiones para la preservación de los mismos, desde identificación de riesgos y procedimientos de contingencia, hasta mecanismos para la resolución de problemas.

“

”

**ADRIANA DE FLORIO**  
Directora de Riesgo Profesional



KPMG está comprometida con la protección de los derechos de nuestros clientes y terceros, de quienes poseemos información privada y en ocasiones confidencial. Tanto KPMG Internacional como todas las firmas miembros han tomado las mismas medidas para alcanzar el nivel de protección para los datos personales que recolectamos, procesamos y retenemos en los distintos sistemas globales e incluso transferimos fuera de la Firma de forma local.

La adopción de distintas acciones nos permite cumplir con la Ley de Protección de Datos Personales (Ley 25.326, su reglamentación y normas de la Agencia de Acceso a la Información Pública, ex-Dirección Nacional de Protección de Datos Personales). Además, garantiza un entorno seguro para los datos personales en el ambiente de trabajo, así como la protección a la privacidad de los clientes, contratistas y otros terceros. Durante el período de

este Reporte, no hubo reclamos asociados a la privacidad del cliente, de terceras partes ni por parte de autoridades regulatorias.

T

## Calidad y Riesgo Profesional

M

R

1

2

3

4

5

6

7

1

El Departamento de Administración de la Calidad y Riesgo Profesional vela por los temas referidos a Ética e Independencia, Corrupción y Sobornos, por el cumplimiento del Código de Conducta y para que todos los que formamos parte de KPMG mantengamos actualizados nuestros conocimientos y compromisos en la materia. El sector está liderado por un socio con el rol de Socio Responsable de Calidad y Gestión de Riesgo Profesional (RMP por sus siglas en inglés), está formado por un grupo de profesionales que provee asistencia en aspectos de calidad y administración de riesgo profesional a todos los colaboradores de la Firma. En las

cuestiones técnicas en materia de contabilidad y auditoría, revisión y otros encargos de aseguramiento y servicios relacionados, contamos con el Departamento de Práctica Profesional (DPP, por sus siglas en inglés), a cargo de 2 socias de la práctica de Auditoría.

Siendo sus objetivos apoyar al negocio en:

- Supervisar la calidad de los servicios prestados por nuestros profesionales.
- Proteger la reputación de la Firma y de la marca KPMG.
- Supervisar el cumplimiento con las leyes, las regulaciones y las normas profesionales.
- Minimizar el riesgo de reclamos contra la Firma.

### Evaluación de Clientes y Encargos (2-15)

Contamos con políticas y procesos de aceptación y continuidad de clientes diseñados para poder identificar

y evaluar potenciales riesgos y/o conflictos de interés. Para ello, debe cumplirse con los requisitos y parámetros de ética e independencia descritos en las Normas de Independencia de la Firma.

Antes de aceptar a un cliente hacemos una evaluación de éste para valorar su perfil de riesgo. Dicha evaluación se realiza cada vez que cambian las condiciones del cliente. Esto incluye obtener información suficiente sobre el cliente potencial, para luego hacer un análisis adecuado, con el objetivo de tomar una decisión sobre la aceptación basada en evidencia. Asimismo, obtenemos información adicional requerida por la legislación vigente.

Cuando los intereses de dos o más clientes de KPMG están en oposición o la participación de KPMG en ciertas áreas de trabajo pueda ser inapropiada, o bien, puede tener esta apariencia, se tomarán las medidas necesarias.

Todos los colaboradores de la Firma tienen la responsabilidad de estar alerta para detectar potenciales conflictos de interés. Si estos son identificados, el Socio a Cargo del Encargo, con la asistencia del Socio a Cargo de Calidad y Gestión de Riesgo Profesional, deben proactivamente resolver tales conflictos. Dependiendo de la naturaleza del potencial conflicto se consultará al Asesor Legal de la Firma a nivel local (OGC por sus siglas en inglés).

De igual manera, se evalúa cada uno de los encargos potenciales para identificar riesgos que pudieran existir en relación con ellos. La evaluación del encargo comprende diversas cuestiones, tales como potenciales problemas en materia de independencia y conflictos de interés.

Nuestra Firma rechaza la aceptación de aquellos clientes y encargos en los que no puede resolver satisfactoriamente

los posibles problemas de independencia o conflictos de interés identificados, de acuerdo con los estándares profesionales y los de KPMG, o si existen otras cuestiones de calidad y riesgo que no se pueden mitigar de modo apropiado.

### **Evaluaciones de calidad**

Los servicios prestados por la Firma se encuentran alcanzados por diversos controles de calidad a nivel local, regional y global, como así también órganos externos. Se emplea un enfoque basado en riesgos

para seleccionar los encargos a revisar. Los resultados y lecciones aprendidas de estos programas de monitoreo anual se comunican internamente y se toman las acciones necesarias. Contamos con un Programa llamado *Quality Performance Reviews* (QPR) en el cual se evalúa el desempeño a nivel del encargo y se identifican oportunidades para mejorar la calidad de éstos.

### **Risk Compliance Program (RCP)**

KPMG International desarrolla y mantiene políticas y procesos de control de la calidad que

se aplican a todas las firmas miembro de la red de KPMG. Durante el RCP anual llevamos a cabo un estricto programa de evaluación consistente en la documentación de los controles y procedimientos de calidad, pruebas de cumplimiento y la comunicación de excepciones, planes de acción y las conclusiones derivadas de la ejecución del programa.

El objetivo principal del RCP es documentar, evaluar y supervisar el nivel de cumplimiento del sistema de control de calidad de la Firma con las políticas

globales de gestión de calidad y riesgos de KPMG International, así como con los requerimientos legales y regulatorios aplicables a la prestación de servicios profesionales.

En los casos en los que se identifican deficiencias, se desarrollan planes de acción apropiados para su corrección y se hace un seguimiento de los mismos.



07.

T

M

R

1

2

3

4

5

6

7

1

# Excellence

Nunca dejamos de aprender y mejorar



# Desempeño Económico

(201-1)

Generar el valor económico y gestionarlo adecuadamente nos permite seguir creciendo e invirtiendo como Firma. A través de la distribución del valor generado, buscamos impactar positivamente en nuestros Grupos de Interés, y así brindar más y mejores servicios a nuestros clientes, reconocer a nuestros colaboradores con una compensación adecuada y las oportunidades de desarrollo que se merecen, además de contribuir con el crecimiento de nuestras comunidades.

Durante el período del Reporte, el valor económico directo generado por ventas fue de \$8.099.548.020<sup>9</sup>. A continuación, describimos el valor económico distribuido en nuestros Grupos de Interés y los mecanismos utilizados para tal fin.

9 — Esta información incluye los servicios facturados y la provisión de ventas, información validada en el balance de gestión del FY22.

10 — No incluye el valor monetario de las horas de colaboradores, invertidas para llevar adelante las iniciativas mencionadas en el Capítulo 3.

## Nuestra Cadena de Valor

(2-6; 204-1)

Nuestras actividades, productos y servicios, están principalmente orientados a la consultoría y prestación de servicios a distintos tipos de clientes.

La cadena de suministro alcanza a diferentes tipos de proveedores, tanto de servicios como de infraestructura. Algunos ejemplos son el servicio de telefonía e internet, la electricidad, el agua, la limpieza, la compra de insumos, los servicios de soporte a áreas como Marketing y Comunicaciones, Clientes y Mercados, People, Administración y Finanzas, Compras, Calidad y Gestión de Riesgo Profesional, Centro de Traducción y edición, Mantenimiento, Legales, Seguridad, Soporte de Tecnología y Lighthouse. Para gestionar la cadena, hacemos extensibles nuestras buenas prácticas de negocios a nuestros proveedores, buscando su compromiso en lo que respecta a temas de

confidencialidad de la información en sus procesos, la resguarda de los derechos humanos, el cuidado del ambiente. Compartimos con todos aquellos que nos prestan un servicio, nuestro Código de Conducta para Proveedores, ya que en él establecimos los lineamientos del comportamiento ético que deben cumplir al realizar negocios con la Firma.

En su gran mayoría contamos con proveedores locales, entendiendo por local a aquellos que producen o brindan servicios dentro del territorio argentino. Estos proveedores abastecen a todas o a algunas de nuestras oficinas (CABA, Córdoba y Rosario). El porcentaje de proveedores locales sobre el total de proveedores es 96 %, mientras que para extranjeros es 4 %, excluyendo otras firmas miembros de KPMG.

## Nuestro trabajo marca la diferencia

### Servicios y soluciones destacadas

Durante el periodo del reporte los servicios de Legales y Nómina,

Seguridad Social, Business & Technology y Ciberseguridad tuvieron un notorio crecimiento.

### La ciberseguridad industrial puesta en práctica

KPMG Argentina ha desarrollado el laboratorio OT/ICS Cyber Range, único en la región y que forma parte de la OT Federated Labs. Mediante equipos especializados, en este espacio podemos simular de forma controlada los procesos industriales más conocidos. El OT/ICS Range permite a nuestros clientes establecer conexiones remotas seguras hacia nuestra infraestructura, con el fin de realizar sesiones de entrenamiento, demos / simulaciones de ciberataques, pruebas de concepto (PoC) y desarrollar investigaciones relacionadas con la ciberseguridad industrial. Aprovechando nuestro ecosistema industrial único, nuestros especialistas podrán estar siempre actualizados con el objetivo de ofrecer soluciones integrales y a la medida de nuestros clientes.

# Premios y reconocimientos

T

M

R

1

2

3

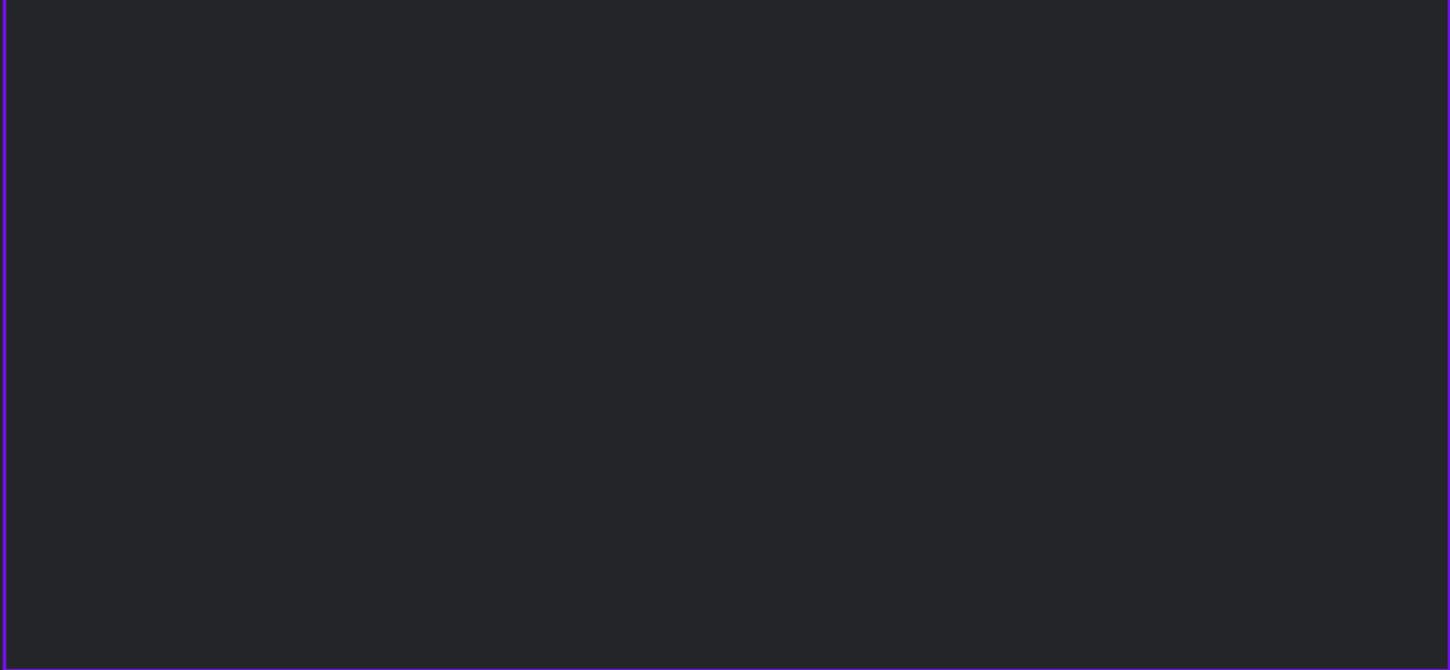
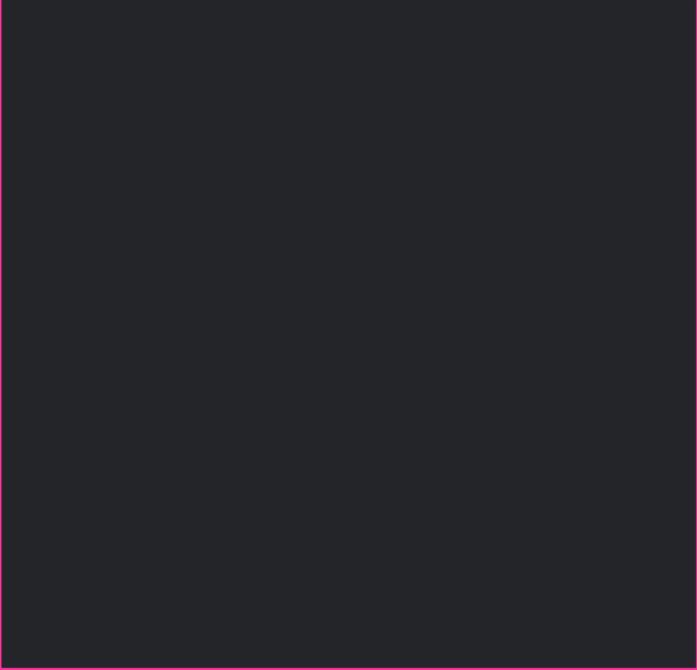
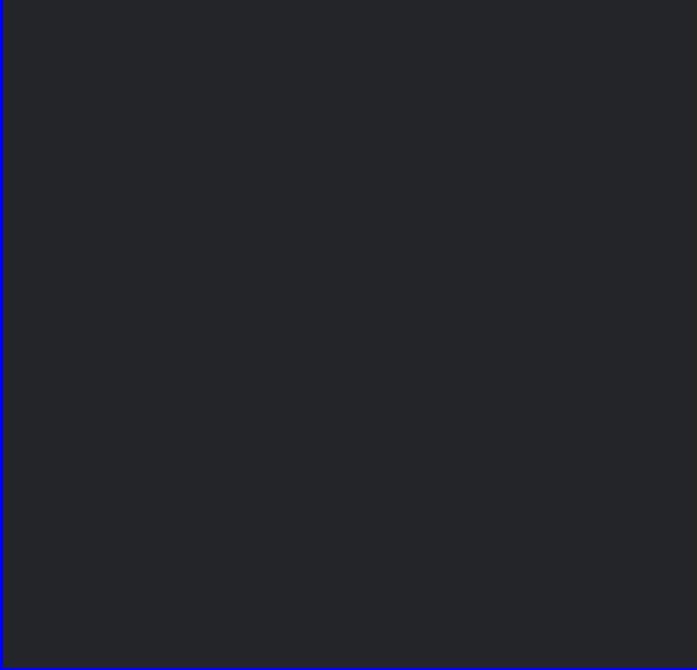
4

5

6

7

I



## Microsoft

KPMG obtuvo la distinción “*Microsoft Partner of the Year*”, en la categoría *Business Applications, Dynamics 365 Finance* en el 2022.

El objetivo del programa *Microsoft Partner of the Year Awards* es reconocer el éxito y las innovaciones más destacadas en varias categorías en más de 100 países, incluyendo las tecnologías de vanguardia, el espíritu emprendedor y el impacto social.

KPMG fue reconocida por la solidez de sus competencias e innovaciones, que permitieron a los clientes transformar sus funciones financieras mediante soluciones basadas en las tecnologías de aplicaciones comerciales de Microsoft, su inversión en recursos técnicos y la entrega de los mejores resultados.

“

”

**EMANUEL MARTÍNEZ**  
Director de Servicios de Ciberseguridad



## Premios y reconocimientos

T

M

R

1

2

3

4

5

6

7

1

### ALM INTELLIGENCE

KPMG obtuvo un importante reconocimiento por la prestación de sus servicios de consultoría en ciberseguridad por parte de ALM Intelligence. La empresa obtuvo una puntuación superior al promedio en las cinco categorías evaluadas en la encuesta "ALM Pacesetter Research: Cybersecurity 2022-2023" (propuesta de valor, prestación de servicios, capacitación del cliente y excelencia de marca).

ALM Pacesetter Research es una encuesta que ayuda a los clientes de servicios profesionales a identificar las mejores empresas de consultoría. El informe también destacó que los servicios de ciberseguridad de KPMG se incorporan a sus prácticas de auditoría, impuestos y consultoría.



En el marco de nuestra alianza con Claroty, compañía líder global de ciberseguridad industrial, recibimos el premio "Partner of the year 2021 in LATAM". Este reconocimiento reafirma nuestro compromiso continuo con la ciberseguridad industrial en la región, además nos motiva a seguir especializándonos en tecnología para asegurar los procesos productivos de

nuestros clientes en busca de la excelencia en nuestros servicios. Este premio no hubiese sido posible de alcanzar sin el esfuerzo de nuestros ingenieros y de todos los que conforman el equipo de Ciberseguridad Industrial de KPMG Argentina, que hoy es enaltecido por Claroty como referentes de liderazgo y buenas prácticas en Latinoamérica.



KPMG fue premiada doblemente por ServiceNow como *Americas Transformation Partner of the Year* y *Americas IT Workflow Partner of the Year* por el impacto de sus soluciones en la transformación de las organizaciones. Por medio de la alianza con ServiceNow, una plataforma de *workflow* líder en la industria, KPMG genera nuevas herramientas y soluciones para que los clientes transformen digitalmente sus negocios.

**Afiliación a asociaciones** (2-28)

**8 DE NUESTROS SOCIOS**  
FORMAN PARTE DE LAS AUTORIDADES DE LAS CÁMARAS.

**Nuestra participación en eventos**

LLEVAMOS A CABO

**138 EVENTOS**

**27 PROPIOS**

**3 DE WCD**

**72 COBRANDING**

**36 SPONSOREOS**

Nuestros colaboradores participaron en calidad de speakers en 157 ocasiones.

Temáticas más recurrentes por servicios: Impuestos a las ganancias y ciberseguridad.

Temas por los que más nos convocan: Diversidad, El rol de la mujer en posiciones de liderazgo empresarial, ciberseguridad, protección de datos y aspectos ESG.

SOMOS MIEMBROS DE

**37 CÁMARAS Y ASOCIACIONES**

T

**3 SON NUEVAS**

M

DIRCOM; GRUPO DE LÍDERES EMPRESARIALES (LIDE) E INSTITUTO ARGENTINO DE PETRÓLEO Y GAS (IAPG).

R

1

2

EN AMCHAM E IAEF PARTICIPAMOS EN LA ENTIDAD DE BUENOS AIRES Y EN LA DE CÓRDOBA Y EN IDEA ESTAMOS EN BUENOS AIRES Y EN ROSARIO. SI BIEN SE MANEJAN DE FORMA SEPARADA Y TIENEN MEMBRESÍA DIFERENCIADA, LO CONTABILIZAMOS COMO UNA ÚNICA ORGANIZACIÓN.

4

5

6

**127 DE NUESTROS COLABORADORES**

7

PARTICIPAN DE ESTOS ESPACIOS

1

T

M

R

1

2

3

4

5

6

7

I

“

”

**ANGÉLICA ÁLVAREZ**  
Responsable de Comunicaciones



## Nuestra producción de contenido

08.

T

M

R

1

2

3

4

5

6

7

1

# Índice de Contenidos GRI



T

M

R

1

2

3

4

5

6

7

I

INDICADOR	CONTENIDO	NÚMERO DE PÁGINA	OMISIÓN		DESCRIPCIÓN — COMENTARIOS	
			REQUERIMIENTO	MOTIVO		
GRI 2: CONTENIDOS GENERALES 2021						
1. La organización y sus prácticas de presentación de informes	2-1	Detalles organizacionales	9			Las sociedades incluidas son todas las existentes, es decir, no hay diferencias o sociedades excluidas. C.i. No tenemos participaciones minoritarias en otras empresas. C.ii. No hubo fusiones, adquisiciones y escisiones. C.iii El enfoque no cambió.
	2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	9			
	2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	6			
	2-4	Actualización de la información	6			
	2-5	Verificación externa	6			
2. Actividades y trabajadores	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	9, 46			d. Durante el período del informe no se registraron cambios significativos en nuestra cadena de valor respecto al ejercicio anterior.
	2-7	Empleados	14			
	2-8	Trabajadores que no son empleados	14			
3. Gobernanza	2-9	Estructura de gobernanza y composición	35			
	2-10	Designación y selección del máximo órgano del gobierno	35			
	2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	35			
	2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	35, 40			
	2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	35			
	2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	6			
	2-15	Conflictos de interés	43			
	2-16	Comunicación de inquietudes críticas	41		Confidencial	b.
	2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	38			
	2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	37, 38			
	2-19	Políticas de remuneración	16			
	2-20	Proceso para determinar la remuneración	16			
	2-21	Ratio de compensación total anual	—		Confidencial	
4. Estrategia, políticas y prácticas	2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	3, 11			
	2-23	Compromisos y políticas	11, 31, 40			
	2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	11			
	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	41			
	2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	41			
	2-28	Afiliación a asociaciones	49			

INDICADOR	CONTENIDO	NÚMERO DE PÁGINA	OMISIÓN		DESCRIPCIÓN — COMENTARIOS
			REQUERIMIENTO	MOTIVO	
GRI 2: CONTENIDOS GENERALES 2021					
5. Participación de los grupos de interés	2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	6		
	2-30	Convenios de negociación colectiva	—		5.75%

T

M

R

1

2

3

4

5

6

7

I

TEMAS MATERIALES					
GRI3: Temas Materiales 2021	3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	7		
	3-2	Lista de temas materiales	7		
CUMPLIMIENTO LEGAL					
GRI 3 - Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	—		
GRI 2-27 - Cumplimiento Legal	2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	—		Durante el período de referencia no se presentaron incumplimientos de las leyes o normativas en materia ambiental, social y económica. Estos temas son gestionados internamente.
DESEMPEÑO ECONÓMICO					
GRI 3 - Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	46		
GRI 201 - DESEMPEÑO ECONÓMICO 2016	201-1	Valor económico directo generado y distribuido	46		
PRESENCIA EN EL MERCADO					
GRI 3 - Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	35		
GRI 202 - PRESENCIA EN EL MERCADO	202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar	16		
	202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local	35		
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN					
GRI 3 - Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	41		
GRI 205 - LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN 2016	205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	41		
	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	19	Porcentajes	No procede
ENERGÍA					
GRI 3 - Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	31, 32		
GRI 302 - ENERGÍA 2016	302-1	Consumo energético dentro de la organización	31, 32	b., c.ii, c.iii, c.iv, d.i, d.ii, d.iii, d.iv	No procede
	302-3	Intensidad energética	31, 32		
	302-4	Reducción del consumo energético	31, 32		
EMPLEO					
GRI 3 - Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	15, 17		
GRI 401 - EMPLEO 2016	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	15	b.	Información incompleta

T

M

R

1

2

3

4

5

6

7

I

INDICADOR	CONTENIDO	NÚMERO DE PÁGINA	OMISIÓN		DESCRIPCIÓN — COMENTARIOS
			REQUERIMIENTO	MOTIVO	
EMPLEO					
GRI 401 - EMPLEO 2016	401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	17		
	401-3	Permiso parental	17	d. y e.	No procede
No es posible calcular el dato por la disponibilidad de la información.					
SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO					
GRI 3 - Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	21		
GRI 403 - Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	21		
	403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	21		
	403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	21		
FORMACION Y EDUCACION					
GRI 3 - Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	18, 19		
GRI 404 - FORMACIÓN Y EDUCACIÓN 2016	404-1	Media de horas de formación al año por empleado	18, 19		
	404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	18, 19		
	404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	20		
DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES					
GRI 3 - Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	22, 23, 24		
GRI 405 - DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 2016	405-1	Diversidad en órganos de Gobierno y empleados	22		
COMUNIDADES LOCALES					
GRI 3 - Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	26, 27, 28, 29, 30		
GRI 413 - COMUNIDADES LOCALES 2016	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	26, 27, 28, 29, 30		
PRIVACIDAD DEL CLIENTE					
GRI 3 - Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	42		
GRI 418 - PRIVACIDAD DEL CLIENTES 2016	418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	42		

T

M

R

1

2

3

4

5

6

7

I

INDICADOR	CONTENIDO	NÚMERO DE PÁGINA	OMISIÓN		DESCRIPCIÓN — COMENTARIOS
			REQUERIMIENTO	MOTIVO	
CONTENIDOS TEMÁTICOS					
PRÁCTICAS DE COMPRAS					
GRI 204 - Prácticas de abastecimiento 2016	204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	46		
AGUA y EFLUENTES					
GRI 303 - Agua y efluentes 2018	303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	33		
	303-3	Extracción de agua	33		
EMISIONES					
GRI 305 - Emisiones 2016	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	32		
	305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	32		
	305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	33		
RESIDUOS					
GRI 306 - Residuos 2020	306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	33		



KPMG Argentina



KPMG Argentina



@KPMGArgentina



kpmg\_argentina



KPMG Argentina

© 2023 KPMG, una sociedad argentina y firma miembro de la red de firmas miembro independientes de KPMG afiliadas a KPMG International Limited, una entidad privada inglesa limitada por garantía que no presta servicios a clientes. Derechos reservados.