



Reporte de Sostenibilidad

2022 - 2023

Tabla de Contenidos

P	MENSAJE DEL PRESIDENTE Y CEO	3			
I	RESUMEN EJECUTIVO	4			
M	1. NUESTRA FIRMA	5			
R	KPMG en el mundo	6		Desempeño y desarrollo profesional	28
1	KPMG en Argentina	6		Fidelización y beneficios	28
2	Nuestra historia	7		Políticas de compensación	29
3	Nuestra cadena de valor	8		Salud y seguridad en el trabajo (SST)	30
4	Nuestros compromisos ESG	8		Diversidad, Inclusión y Equidad	31
5	Materialidad	10		Iniciativas que nos unen	34
6	2. INTEGRITY	11		Iniciativas con impacto social	35
7	Gobierno corporativo	12		5. FOR BETTER	38
G	3. COURAGE	16		Energía	39
	Canales abiertos de comunicación	18		6. EXCELLENCE	41
	Calidad y Riesgo Profesional	19		Desempeño Económico	42
	4. TOGETHER	22		Nuestra participación en asociaciones	44
	Nuestra Gente	23		Nuestra participación en eventos	45
	Nuestros ingresos	24		Nuestra producción de contenido	45
	Formación y capacitaciones internas	25		Premios y reconocimientos	47
				7. ACERCA DE ESTE REPORTE	48
				ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI	50

- P
- I
- M**
- R
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- G

Mensaje del Presidente y CEO



Tengo el honor de presentarles, la quinta edición del reporte de sostenibilidad de KPMG Argentina. Este documento refleja la estrategia y los objetivos ambientales, sociales y de gobernanza con los que buscamos impactar de manera positiva y en los que enmarcamos nuestro trabajo para la prestación de servicios profesionales.

A pesar de que la agenda corporativa ha sido afectada por el contexto económico, social y geopolítico desafiante, seguimos creciendo y siendo relevantes gracias a nuestro equipo extraordinario y diverso, y la aplicación de nuevas tecnologías.

En materia ambiental, tenemos un fuerte compromiso con el planeta y colaboramos en acciones que contribuyan a la reducción de nuestra huella de carbono. Incentivamos prácticas sostenibles, como el uso responsable de los recursos.

En materia social, participamos en iniciativas con enfoque en diversidad, inclusión y equidad a través de diferentes programas fomentamos un entorno de trabajo inclusivo y seguro. Además, propiciamos la participación de nuestros colaboradores como voluntarios en programas e iniciativas de Responsabilidad Social Empresaria

pensadas en pos de la construcción de una sociedad más solidaria y consciente.

En materia de gobernanza, continuamos trabajando bajo los principios de ética e integridad, combinando experiencias y habilidades para brindar asesoramiento de calidad, y ofrecer soluciones innovadoras a nuestros clientes. Adicionalmente, generamos alianzas que nos permiten ampliar y diversificar nuestros negocios con el firme propósito de Ser la Clara Elección de quienes forman parte de esta comunidad.

Como Firma global trabajamos en la construcción de una cultura de respeto. Nuestro reporte se encuadra en nuestros principios y valores fundamentales; Integrity, Excellence, Courage, Together, For Better.

A continuación, los invito a leer el reporte donde verán plasmado el trabajo realizado en materia de sostenibilidad durante octubre de 2022 y septiembre de 2023.

NÉSTOR GARCÍA

Presidente y CEO de KPMG en Argentina

Resumen Ejecutivo

P

I

M

R

1

2

3

4

5

6

7

G

KPMG EN EL MUNDO

+273.000

COLABORADORES

143 PAÍSES

KPMG EN ARGENTINA

3 OFICINAS
BUENOS AIRES,
CÓRDOBA Y ROSARIO

1.399 COLABORADORES

NUESTRO EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO
PRESTA SERVICIOS A

1.578 CLIENTES

VER PÁGINA 6

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:

GOBIERNO CORPORATIVO | PERSONAS | PLANETA | PROSPERIDAD

Contribuimos directamente con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la agenda 2030 de la ONU



VER PÁGINAS 8-10

NUESTRO COMPROMISO SOCIAL



313

VOLUNTARIOS



627,5

HORAS INVERTIDAS



+300

BENEFICIADOS

VER PÁGINA 35

DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y EQUIDAD

Socios

36%
mujeres

64%
hombres

56%

tienen entre 30 y 50 años

44%

son mayores a 50 años

no hay socios menores a 30 años

Colaboradores:

58%
mujeres

42%
hombres

44%

menores a 30 años

48%

tienen entre 30 y 50 años

8%

son mayores a 50 años

13% de nuestros colaboradores son extranjeros

VER PÁGINAS 31-33

NUESTRO COMPROMISO AMBIENTAL

Por segundo año consecutivo fuimos Certificados I-REC (The International REC Standard) de energía eléctrica renovable, generada por Pampa Energía en el Parque Eólico de la Bahía. El 100 % de la electricidad utilizada fue generada a partir de fuentes renovables.

VER PÁGINA 39

SERVICIOS Y SOLUCIONES DESTACADAS

Tax Transformation, Programas de Implementación y Testeo SOX, Servicios Actuariales y Planes de pensión y beneficios a empleados, Impuestos indirectos, Aseguramiento de información de sostenibilidad, KPMG Delivery Network y KPMG Clara e IA en Auditoría.

VER PÁGINAS 42-44

DESEMPEÑO ECONÓMICO

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

11.165 millones

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 42

PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS LOCALES

Mercado

RANKING DE AUDITORAS - REVISTA MERCADO

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

ranking
INFLUENCE
100

RANKING INFLUENCE 100 - HORSE

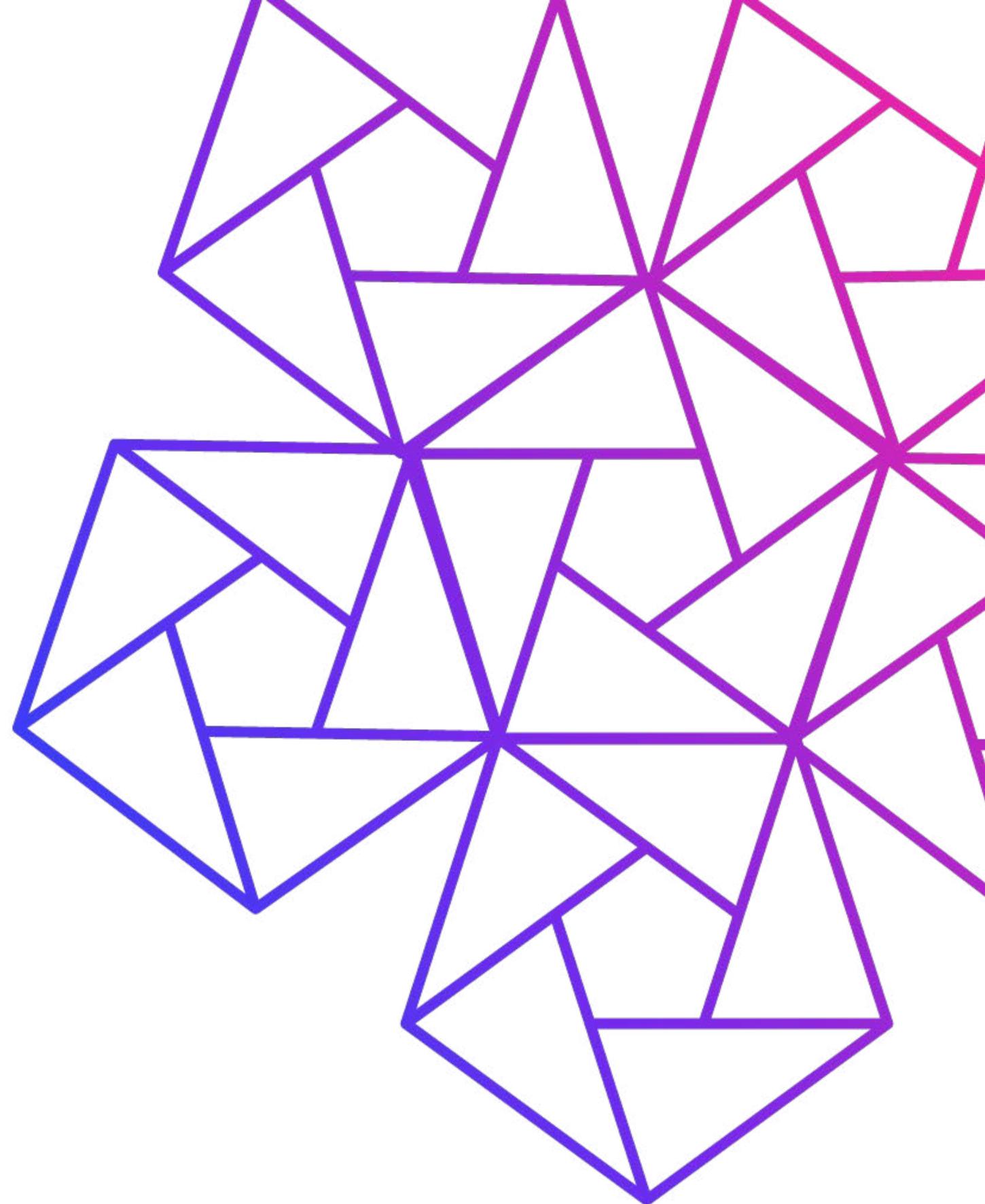
- Puesto 7 entre las empresas argentinas más influyentes de 2022.
- 2° lugar entre las empresas dedicadas al sector de Consultoría.
- Néstor García, Presidente y CEO de la Firma, obtuvo el puesto 9 entre los 100 CEOs más influyentes de Argentina.

VER PÁGINA 47

01.

- P
- I
- M
- R
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- G

Nuestra Firma



Nuestra Firma

(2-1, 2-2)

KPMG en el mundo

Somos una Firma global de servicios profesionales con más de 150 años de trayectoria y con un equipo de más de 273.000 profesionales multidisciplinarios en 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.

- P
- I
- M
- R
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- G

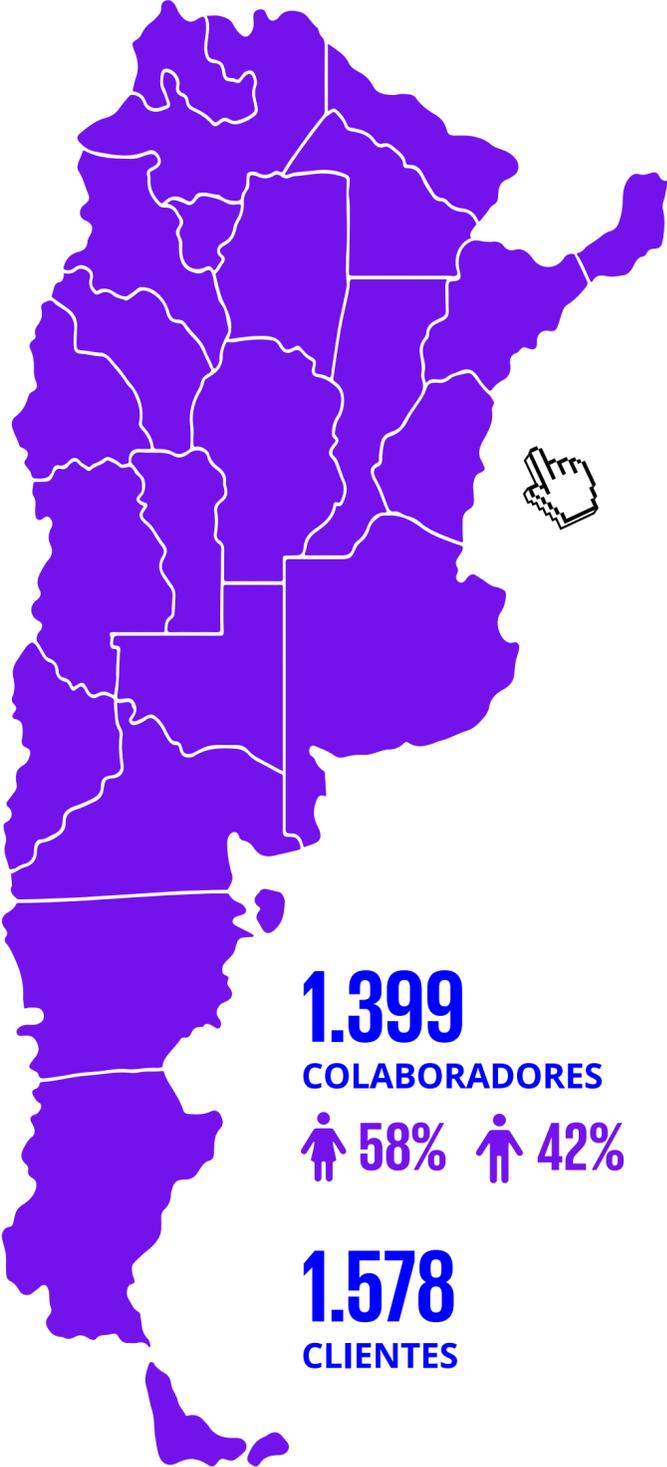
KPMG en Argentina

KPMG en Argentina es una firma miembro de la organización global 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 sociedades de forma consolidada, a menos que se indique lo contrario. El Balance Legal de KPMG abarca el período febrero a enero de cada año y el de KPMG S.A. abarca el período octubre a septiembre de cada año.

Dónde estamos presentes



Nuestros Clientes

Trabajamos con todos los sectores industriales y los subsectores que los componen, acompañando a empresas nacionales y extranjeras, PyMEs, emprendedores, organismos gubernamentales y no gubernamentales. Brindamos servicios a 1.578 clientes distribuidos en todo el país.

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; entre otros sectores.

Nuestros Servicios

Nuestra Historia

P

I

M

R

1

2

3

4

5

6

7

G

Nuestra cadena de valor

(2-6; 204-1)

P

I

M

R

1

2

3

4

5

6

7

G

Nuestras actividades, productos y servicios están principalmente orientados a la consultoría y prestación de servicios a distintos tipos de clientes. Para llevarlos adelante, nos apoyamos en diferentes tipos de proveedores de infraestructura. Algunos de ellos son: el servicio de telefonía e internet, la electricidad, 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.

En otros casos, nos apoyamos en proveedores de servicios, los cuales son sometidos a evaluaciones para valorar su perfil de riesgo. Esta evaluación comprende potenciales problemas en materia

de independencia, conflictos de interés y otras cuestiones.

En ambos casos, compartimos nuestro Código de Conducta para Proveedores, ya que en él están establecidos los lineamientos del comportamiento ético que deben cumplir al realizar negocios con la Firma.

Mayormente contamos con proveedores locales (94%), 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.

Nuestros compromisos ESG

(2-23) (2-24)

Nuestro Plan de Impacto

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:

Gobierno Corporativo

Nuestro propósito y nuestros valores fundamentan la forma en que trabajamos y actuamos. Hacer siempre lo correcto, de la manera correcta. Nuestros compromisos incluyen:

- Actuar siempre con un propósito claro.
- Liderar la profesión en cuanto la calidad de la auditoría.
- Impulsar una práctica fiscal responsable.
- Actuar de forma lícita, ética y en pos del interés del público.
- Trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

“

Trabajamos en acciones que impactan en los ejes Planeta, Personas, Prosperidad y Gobernanza alineados con Nuestro Plan de Impacto Global. Buscamos desafiarnos mejorando la gestión interna, profundizando los contenidos reportados rindiendo cuentas de manera transparente a nuestros grupos de interés.

”

ROMINA BRACCO

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



- P
- I
- M
- R
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- G

Personas

Buscamos crear una cultura empática, inclusiva y basada en valores para nuestros profesionales. Nuestros compromisos abarcan:

- Tener una cultura inclusiva, basada en la confianza.
- Defender la igualdad de oportunidades.
- Fomentar una cultura de trabajo empática.
- Proteger la salud de nuestros profesionales, tanto física como mentalmente, y posibilitar que sean eficaces y productivos.
- Desarrollar una cultura de aprendizaje continuo.

Planeta

Buscamos reducir nuestro impacto en el ambiente para construir un futuro más sostenible y resiliente. Nuestros compromisos incluyen:

- Lograr cero emisiones de carbono para 2030.
- Ofrecer a los mercados

financieros, a los clientes y a nuestros líderes información clara, completa y de calidad sobre los efectos del cambio climático.

- Entender y mejorar nuestro impacto en la naturaleza y la biodiversidad.

Prosperidad

Buscamos impulsar prácticas empresariales con propósito y la buena ciudadanía corporativa. Nuestros compromisos incluyen:

- Apoyar la educación y el aprendizaje permanente.
- Proporcionar recursos ad honorem a la Coalición Mundial para la Educación de la UNESCO.

Pacto Global

En el 2002, KPMG Internacional adhirió al [Pacto Mundial de la ONU](#) un marco voluntario para que las empresas alineen sus estrategias y operaciones con 10 principios referidos a los derechos

humanos, las relaciones laborales, la protección del ambiente y la lucha contra la corrupción.

Desde KPMG en Argentina trabajamos sobre estos principios, y en caso de identificar un riesgo para ellos, tanto en nuestras operaciones como cadena de suministro, adoptamos las medidas necesarias para prevenirlos y mitigarlos.

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Nuestra conducta se encuentra alineada a la Agenda 2030 y a los ODS definidos por KPMG Internacional. Todos los compromisos mencionados en este apartado han sido incorporados en una primera instancia a nivel global y luego a nivel local. En el primer caso, la aprobación es realizada por el máximo órgano de gobierno de KPMG Internacional, mientras que, en el segundo, la aprobación es realizada por el Comité Ejecutivo de la Firma.



P

I

M

R

1

2

3

4

5

6

7

G

Los compromisos quedan plasmados en documentos internos y/o externos, que periódicamente actualizamos para difundir los avances sobre los mismos. Dependiendo de la complejidad y del tipo de compromiso, ofrecemos cursos de formación para un mejor entendimiento o enviamos un documento de lectura individual.

Para su divulgación, son compartidos utilizando las herramientas de comunicación disponibles, desarrollando el contenido de estos, identificando sus referentes internos o líderes locales y globales, y mencionando las responsabilidades de las distintas personas involucradas.

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

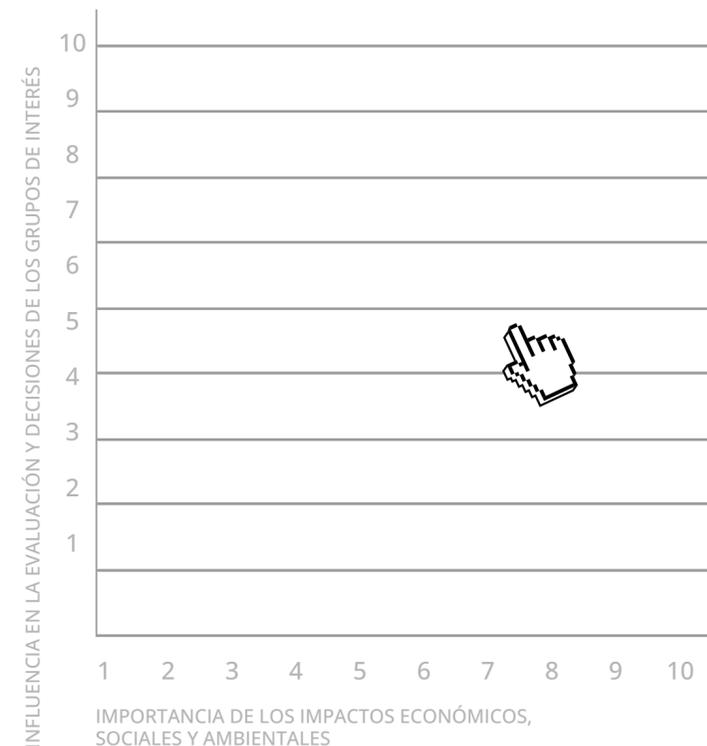
Materialidad

(3-1, 3-2, 2-29)

Determinación de los temas materiales

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 con estos. A tal fin hemos considerado:

Lista de los temas materiales



- 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.

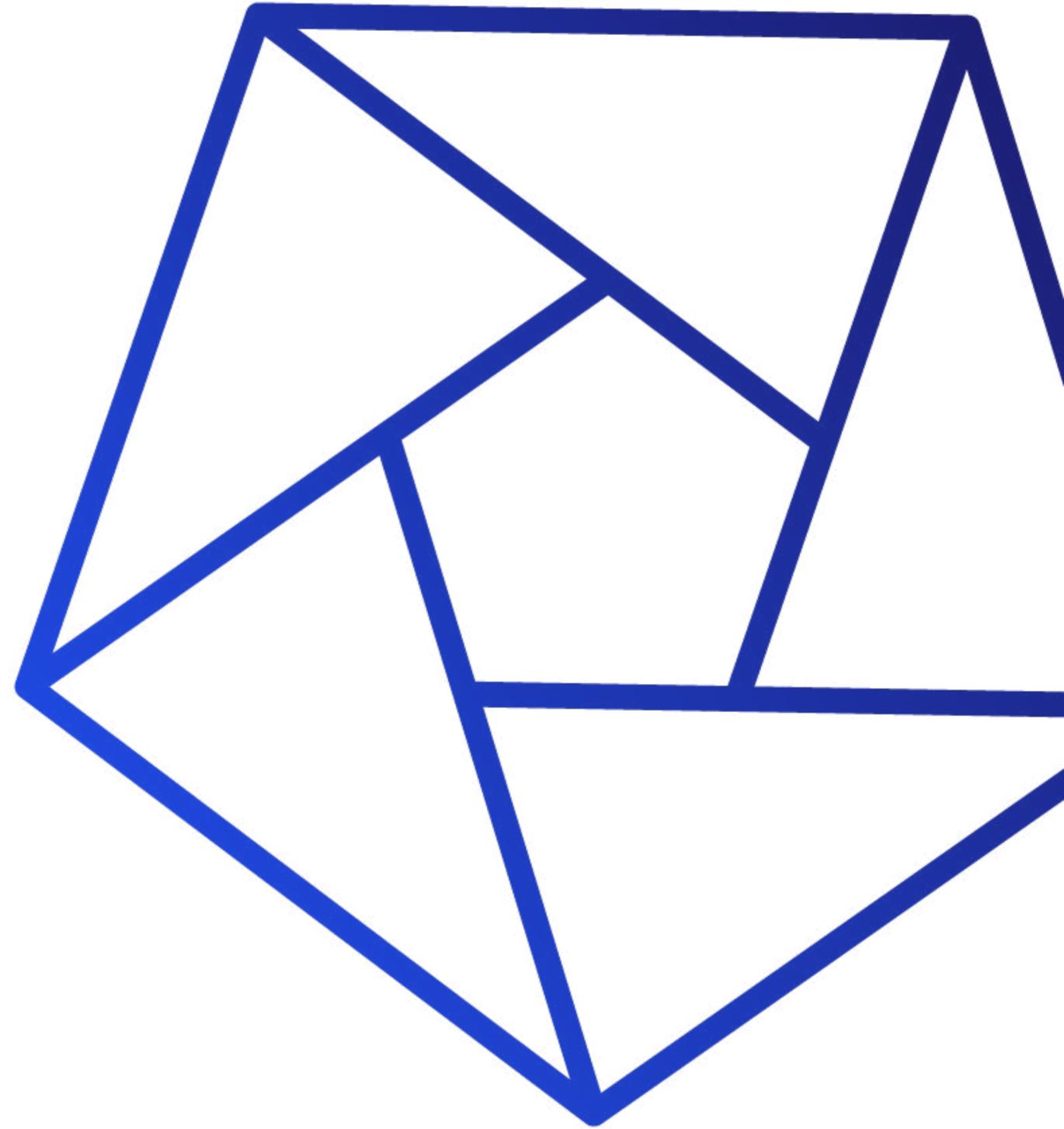
Relacionamiento con nuestros grupos de interés

02.

- P
- I
- M
- R
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- G

Integrity

Hacemos lo correcto



Gobierno Corporativo

(2-9, 2-10 2-11, 2-12, 2-13 (2-18) (2-17)

En este capítulo desarrollamos en detalle las funciones, las responsabilidades y la composición de cada uno de los órganos de gobierno encargados de la gestión, la toma de decisiones y la estrategia de KPMG en Argentina.

P

I

M

R

1

2

3

4

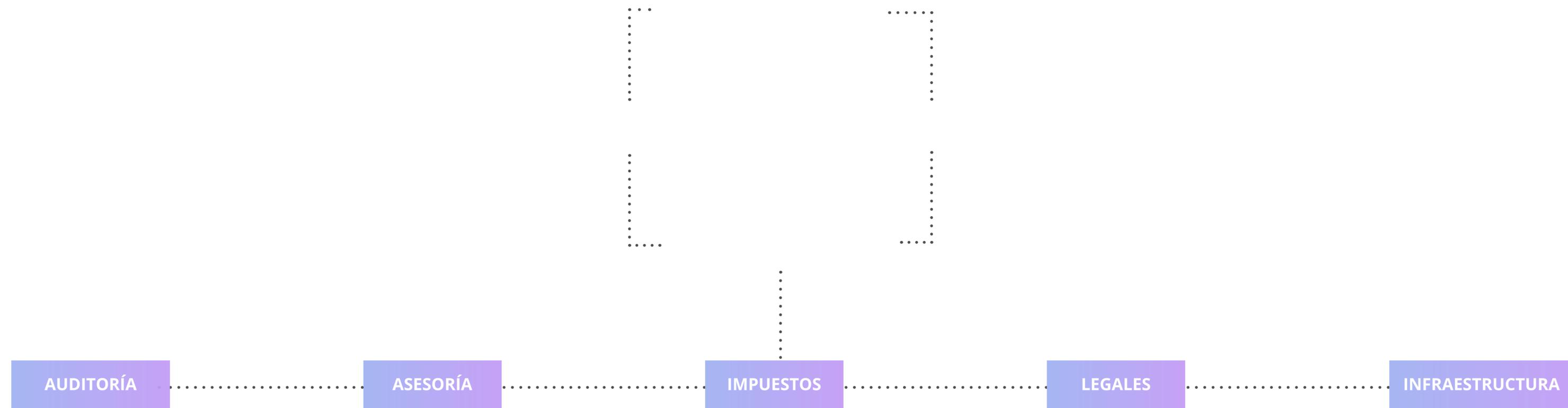
5

6

7

G

Estructura del Gobierno Local¹



COMITÉS DE INDUSTRIAS COMITÉ DE SOSTENIBILIDAD COMITÉ DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y EQUIDAD COMITÉ DE INNOVACIÓN COMITÉ DE CLIENTES Y MERCADOS COMITÉ DE PREVENCIÓN DE LAVADO

1 - La estructura de Gobierno Corporativo descrita corresponde a la vigente al momento de la publicación del reporte.

El Board

Es el principal órgano de gobierno y supervisión de KPMG, el cual está compuesto por cinco miembros: el Presidente (también denominado Senior Partner), el Vicepresidente (también denominado Deputy Senior Partner) y tres socios por sus funciones. El Presidente lidera el Board asegurándose de que sus miembros reciban información precisa, oportuna y clara, y que haya una comunicación y un relacionamiento íntegro y necesario entre ellos.

Entre las principales funciones del Board se encuentran: proponer las incorporaciones o exclusiones de los socios; proponer adquisiciones o fusiones de carácter local; someter a la Asamblea de socios a los candidatos que se presenten a la posición de Presidente y Vicepresidente; aprobar los estados contables anuales a efectos legales, entre otras responsabilidades. Todo lo propuesto se somete luego a aprobación en la Asamblea de socios.

El Comité Ejecutivo

Es un órgano consultivo del Presidente y coordina los asuntos comunes a toda la Firma. La constitución de este órgano se determinó por el Acuerdo de Socios y está compuesto por los siguientes miembros: el Presidente, el Vicepresidente, los socios a cargo de las prácticas de Auditoría, Asesoría e Impuestos y Legales, el socio a cargo del área de Calidad y Gestión de Riesgo Profesional (RMP) y el socio a cargo del área de Clientes y Mercados. Estos son designados por su rol.

En este sentido, el comité es responsable de la gestión de temas de índole económicas, sociales y ambientales. Respecto a estas dos últimas, se ha designado a un socio para consolidar las cuestiones referidas a impacto, con la función de líder de Sostenibilidad, que trabaja de manera coordinada junto con los socios de Diversidad, Inclusión y Equidad y Responsabilidad

Social Empresaria para lograr una adecuada gestión. Se reúne formalmente dos veces al mes, complementando con llamadas telefónicas y reuniones informales.

El Comité Ejecutivo es evaluado por su desempeño utilizando la misma metodología que el resto de los colaboradores ([ver Capítulo 4](#)), 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.

Para fortalecer el conocimiento de los temas ambientales, sociales y de gobernanza de los miembros del Comité y todos los socios, se pusieron a disposición una serie de capacitaciones internas y se realizaron actividades para incrementar los conocimientos, las habilidades y la experiencia en materia de ESG. A través de nuestra plataforma de la KPMG Business School, se ofrecieron

cursos y en reuniones regionales y globales organizadas por KPMG International se facilitó información acerca de cuestiones actuales vinculadas a ESG.

El presidente y CEO

Es el responsable de la conducción de la Firma y su máximo representante a nivel local e internacional. Cada 4 años es elegido mediante el proceso de votación (secreta) de socios, pudiendo ser reelegido 1 sola vez. En su función, aprueba las normas internas que considere necesarias para el buen funcionamiento de la Firma en coordinación con el Comité Ejecutivo. Además, designa a los socios a cargo de las prácticas y es responsable de la comunicación interna entre los socios y personal de la Firma. Asimismo, lidera las áreas Administración y Finanzas, People, Prensa Marketing y Comunicaciones. Preside las reuniones del Board y del Comité Ejecutivo.

- P
- I
- M
- R
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- G

Asamblea de Socios

En estos encuentros participan todos los Socios y de forma anual se realiza al menos una asamblea para la consideración de los estados contables y la toma de decisiones aplicables. Dentro de las responsabilidades de la Asamblea se encuentran: modificar el Acuerdo de socios, aprobar las ventas o fusiones, la elección de Presidente, Vicepresidente y los restantes miembros del Board, y algún otro asunto que requiera revisión de este órgano. Las resoluciones por adoptar se definen por votación de una mayoría de socios. Estos encuentros son preparados y liderados por el Presidente.

Asimismo, los socios se reúnen mensualmente para seguimiento de los temas que ocupan a la Firma.

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 empresariales y personales, asegurando el cumplimiento de todos los estándares regionales y globales. Este proceso tiene como finalidad garantizar que los nuevos líderes que ingresan a la Sociedad están alineados con nuestra cultura y propósito de ser la Firma de la clara elección de nuestros clientes.

Nuestros Socios

(202-2)

ASESORÍA		
♀ 4	♂ 8	♂♀ 12

AUDITORÍA		
♀ 8	♂ 11	♂♀ 19

IMPUESTOS Y LEGALES		
♀ 3	♂ 9	♂♀ 12

INFRAESTRUCTURA		
♀ 1	♂ 1	♂♀ 2

TOTAL		
♀ 16	♂ 29	♂♀ 45

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.

Comité de Compensación

Es responsable de determinar la compensación de los socios y hacer recomendaciones sobre políticas para la compensación de estos. Para la determinación de la 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. Está integrado por los miembros del Board y los Socios a cargo de Auditoría, Asesoría, Impuestos y Legales.

P

I

M

R

1

2

3

4

5

6

7

G

“

Con el propósito de acompañar a nuestros clientes en sus desafíos contamos con especialistas por industrias quienes se reúnen en comités y teniendo la voz del cliente en el centro, generan soluciones adaptadas a sus negocios.

”

ANABELA GEDEÓN
Social Líder de Clientes y Mercados

SOLEDAD DOUZÓN
Gerente senior de Clientes y Mercados



Comités de temas específicos

- P
- I
- M
- R
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- G

03.

Courage

Pensamos y actuamos con valor



Ética, Integridad y Riesgo Profesional

(2-12, 2-23)

P

Nuestra cultura y valores

I

M

R

1

2

3

4

5

6

7

G

Para poder prestar nuestros servicios profesionales es indispensable practicar día a día una cultura basada en nuestros valores. La transparencia de nuestros actos constituye nuestro diferencial y esas acciones están fuertemente ligadas a nuestros valores. Estos orientan el comportamiento de nuestra gente y son el pilar fundamental de nuestras acciones dentro y fuera de la Firma. Combinamos 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.

Nuestra integridad basada en una comunicación abierta y honesta construye confianza.

Nuestra versatilidad y equipos diversos promueven el espíritu de colaboración, aportando lo mejor de cada uno.

Nuestros valores son:



Nuestro Código de Conducta

En KPMG Argentina nuestros profesionales deben cumplir con las normas de comportamiento, debido cuidado y competencia

profesional, y deben aplicar los principios de integridad, objetividad y confidencialidad.

Nuestro Código es uno de los documentos más importantes para el negocio, ya que nos proporciona información acerca de cómo debemos proceder en distintas ocasiones y nos alienta a actuar promoviendo un comportamiento ético y asegurando que nuestras acciones reflejen y refuercen nuestros valores. El Código establece específicamente las normas que orientan los actos y las maneras de proceder de los colaboradores en sus responsabilidades diarias. Está disponible para todos los que conforman KPMG, quienes deben realizar una capacitación de forma anual y renovar su compromiso con el cumplimiento de este mediante su firma. Contamos con un entrenamiento de carácter obligatorio que detalla cómo se espera que los profesionales se relacionen, con ejemplos concretos sobre cómo actuar con integridad. Además, comprometemos a todos

los colaboradores a 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 para la Firma.

Gestión de la ética e integridad

Políticas de Anticorrupción (205-1)

En KPMG tenemos políticas y procedimientos de anticorrupción, los cuales son comunicados por distintos canales a todos nuestros colaboradores. Además, brindamos capacitaciones específicas referidas a temas relacionados a la corrupción y el conflicto de interés.

Contamos con un procedimiento que facilita una estructura normativa que incluye políticas referentes a acciones contra la corrupción y el soborno.

P

I

M

R

1

2

3

4

5

6

7

G

“

”

ADRIANA DE FLORIO
Directora de Riesgo Profesional



Además, brinda lineamientos para la aplicación práctica de las políticas. No permitimos que nuestros colaboradores se involucren en hechos de soborno y corrupción. Tampoco aceptamos comportamientos ilegales, no éticos, improcedentes o inescrupulosos de nuestros clientes, proveedores o funcionarios públicos que pudieran identificarse como riesgosos. A su vez, la Firma posee canales de comunicación dinámicos y efectivos que facilitan el reporte de aquellas irregularidades que pudieran ser detectadas por nuestros profesionales o terceros.

Canales abiertos de comunicación

(2-25, 2-16, 2-26)

Inquietudes

Ante inquietudes sobre potenciales violaciones a las normas de conducta de KPMG nuestros colaboradores pueden solicitar asesoramiento a fin de confirmar

el entendimiento de la situación identificada. Los alentamos a alzar la voz y plantear temas éticos y profesionales sin temor a represalias.

Existen diferentes vías para exponer las inquietudes y se aconseja seleccionar aquella que sea más apropiada dependiendo la situación. Estas vías incluyen el contacto con el socio a cargo del trabajo, la práctica, el departamento, People, Calidad y Riesgo Profesional y/o el Presidente. Adicionalmente se encuentra disponible la [Línea directa de la Firma](#). La misma es gestionada localmente y con el objetivo de mantener la transparencia y confidencialidad del proceso, las denuncias son recibidas por dos personas quienes se encargan de dar el seguimiento correspondiente.

Denuncias

La [línea de denuncias 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 firmas miembro de KPMG o de su personal.

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.

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 podrán derivar en la aplicación del procedimiento disciplinario, con la consecuente

P

imposición de sanciones, incluyendo la finalización de la relación laboral, sin represalias ni consecuencias para el denunciante. Las evaluaciones e investigaciones se consideran confidenciales.

I

Exclusivo para clientes

M

R

1

2

3

4

5

6

7

G

Llevamos a cabo diversos programas de mejora continua, englobados en una iniciativa de Excelencia en la Gestión, con el firme objetivo de mejorar la prestación de los servicios profesionales y obtener el correspondiente reconocimiento del mercado. 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. Las vías utilizadas son una casilla de correo electrónico, una línea telefónica, un formulario en nuestro sitio Web y/o a través de encuestas de satisfacción de servicios.

Privacidad del cliente

(418-1)

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 International 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.

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

La adopción de distintas acciones garantiza un entorno seguro para los datos personales en el

ambiente de trabajo, así como la protección de la privacidad de datos de los clientes, contratistas y otros terceros. Además, 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). Durante el período de este Reporte, no hubo reclamos asociados a la privacidad del cliente, de terceras partes ni por parte de autoridades regulatorias.

Calidad y Riesgo Profesional

Los temas referidos a Ética e Independencia, Corrupción y Sobornos y el cumplimiento del Código de Conducta son gestionados por el Departamento de Calidad y Riesgo Profesional. Asimismo, vela porque todos los que formamos parte de KPMG mantengamos actualizados nuestros conocimientos y compromisos en la materia. El departamento está conformado por un grupo de profesionales

que provee asistencia en aspectos de calidad y administración de riesgo profesional a nuestros colaboradores, y liderado por el Socio de Calidad y Riesgo Profesional (RMP por sus siglas en inglés).

Los principales objetivos del departamento son supervisar la calidad de los servicios prestados por nuestros profesionales y el cumplimiento con las leyes, las regulaciones y las normas profesionales, minimizar el riesgo de reclamos contra la Firma y proteger así, la reputación y la marca KPMG.

En las cuestiones técnicas en materia de contabilidad y auditoría, revisión y otros encargos de aseguramiento y servicios relacionados, contamos además con el Departamento de Práctica Profesional (DPP, por sus siglas en inglés), a cargo de 1 (una) socia de la práctica de Auditoría.

Evaluación de Clientes y Proyectos

(2-15)

P

Contamos con Normas de Independencia, políticas y procesos de aceptación y continuidad de clientes, diseñados para poder identificar y evaluar potenciales riesgos y/o conflictos de interés.

I

M

R

1

Antes de aceptar a un cliente y cada vez que cambien las condiciones de éste, hacemos una evaluación para valorar su perfil de riesgo. Esta consiste en obtener información suficiente y alineada a la legislación vigente, hacer un análisis adecuado, y tomar una decisión sobre la aceptación basada en evidencia.

2

3

4

5

6

7

G

Todos los colaboradores de la Firma tienen la responsabilidad de estar alerta para detectar potenciales conflictos de interés. Se tomarán las medidas necesarias cuando los intereses de dos o más clientes están en oposición o la participación de KPMG en ciertas áreas de trabajo pueda ser inapropiada, o

bien, puede tener esta apariencia. Si se identifican, se procede a resolver tales conflictos, con la intermediación de distintas áreas.

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

En este sentido, no aceptamos aquellos clientes y proyectos en los que no se puede resolver satisfactoriamente los posibles problemas de independencia o conflictos de interés identificados, o si existen otras cuestiones de calidad y riesgo que no se pueden mitigar apropiadamente.

Evaluaciones de calidad

Contamos con un Programa llamado Quality Performance Reviews (QPR) en el cual se evalúa el desempeño a nivel del proyecto

y se identifican oportunidades para mejorar la calidad de éstos. Todos los servicios prestados por la Firma se encuentran alcanzados por diversos controles de calidad a nivel local, regional y global. Adicionalmente, ciertos servicios son objeto de revisiones a cargo de organismos externos. Los resultados y lecciones aprendidas de estos programas se comunican internamente y se toman las acciones necesarias.

Risk Compliance Program (RCP)

Anualmente el Departamento de Calidad y Riesgo Profesional lleva a cabo un programa de evaluación denominado RCP por sus siglas en inglés. Los objetivos son: documentar, evaluar y supervisar el nivel de cumplimiento del sistema de control de la Firma para asegurar la adecuada gestión de la calidad y los riesgos, de acuerdo con las políticas y los procesos de KPMG International; verificar el cumplimiento con los requerimientos legales

y regulatorios aplicables a la prestación de servicios profesionales.

En los casos en los que se identifiquen deficiencias, se desarrollarán planes de acción apropiados para su corrección y se hace un seguimiento de estos.

Sistema de Gestión de Calidad - ISQM1

La Norma Internacional de Gestión de Calidad 1 (ISQM 1), emitida por la Junta Internacional de Normas de Auditoría y Aseguramiento (IAASB), entró en vigor en diciembre de 2022 para su implementación y en diciembre de 2023 para su efectividad operativa. De esta norma deriva el Sistema de Gestión de Calidad – ISQM 1 que KPMG Global ha adoptado como eje central para impulsar la consistencia y transparencia en todos los procesos de cada una de las firmas miembro y en toda la organización Global.

Los controles consistentes y sólidos dentro del sistema de Gestión de calidad son un pilar estratégico que permite maximizar eficiencias, reafianzar el gobierno corporativo y potenciar la transparencia. El ISQM1 se apoya en diez componentes que se vinculan metodológicamente a través de controles sobre cada uno de los

“

El Sistema de Gestión de Calidad de nuestra Firma ISQM1 es una excelente herramienta que nos permite cada día mejorar nuestros procesos, nuestra calidad y nuestra forma de mitigar los riesgos para brindar una mejor experiencia y servicio hacia nuestros clientes, reguladores y nuestra gente.

”

VIVIANA ARISTEGUI
Directora ISQM1



procesos que lo integran. Estos atraviesan toda la Firma con más de 900 controles que aseguran la consistencia y transparencia de todos los procesos de Auditoría en toda la organización, a continuación, los listamos:

1. Aceptación y continuidad de relaciones con el cliente y trabajos.
2. Desempeño de los trabajos.
3. Gobierno y liderazgo.
4. Recursos humanos.
5. Información y comunicación.
6. Recursos intelectuales.
7. Proceso de seguimiento y corrección.
8. Requisitos éticos relevantes.
9. Recursos tecnológicos.
10. Proceso de evaluación de riesgos de la firma de auditoría.

Testeo, monitoreo y evaluación

Cada firma miembro tiene un equipo de profesionales independiente asignado para asegurar la eficiente implementación del Sistema de Gestión de Calidad en cada país y cada año. Además, anualmente, cada firma miembro efectúa una auto evaluación y testeo de los controles de cada componente. A su vez, en América del Sur hay equipos especializados que efectúan un testing de los controles de diferentes países de la región, con el objetivo de calificarlos, notificar riesgos encontrados y brindar recomendaciones sobre ellos.

04.

Together

Nos respetamos y fortalecemos a partir de nuestras diferencias



Nuestra Gente

(2-7, 2-8)

- P
- I
- M
- R
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- G

Nuestra principal fortaleza reside en el talento y compromiso de nuestro equipo. En nuestra búsqueda constante por alcanzar nuevas metas, combinamos habilidades, experiencia y dedicación para ser la Firma de la clara elección de nuestros clientes. En KPMG, nos regimos por los principios fundamentales de confianza, calidad y colaboración que, junto con nuestros valores, guían nuestras acciones.

Una de las herramientas que utilizamos anualmente para evaluar la satisfacción de nuestros colaboradores es la Encuesta Global de Personas (GPS, por sus siglas en inglés). En ella analizamos distintas categorías como por ejemplo el compromiso, la confianza, el crecimiento, la colaboración, la comunicación, Diversidad, Inclusión y Equidad, liderazgo, aprendizaje, beneficios, compensaciones, entre otros.

El resultado refleja la percepción de nuestros colaboradores y nos permite trabajar en planes de acción concretos. En la última edición la participación fue del 85 %.

Nuestros colaboradores en números²

Las tareas vinculadas a la prestación de nuestros servicios como así también los servicios de soporte interno, son llevadas a cabo por nuestros colaboradores.

CONTRATO INDETERMINADOS		
♀	♂	♀♂
798	590	1388

PASANTÍAS, POR TEMPORADA Y OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN		
♀	♂	♀♂
10	1	11

2 - 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.

TOTAL		
♀	♂	♀♂
808	591	1399

Nuestros colaboradores en números: por tipo de contrato y región³

CONTRATO INDETERMINADOS		
CABA + PBA	RESTO DEL PAÍS	TOTAL
1105	283	1388

PASANTÍAS, POR TEMPORADA Y OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN		
CABA + PBA	RESTO DEL PAÍS	TOTAL
8	3	11

TOTAL		
CABA + PBA	RESTO DEL PAÍS	TOTAL
1113	286	1399

3 - 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.

“

Creemos que un ambiente de trabajo positivo, con oportunidades de crecimiento, herramientas de aprendizaje y espacio para el desarrollo profesional, permite que nuestra gente elija a KPMG Argentina como un empleador aspiracional para su experiencia laboral.

”

EDUARDO HARNAN
Socio a cargo de People

JUAN MANUEL MARTÍN
Director de People



- P
- I
- M
- R
- 1
- 2
- 3
- 4**
- 5
- 6
- 7
- G

Para satisfacer necesidades específicas, contamos con proveedores externos que nos ofrecen servicios de respaldo. En términos generales, estos servicios se brindan de manera remota, sin acceso físico a nuestras oficinas, aunque pueden ofrecerse de manera presencial como, por ejemplo, la limpieza de nuestras instalaciones y los servicios de mensajería. La relación contractual con estos proveedores se basa en una facturación mensual o según demanda, ajustándose a nuestras necesidades.

Nuestros ingresos

(401-1)

En KPMG, nos enfocamos en ofrecer una experiencia convincente y diferenciada tanto a nuestros colaboradores actuales como a los futuros, contribuyendo así a nuestra posición en el mercado como una marca empleadora destacada.

A través de nuestros procesos de reclutamiento, convocamos a individuos compartan nuestros valores, objetivos, y propósito, creando así una cultura laboral diversa y con un foco en la innovación.

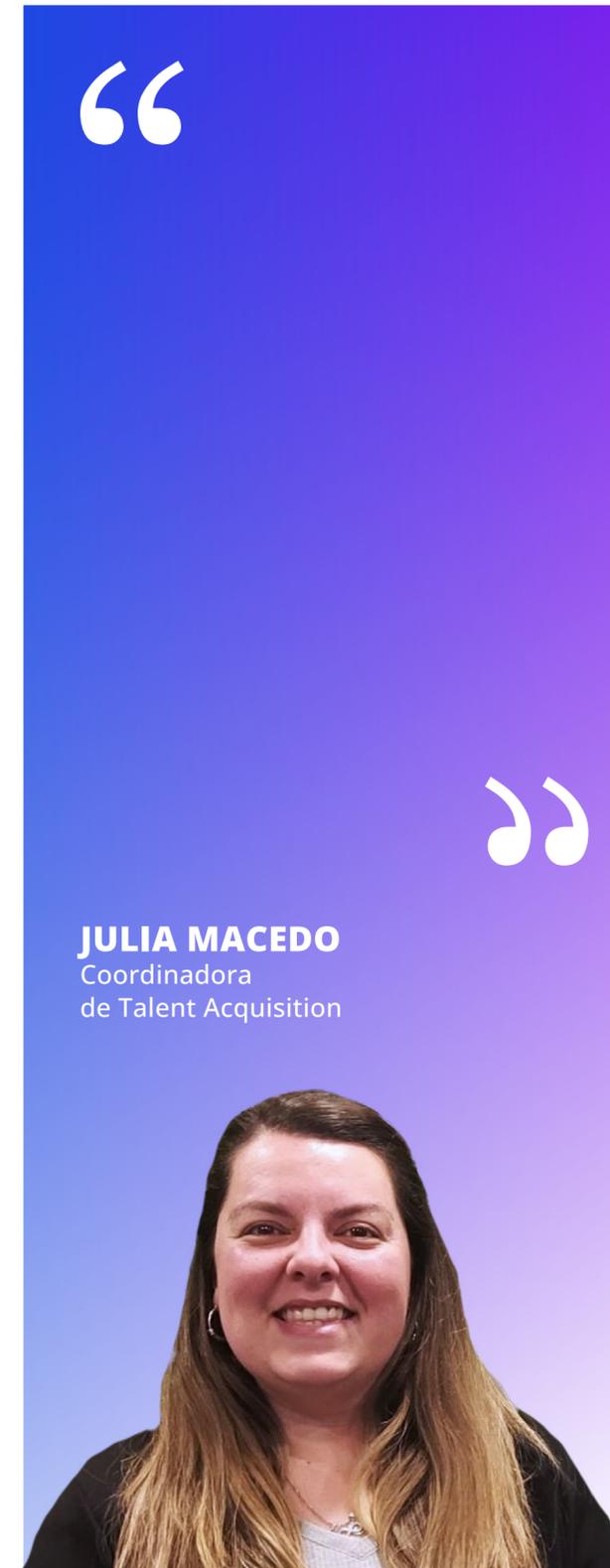
Nuestro proceso de reclutamiento está formalizado en una política interna que detalla los lineamientos esenciales, así como las instancias de supervisión y monitoreo del cumplimiento de estos.

Durante el último período, llevamos a cabo 556 contrataciones, distribuidas de la siguiente manera.

Nuestros ingresos en números: por región, por género y por edad.⁴

INGRESOS POR REGIÓN	
♀ 418	♂ 138

4 - La información se obtiene de reportes de SAP y otros sistemas con los que la Firma cuenta.



JULIA MACEDO
Coordinadora
de Talent Acquisition

INGRESOS POR GÉNERO	
♀ 288	♂ 268

INGRESOS POR EDAD		
-30 311	30 - 50 227	+50 18

Es importante destacar que la adopción de la modalidad de trabajo híbrida y totalmente remota ha transformado la manera en que abordamos las contrataciones. Esta evolución nos ha permitido expandir nuestras contrataciones a nivel nacional, logrando que el 24,8% de las nuevas incorporaciones estén radicadas en el resto del país.

La tasa de rotación de este período fue del 36,7%. Si bien se redujo un 12% respecto al período anterior, continuamos enfocados en fortalecer la relación laboral y mejorar la retención de nuestros colaboradores.

Formación y capacitaciones internas

(404-1, 404-2)

P

I

M

R

1

2

3

4

5

6

7

G

Cada año, elaboramos un plan de capacitación que identifica las principales áreas en las cuales la Firma decide invertir para fortalecer la formación de sus colaboradores. Este enfoque refleja nuestro compromiso con la capacitación, considerándola clave para seguir brindando servicios de calidad y generando un impacto positivo en nuestros colaboradores.

Una parte significativa de la formación que ofrecemos es esencial según los requerimientos de nuestros entes reguladores, especialmente para prestar servicios a clientes que deben cumplir con normativas contables específicas. Además, requerimos completar entrenamientos relacionados con la protección de la información, independencia e integridad, alineados con

nuestro Código de conducta, para salvaguardar la confidencialidad de los datos de nuestros clientes y preservar la reputación de nuestra Firma.

KPMG Business School (KBS)

La política de capacitación describe las funciones y procedimientos de KBS como el área encargada de la formación interna. Asimismo, establece las obligaciones de los colaboradores en relación con la capacitación brindada por la Firma, abarcando aspectos como la asistencia, el cumplimiento de entrenamientos obligatorios y de alcanzar un mínimo de horas anuales y trianuales de formación, especialmente para el personal que trabaja en clientes externos.

Todas las actividades formativas están orientadas al desarrollo de habilidades necesarias para cada área y posición, así como a prevenir y mitigar los riesgos asociados al negocio y nuestra marca. Estas actividades se llevan a cabo de

manera presencial, virtual o mediante contenidos en línea.

Sumamos recientemente una plataforma de aprendizaje integral llamada One Place que centraliza contenidos ofrecidos por una amplia variedad de proveedores (como LinkedIn Learning, Pluralsight, entre otras), incluyendo los entrenamientos disponibles en nuestro sistema de gestión global del aprendizaje (GLMS por sus siglas en inglés). Es decir, no sólo podemos acceder a los contenidos propios de la Firma local, sino potenciar la colaboración entre las distintas firmas miembro de KPMG, compartiendo contenidos de gran valor para cada práctica. La herramienta sugiere contenidos relacionados con las habilidades de desarrollo que cada colaborador desea o debe adquirir, desde una perspectiva amplia y permite compartir los contenidos con integrantes del equipo de trabajo e incluso de otros equipos.

“

Contar con un equipo focalizado en la formación, un cronograma dinámico de actividades y un ecosistema tecnológico de aprendizaje global, facilita el ágil “upskilling” de nuestros colaboradores y fortalece nuestra cultura de aprendizaje continuo.

”

GABRIELA PANDOLFO
Líder de KPMG Business School



P

I

M

R

1

2

3

4

5

6

7

G



Luego de los entrenamientos, virtuales o presenciales, se realiza una evaluación de satisfacción con el objetivo de aprovechar las oportunidades de mejora para futuras instancias.

Para asegurar la realización de los cursos mandatorios, implementamos un sistema de seguimiento basado en el cronograma de vencimientos de cada curso, así como también a través de la plataforma GLMS, nuestra herramienta para realizar el seguimiento y control del cumplimiento de los requisitos de la política de formación. El

seguimiento se lleva a cabo semanalmente y se comunica mediante correos electrónicos generales o individuales la necesidad de la realización de los entrenamientos.

El incumplimiento de los entrenamientos mandatorios tiene un impacto negativo directo en la evaluación de desempeño de cada colaborador. En el período evaluado, logramos un cumplimiento del 93% de las horas anuales y del 92% de las horas trianuales por parte de los colaboradores. A fin de lograr un mayor nivel de cumplimiento,

hemos reforzado el monitoreo y el seguimiento ante incumplimientos. Esto refuerza nuestro compromiso continuo con el desarrollo y la formación integral de nuestro talento.

Media de horas de formación⁵ FY2023:



5 - La información reportada surge de GLMS en el que se registran todos los entrenamientos e-learning, virtuales, presenciales o híbridos de los que participan nuestros colaboradores.

POR CATEGORÍA LABORAL ⁶		
LÍDERES 57	STAFF 49	ÁREAS DE SOPORTE 10

Leadership

Más de 300 colaboradores ya pasaron por los 4 niveles de los Programas, logrando cascadear una cultura de liderazgo en todos los niveles de la organización. Internamente estos programas se denominan *Everyone a Leader*.

6 - Líderes: Gerentes, Gerentes Senior, Directores y Socios. Staff: Consultores de distinta antigüedad, Analistas y Asistentes. Soporte: Personal de soporte a las operaciones, secretarías y recepcionistas.

Formación en temas de Anticorrupción e Integridad

(205-2)

P

I

M

R

1

2

3

4

5

6

7

G

En este apartado se reporta el cumplimiento del curso de “Hacemos lo correcto: la integridad en KPMG 2022” que está destinado a todos los colaboradores de la Firma y el entrenamiento “KPMG Anti bribery and corruption” que está destinado a todos los profesionales que brindan servicios a clientes externos.

Nuestros números⁷ por categoría laboral⁸ FY2023:

CAPACITACIÓN: “HACEMOS LO CORRECTO: LA INTEGRIDAD EN KPMG 2022”		
LÍDERES 297	SOPORTE 26	STAFF 985
TOTAL = 1308		

KPMG ANTI BRIBERY AND CORRUPTION		
LÍDERES 258	STAFF 793	TOTAL 1051

7 - La información reportada surge de GLMS en el que se registran todos los entrenamientos e-learning, virtuales, presenciales o híbridos de los que participan nuestros colaboradores.

8 - Líderes: Gerentes, Gerentes Senior, Directores y Socios. Staff: Consultores de distinta antigüedad, Analistas y Asistentes. Soporte: Personal de soporte a las operaciones, secretarías y recepcionistas.

“

”

MARIANA SUSSANICH
Gerente de Clientes y Mercados



Everybody Sells

Continuamos con el programa Everybody Sells con el objetivo de seguir impulsando la cultura comercial en la Firma. Esta iniciativa, liderada por el área de Clientes y Mercados, tiene como foco fomentar habilidades comerciales y comunicacionales, fortaleciendo las relaciones estratégicas y brindando a nuestros clientes, de manera consistente lo mejor de KPMG.

El programa constó de los siguientes encuentros virtuales:

- Deal Advisory y oportunidades en M&A
- Sesgo en las ventas
- Todos podemos vender ¿Mito o realidad?
- Generar oportunidades desde la experiencia del cliente.
- Charlas conscientes, charlas efectivas
- La importancia de crear vínculos duraderos para alcanzar resultados.

Los encuentros son abiertos a todos los miembros de la Firma, fomentando la interacción, y brindando ejemplos concretos de nuestro día a día. Este ciclo de charlas contó con un promedio de asistencia de 250 colaboradores por evento.

Desempeño y desarrollo profesional

(404-3)

- P
 - I
 - M
 - R
 - 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5
 - 6
 - 7
 - G
- Durante el período objeto del informe, un 93% de nuestros colaboradores ha participado en evaluaciones periódicas de desempeño y desarrollo profesional. Esta métrica refleja nuestro compromiso con la gestión efectiva del talento y el crecimiento profesional de nuestro equipo.
- Es relevante destacar que estos datos se ajustan considerando las desvinculaciones ocurridas en dicho periodo. Además, es requisito fundamental para ser evaluado durante el año fiscal contar con una antigüedad superior a 6 meses al finalizar el mismo. Este enfoque nos permite realizar evaluaciones significativas y centradas en el desarrollo de nuestros colaboradores a lo largo del tiempo.

“

Creemos que no hay crecimiento de la Firma sino existe un desarrollo profesional en una cultura que incentive una evolución conjunta para garantizar la satisfacción de nuestros clientes y estar a la vanguardia de lo que el negocio necesita hoy y en el futuro.

”

DENISE MIZRAHI
Gerente Senior de People

BIANCA BODIO
Analista de Desempeño y Desarrollo profesional



93%

EMPLEADOS QUE RECIBIERON EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO



55%

MUJERES



38%

HOMBRES



17%

GERENTES, DIRECTORES Y SOCIOS



22%

INFRAESTRUCTURA



54%

STAFF TÉCNICO

Fidelización y Beneficios

(401-2)

En nuestra Firma, todos los colaboradores tienen acceso a una gama de beneficios, los cuales brindamos sin distinción por tipo de contratación, zona geográfica u oficina a la que pertenezcan nuestros colaboradores. Todos pueden percibir estos sin mínimo de antigüedad y en algunos casos son extensivos a sus familiares directos.

Prestamos especial atención a la propuesta de valor al empleado (EVP, por sus siglas en inglés) escuchando a nuestros colaboradores, buscando comprender sus necesidades y motivaciones para el desarrollo en KPMG, y implementando iniciativas que alineadas a la propuesta de valor.

Brindamos una serie de prestaciones que se conceden de acuerdo con la legislación laboral

- P
- I
- M
- R
- 1
- 2
- 3
- 4**
- 5
- 6
- 7
- G

local y se aplican a todos los trabajadores sin distinción alguna, como por ejemplo un seguro de vida obligatorio, cobertura por incapacidad e invalidez mediante la ART, guardería, entre otros.

Beneficios

Permiso Parental

(401-3)

36 TOTAL DE COLABORADORES QUE TOMARON SU PERMISO PARENTAL

23 MUJERES

13 HOMBRES

35 TOTAL DE COLABORADORES QUE REGRESARON A SU TRABAJO LUEGO DE TERMINAR EL PERMISO PARENTAL

“

Priorizamos cultivar una relación auténtica con nuestros colaboradores como piedra angular de nuestra propuesta de valor. Al enfocarnos en la empatía y el bienestar, creamos una cultura donde cada miembro se siente valorado e inspirado.

”

FERNANDO GARRAMONE

Coordinador de Fidelización y Beneficios



22 MUJERES

13 HOMBRES

22

TOTAL DE COLABORADORES QUE REGRESARON A SU TRABAJO LUEGO DE TERMINAR EL PERMISO PARENTAL Y CONTINUARON EL VÍNCULO LABORAL POR AL MENOS 12 MESES (FY22)

19 MUJERES

3 HOMBRES

Políticas de Compensación

(2-20, 202-1)

En nuestro compromiso continuo con la equidad salarial y la competitividad externa, el equipo de Compensaciones lleva a cabo revisiones constantes del salario. Este equipo utiliza diversas herramientas del mercado como encuestas salariales y de beneficios, tanto para el mercado general como para la especialidad de tecnología. Estas revisiones permiten monitorear la competitividad externa, ajustar las bandas salariales

en distintas categorías y ajustar los salarios de los ingresos de colaboradores fuera de convenio.

P

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.

I

M

R

1

Existen bandas salariales por área y categoría, sin distinción por género, edad, modalidad de trabajo o ubicación geográfica. El salario de un Consultor Jr. de KPMG al 30 de septiembre de 2023 es un 30 % superior al salario mínimo, vital y móvil.

2

3

4

5

6

7

G

Adicionalmente, una vez al año se realizan incrementos salariales luego del proceso de evaluación del desempeño. Estas prácticas consolidan nuestro compromiso con la recompensa basada en el rendimiento y desarrollo profesional de nuestro talento.

Cabe mencionar que, en respuesta al contexto inflacionario, el

Comité Ejecutivo ha asumido la responsabilidad de establecer las instancias de incremento en las remuneraciones y determinar el porcentaje a aplicar a colaboradores fuera de convenio y comunicado a todos los colaboradores de la Firma.

Salud y seguridad en el trabajo (SST)

(403-5, 403-6, 403-7)

En KPMG hemos implementado diversas estrategias y desarrollado distintas iniciativas en materia de salud y seguridad en el trabajo, con el fin de prevenir accidentes y enfermedades laborales. Además, buscamos fomentar el bienestar de nuestros colaboradores, brindando capacitaciones y promocionando de hábitos saludables en el trabajo y en la vida personal.

La Firma recibe asesoría y respaldo de un experto en Seguridad e Higiene, quien proporciona orientación integral para abordar los temas de SST. Esta asesoría incluye la recomendación y

realización de cursos específicos para evaluar distintos aspectos y detectar oportunidades de mejora.

Entre las medidas realizadas junto al profesional mencionado, se encuentran: el análisis de la circulación y evaluaciones para garantizar una evacuación segura en nuestras oficinas en caso de emergencia y un análisis de la incidencia lumínica para asegurar que la iluminación cumple con los estándares requeridos. También se realizó un simulacro de evacuación en agosto del 2023 en cumplimiento con la normativa vigente y aprobado por el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.

Durante el período, promovimos el bienestar a través de distintos programas como por ejemplo el de "Pausas Activas", que consiste en clases virtuales semanales para fomentar la movilidad corporal y la relajación. Otros ejemplos son las horas destinadas a capacitaciones sobre temas vinculados a alimentación saludable y lectura de etiquetas.

En relación con la cobertura de salud, brindamos como beneficio la posibilidad de contar con prestadoras de salud privada, otorgando planes que pueden variar según la categoría laboral.

Mantenemos una comunicación directa con nuestros clientes para asegurar el cumplimiento de los requerimientos de SST, especialmente para los colaboradores que desempeñan tareas en instalaciones de terceros. Este enfoque garantiza que cada colaborador cuente con la documentación necesaria para el ingreso a las instalaciones del cliente.

Diversidad, Inclusión y Equidad (DIE)

(405-1)

- P
 - I
 - M
 - R
 - 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5
 - 6
 - 7
 - G
- Nos enfocamos en que la diversidad, inclusión y equidad sean transversales a toda la Firma, integrando la temática en estrategias, programas, beneficios y acciones. Nuestros valores, cultura y políticas van de la mano, esto se ve reflejado en procesos internos de selección e incursión laboral, específicamente en materia de género, diversidad cultural, federalización, entre otras instancias, aspiramos a mantener un entorno laboral seguro, diverso y equitativo.
- En KPMG, buscamos alcanzar diariamente una cultura de respeto. 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, por medio de capacitaciones recurrentes a nivel global, regional y local.

Tenemos diversas métricas que nos permiten evaluar nuestra labor, entre ellas nuestro número de aliados, que es un grupo de colaboradores que suman su voz y aportan valor en las actividades de DIE. Además, con la información que nos brinda la GPS, que es una herramienta de medición interna y anónima, en la que recabamos información y comentarios de la comunidad LGBTQ+ que forma parte de la Firma.

DIE en números⁹

SOCIOS POR GÉNERO	
MUJERES 36 %	HOMBRES 64 %

SOCIOS POR EDAD		
+50 44 %	30-50 56 %	-30 0 %

COLABORADORES POR GÉNERO	
MUJERES 58 %	HOMBRES 42 %

COLABORADORES POR EDAD		
+50 8 %	30-50 48 %	-30 44 %

9 - La información reportada surge de GLMS en el que se registran todos los entrenamientos e-learning, virtuales, presenciales o híbridos de los que participan nuestros colaboradores.

Comité de Diversidad, Inclusión y Equidad

Contamos con un Comité de DIE, avalado por nuestro Presidente y CEO, quien participa activamente de las reuniones e iniciativas, el cual impulsa y supervisa la estrategia y acciones que permitan la inclusión, resalten la contribución de cada grupo de aliados y permitan su relacionamiento con el resto de la Firma, enfocándonos en acciones relacionadas a la diversidad de género, cultural, comunidad LGTBQ+ y personas con discapacidad. A su vez, desarrollamos y nos comprometimos con una política de DIE y otra contra el acoso, la discriminación, la victimización y la intimidación. Debido a la importancia que tiene para nosotros, incluimos en el proceso de inducción de nuevos colaboradores, una presentación de dicha política para que todos la conozcamos, respetemos y hagamos cumplir ([ver capítulo 2](#)).

Women Corporate Foundations – WCD

WCD de la que KPMG es *main sponsor* a nivel mundial, es la más importante organización en el mundo que nuclea a las mujeres ejecutivas que cumplen funciones como directoras, presidentes, CEOs y/o dueñas de compañías. Tiene como principal objetivo difundir las mejores prácticas de gobierno corporativo e inspirar a los directorios de las empresas a tener una visión amplia y diversa en su composición. Actualmente, el Capítulo Argentina cuenta con más de 130 miembros.

Durante 2022 y 2023 se fortaleció la visibilidad y el posicionamiento de esta red, una prueba de ello es que WCD Global reconoció al Capítulo Argentina como modelo por su crecimiento y gestión y recibieron un reconocimiento por su labor en “Equidad de Género e Innovación” en el ámbito corporativo por la Comunidad de Líderes Empresariales (LIDE).

Iniciativas de DIE locales

Programa de mentoreo femenino

P Recientemente incorporamos un programa de mentoreo femenino en el que representantes de las firmas miembros de América del Sur participan activamente en la formación de mujeres dentro de KPMG en roles de liderazgo.

1 **Día del Respeto a la Diversidad Cultural 2022**

2 El 13 % de nuestros colaboradores son extranjeros, provenientes de 15 países. 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 Alemania, Brasil, Chile, Colombia, Estados Unidos, Francia, Nicaragua, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela para visibilizar a nuestro equipo multicultural.

5 **Grupo de Aliados**

Como parte de nuestras iniciativas que promuevan una cultura diversa,

“

”

ANDREA PASTRANA

Socia de Diversidad,
Inclusión y Equidad



equitativa e inclusiva dentro de la Firma, continuamos visibilizando nuestro grupo de Aliados representados por colaboradores de diversas áreas de la Firma quienes desde su rol acompañan al área de DIE para construir equipos extraordinarios, que vivan nuestro propósito y nuestros valores y que rechacen la discriminación de cualquier índole. Durante el período del reporte, promovimos la participación de nuestros colaboradores en los grupos.

Día Internacional de la Mujer 2023

Con el fin de visibilizar la percepción que se tiene sobre este día, KPMG compartimos a través de un mail de difusión interna la pregunta ¿Qué representa para vos el 8 de marzo? Con el hashtag #EmbraceEquity para fomentar la participación de nuestros colaboradores, entre las respuestas se destacaron frases como: empoderamiento, lucha, reconocimiento, igualdad de derechos, fortaleza, compromiso, reivindicación, entre otras frases que abrieron un debate muy valioso.

Difundimos nuestra política contra el acoso, la discriminación, la victimización y la intimidación

A través de esta política, KPMG Argentina resalta la importancia del cuidado de su gente y asume el compromiso de mantener un ambiente laboral seguro, libre de acoso, discriminación, victimización e intimidación, y de brindar a todos los colaboradores un trato digno y respetuoso.

Webinar #ComeAsYouAre

Para cerrar el mes del orgullo realizamos un webinar para todos los colaboradores de KPMG Argentina para compartir experiencias y conversar sobre las acciones que se están llevando a cabo desde el Comité de DIE en pos de un entorno laboral libre de discriminación. El lema de este encuentro “Come as you are” es uno de los pilares de nuestra propuesta de valor al empleado y fomenta que en KPMG respetamos y valoramos

a cada uno de los colaboradores tal y como es, impulsando una cultura colaborativa, dinámica y que enaltece las diferencias como motor para seguir creciendo.

reconocer anualmente y destacar a las mujeres líderes de empresas que por sus acciones inspiran y son referentes entre sus pares y la comunidad de negocios.

en 2023 se sumaron 32 nuevos egresados y a la fecha suman más de 100.

de la ONU “DigitALL: Innovación y tecnología para la igualdad de género”, KPMG Colombia organizó un encuentro virtual para aprender y reflexionar sobre el impacto de la brecha digital de género en la ampliación de las desigualdades económicas y sociales, desde KPMG Argentina difundimos esta iniciativa y participamos de este espacio junto a diversos países de la región.

P

I

M

R

1

2

3

4

5

6

7

G

Mujeres Líderes de La Nación

Por cuarto año consecutivo fuimos main sponsors del evento Mujeres Líderes organizado por La Nación, en nuestro compromiso de acompañar espacios de negocios donde se visibilicen paneles mixtos de ejecutivos. El mismo además de cobertura digital e impresa fue difundido por LN+ fortaleciendo nuestro posicionamiento como referentes en la temática.

Reconocimiento Women Corporate Foundations – WCD

En 2022 se realizamos la 6ta edición del “Reconocimiento a la Mujer Destacada en el Ámbito Empresarial” con el objetivo de

Certificación Next Board, tu próximo paso para integrar el Directorio

Hace 3 años se puso en marcha el programa de capacitación “Next Board: tu próximo paso para integrar un Directorio”, desarrollado por WCD Argentina junto a la Universidad del CEMA (UCEMA), la Bolsa de Comercio de Buenos Aires (BCBA) y en el que KPMG como patrocinador, además de dar visibilidad a la certificación desde sus canales de comunicación, aporta valor con los conocimientos de algunos de sus profesionales que se suman como profesores de este espacio académico, el cual tiene como objetivo preparar a los futuros Directores/as de empresas con un dinámico programa de contenidos actuales y las experiencias reales de líderes locales e internacionales,

Iniciativas de DIE globales con difusión local

Cumbre Mundial del Día Internacional de las Personas con Discapacidad 2022

En reconocimiento a este día, KPMG International organizó nuestra tercera Cumbre Global anual en diciembre de 2022. La inclusión de las personas con discapacidad es una prioridad clave en el Plan de Acción Colectivo de Inclusión, Diversidad y Equidad de KPMG International, por lo que a través de estos espacios visibilizamos y alentamos a toda nuestra gente a promover el cambio.

Webcast Innovación y Tecnología para la igualdad de género

Como parte de la campaña de KPMG Global, alineada con el tema

KPMG Global Pride Summit

Desde KPMG Internacional se llevó a cabo el cuarto 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: espacios seguros, aceptación en los deportes profesionales, entre otros.

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.

GPS 2022

La Global People Survey (GPS) es la encuesta de clima anual de la Firma. La participación es de forma voluntaria, anónima y global. Tiene alcance a todos los colaboradores de KPMG que tengan una antigüedad superior a tres meses. Durante el período del reporte el nivel de participación fue del 85 %.

Global Cyber Day 2022

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 locales destinadas a padres e hijos de entre 7 y 17 años realizadas de forma virtual.

Lanzamiento de Yammer/Viva Engage

Red social colaborativa interna que le permite a todos los colaboradores de KPMG publicar contenido, comentar e interactuar en las publicaciones institucionales de la Firma. Este espacio nos permite estar más cerca de una manera amena y descontracturada. Además, la incorporación de comunidades específicas por cada línea de servicio (Auditoría, Asesoría e Impuestos y Legales) permite hacer de este espacio una red de información que no solo tiene que ver con el negocio sino con el vínculo que hay en los equipos fomentando el sentido de pertenencia.

GlobeRunner 2023

Realizamos por cuarto año consecutivo la campaña

internacional Globe Runner. La misma tiene por objeto aprender y poner a prueba los conocimientos de todos los colaboradores de KPMG sobre servicios, herramientas y gestión comercial de KPMG, tanto a nivel local como global. En esta oportunidad tuvimos 111 participantes de Argentina en el torneo y se respondieron más de 5000 preguntas durante los tres días de la actividad, cifra récord.

Success Stories

Con esta iniciativa visibilizamos los casos de éxito de mayor relevancia a nivel estratégico generados por los equipos de trabajo. El objetivo es motivar a los colaboradores en la identificación de nuevas oportunidades de negocios, profundizar el entendimiento de los servicios y reforzar el comportamiento comercial reconociéndolo como una habilidad valorada.

Encuentros de Equipos

Continuamos fomentamos las reuniones presenciales entre

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

Fiesta de fin de año 2022

La KPMG Party 2022 fue la primera celebración presencial post pandemia en la que más de 1300 colaboradores de la Firma se dieron cita para celebrar los logros del año que estaba por culminar. El Palacio Alsina en Buenos Aires fue el lugar que congregó a los profesionales de KPMG provenientes de diversas provincias que representan aproximadamente el 20% de la nómina, y que gracias a la federalización de la Firma trabajan de forma remota. Este espacio permitió que se encontraran en persona con sus compañeros de trabajo. Durante la celebración hubo palabras de nuestro Presidente y CEO, se reconocieron a los colaboradores con trayectoria desde 5 hasta 35 años dentro de KPMG, se realizaron sorteos y la noche estuvo ambientada por un grupo musical.

Iniciativas con impacto social

(413-1)

- P El área de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en KPMG en Argentina se dedica a mitigar las inequidades sociales a través de acciones con impacto social. Establecemos alianzas con actores comunitarios que comparten nuestros objetivos, fomentando un trabajo en red para impulsar el desarrollo sostenible de la comunidad circundante.
- I
- M
- R
- 1
- 2
- 3
- 4 Además, buscamos concientizar a nuestros colaboradores sobre las vulnerabilidades del entorno social, destacando el valor de su contribución para la transformación.
- 5
- 6
- 7
- G Durante el FY23, el área experimentó un crecimiento a nivel dotación y la profesionalización del equipo, el retorno a la presencialidad en todas las acciones y la mejora de la comunicación de las iniciativas llevadas adelante por la Firma. Realizamos diversas acciones en conjunto con asociaciones sin fines de lucro tales

como Fundación Cimientos, Casa María de Guadalupe, AMPHI, Hogar de Niños José Bainotti (Córdoba), Hogar de Niñas Fundación CREA (Rosario), Hospital Garrahan, Cruz Roja Argentina y Consejo de Profesionales de Ciencias Económicas de la Ciudad de Buenos Aires, alcanzando a más de 300 beneficiarios.

Nuestros programas están enfocados en la inserción laboral de jóvenes en su primer empleo, proporcionándoles herramientas para destacarse en el mercado y en la protección de los derechos de los niños mediante el acompañamiento y colaboración a las mencionadas asociaciones.

En el año del reporte, formalizamos el proceso de donaciones, a través de la "Política de Donaciones", para prevenir riesgos para la firma y mantener un resguardo riguroso de la información. Esta política nos permite gestionar, organizar y registrar de mejor manera las iniciativas y los programas iniciados o a iniciar.

Nuestros números ¹⁰

CANTIDAD TOTAL DE VOLUNTARIOS



CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS



60 COLABORADORES CAPACITADOS EN RCP Y PRIMEROS AUXILIOS

INVERSIÓN DE HORAS CON IMPACTO SOCIAL



INVERSIÓN DE HORAS DE TRABAJO PRO-BONO



10 - Para evaluar el progreso, utilizamos registros internos con indicadores que nos permiten visualizar los resultados obtenidos y compararlos con periodos anteriores.

11 - Los voluntarios pueden participar en más de una actividad, contándolos una sola vez. 40 voluntarios pertenecen al KPMG Delivery Network. [Ver capítulo 6.](#)

“

”

MARÍA XIMENA PÉREZ DIRROCCO
Directora de Legales y Líder de RSE



“

En nuestra labor de RSE, nos comprometemos con iniciativas que generan impacto social, priorizando el trabajo en equipo y destacando la educación como elemento fundamental.

”

MARÍA SOL IGLESIAS
Analista de RSE



Nuestros Resultados por Iniciativa

PROGRAMA “CONSTRUYENDO EL FUTURO”



48

BENEFICIARIOS
43 DE CABA, BUENOS AIRES
5 DE SANTA FE, ROSARIO



56

COLABORADORES



184

HORAS TOTALES

ACTIVIDADES DE CONTINUIDAD, ACOMPAÑAMIENTO Y PROMOCIÓN (ACAP)



4

INSTITUCIONES EDUCATIVAS



51

ESTUDIANTES



24

VOLUNTARIOS COLABORADORES



132

HORAS INVERTIDAS DE VOLUNTARIOS

Para este período hemos decidido cambiar el formato de cómo se venía gestionando esta acción, para dar un espacio taller de acercamiento al mundo laboral a los estudiantes e incorporar contenidos de los sectores que reclamaban conocer. Se llevó a cabo una encuesta a los 4 grupos de estudiantes del cual se recibieron el 100% de las respuestas esperadas.

“

”

CANDELA CHUNGARA
Gerente de Auditoría



PROGRAMA “VUELTA AL COLE” DONACIÓN DE ÚTILES ESCOLARES



58

BENEFICIARIOS DIRECTOS

CAMPAÑA “TEJIDO SOLIDARIO”

BENEFICIARIOS:

Comunidad de Rosario de Lerma - Salta.



19

MANTAS ELABORADAS



1067

CUADRADITOS TEJIDOS



63

COLABORADORES VOLUNTARIOS



625

HORAS INVERTIDAS

PROGRAMA “DÍA DE LA NIÑEZ”

BENEFICIARIOS



58

NIÑOS



37

VOLUNTARIOS



220

HORAS TOTALES

“

”

MATÍAS SERÚ
Director de Legales



CAPACITACIONES DE RCP Y PRIMEROS AUXILIOS

 **60** COLABORADORES CAPACITADOS

 **ENCUENTROS:**
3 DE 4 HORAS CADA UNO.

 **240** HORAS DEDICADAS

CAMPAÑA DE DONACIÓN DE SANGRE

 **31** DONANTES DE **38** VOLUNTARIOS.

 **93** PACIENTES PODRÁN OBTENER UNA O VARIAS TRANSFUSIONES.

 **35,5** HORAS DEDICADAS

CAMPAÑA “CELEBRAR ES COMPARTIR”

 **44** FAMILIAS

 **215** COLABORADORES VOLUNTARIOS

 **440** HORAS TOTALES

“

”

CARLOS VELÁSQUEZ
Senior IT Services



COLECTA DE ALIMENTOS

Se recibieron donaciones de productos alimentarios y de higiene por parte de los voluntarios, beneficiando a Casa Maria Guadalupe y a más de 34 niños que asisten al hogar de día. Se lograron armar 5 cajas grandes con esos productos y la entrega se hizo con voluntarios que asistieron a la Casita.

DONACIÓN DE ACTIVOS

Se realizó una donación de equipamiento tecnológico a la Fundación Equidad, por un total de 438 artículos, incluyendo teclados, disqueteras, calculadoras, mochilas y bolsos.

PRO-BONO

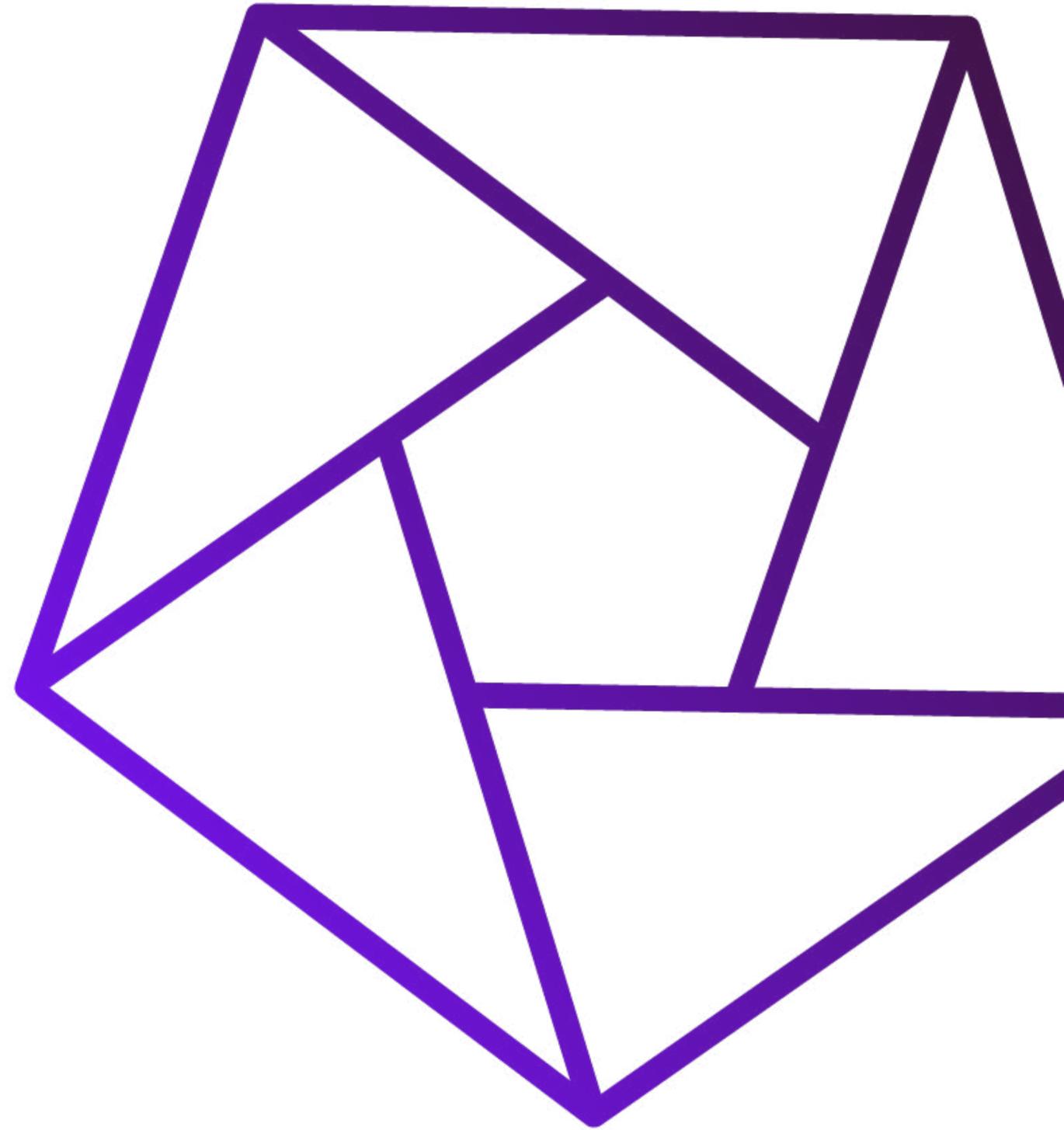
Desde nuestro lugar de especialistas, realizamos distintas acciones, tanto en ámbitos académicos como en asociaciones de beneficencia, donde brindamos servicios sin costo. Estos servicios pueden provenir desde las prácticas de Auditoría, Asesoría e Impuestos y Legales para sumar valor y capacidad a las organizaciones sin fines de lucro. Durante el período del reporte aportamos 625 horas a 5 asociaciones.

- P
- I
- M
- R
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- G

05.

For Better

Hacemos lo que es importante.



Nuestro Compromiso Ambiental

- P
- I
- M
- R
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- G

Cada vez más conscientes de la situación crítica de nuestro planeta, en KPMG, asumimos la responsabilidad de los impactos que generamos, abordándolos de manera proactiva mediante la identificación, gestión y reducción de los mismos. En nuestra Firma, trabajamos para disminuir nuestra huella negativa y, al mismo tiempo, impulsamos acciones positivas que repercutan en nuestro desempeño. Nuestra aspiración es contagiar esta mentalidad a nuestros colaboradores, clientes y a la comunidad en general.

Nuestra gestión del desempeño ambiental se alinea con el pilar “Planeta” de Nuestro Plan de Impacto, enfocado en la descarbonización. Además, nos dedicamos a concientizar y formar a nuestros colaboradores en temas ESG, fortaleciendo su comprensión sobre aspectos ambientales, sociales y de

gobernanza. Participamos activamente en alianzas que fomentan prácticas sostenibles y contribuyen al bienestar de nuestro entorno. En KPMG, somos promotores de la preservación del ambiente y contribuimos a la construcción de un futuro más sostenible para todos.

Energía

(302-1) (302-4)

Nuestro consumo energético abarca tanto el uso de electricidad como el consumo de combustible para el grupo electrógeno.

La electricidad desempeña un papel fundamental en nuestras oficinas para alimentar el sistema de ventilación (que incluye refrigeración y calefacción), la iluminación, la operación de equipos tecnológicos, las áreas de descanso equipadas con diversos electrodomésticos y las máquinas de café. Para mantener un control preciso sobre nuestro consumo eléctrico, realizamos un seguimiento desglosado por cada oficina. La recopilación de esta

información es realizada a través de los datos proporcionados en las facturas de nuestros proveedores del servicio.

Consumo eléctrico por oficina

CABA

FY 2021 625.074 kWh	FY 2022 657.376 kWh	FY2023 527.612 kWh
-------------------------------	-------------------------------	------------------------------

% VERSUS EL AÑO ANTERIOR
-23 kWh

CÓRDOBA

FY 2021 21.049 kWh	FY 2022 34.585 kWh	FY2023 33.342 kWh
------------------------------	------------------------------	-----------------------------

% VERSUS EL AÑO ANTERIOR
-4 kWh

ROSARIO

FY 2021 5.997 kWh	FY 2022 16.980 kWh	FY2023 17.523 kWh
-----------------------------	------------------------------	-----------------------------

% VERSUS EL AÑO ANTERIOR
3 kWh

“

”

MARÍA BEGUÉ

Gerente de Sostenibilidad y Servicios de ESG



- P
- I
- M
- R
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- G

Es importante mencionar que, durante este período, parte de nuestros servidores ubicados en las oficinas de la Ciudad de Buenos Aires fueron mudados a un data center externo. Como resultado, se puede observar una reducción en el consumo eléctrico para dicha oficina. Actualmente, no se contabiliza el consumo eléctrico de estos equipos en el prestador de servicios. Este cambio se implementó en marzo de 2023 y ha influido en la medición de nuestro consumo energético. Estamos comprometidos a mantener una evaluación transparente y precisa de nuestro consumo energético, considerando todas las variables y ajustes relevantes en nuestra infraestructura.

En cuanto a los consumos de las oficinas de Córdoba y Rosario, las variaciones en los consumos están dentro de los márgenes esperables para nuestras operaciones.

En línea con nuestro compromiso de descarbonización, este año obtuvimos nuevamente los Certificados I-REC (The International

REC Standard) 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 la oficina de CABA y durante las pruebas de mantenimiento del grupo electrógeno, ya que no se registraron cortes. El consumo fue de 100 litros de combustible.

Intensidad Energética (kWh/m²) (302-3)

Para poder monitorear nuestra eficiencia, calculamos la intensidad del consumo eléctrico utilizando los datos de los espacios de las oficinas en metros cuadrados, para así establecer una clara relación, expresada en kWh/m².

CABA	
FY22 418	FY2023 138

CÓRDOBA	
FY22 418	FY2023 138

ROSARIO	
FY22 418	FY2023 138

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

Clasificamos nuestras emisiones de CO2 en tres 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 generada por proveedores externos y para el uso en nuestras oficinas. Con la obtención de los certificados I-REC, compensamos el 100% de nuestras emisiones correspondientes este alcance.

Alcance 3: son todas las emisiones indirectas generadas, por distintas actividades vinculadas a nuestra cadena de valor hacia arriba (ejemplo: gestión de residuos) y hacia abajo (ejemplo: viajes corporativos, traslado de colaboradores).

06.

Excellence

Nunca dejamos de aprender y mejorar.



Desempeño Económico

(201-1)

- P** La generación y gestión eficiente del valor económico son fundamentales para nuestro continuo crecimiento e inversión como Firma. Al distribuir este valor, aspiramos a impactar positivamente en nuestros grupos de interés. Buscamos ofrecer servicios mejorados a nuestros clientes, reconocer a nuestros colaboradores con compensaciones justas y brindarles oportunidades de desarrollo. Además, nos esforzamos por contribuir al desarrollo de nuestras comunidades.
- 1**
- 2**
- 3**
- 4**
- 5**
- 6**
- 7** Durante el período del Reporte, el valor económico directo generado por ventas fue de \$11.165 millones¹². A continuación, describimos el valor económico distribuido en nuestros Grupos de Interés y los mecanismos utilizados para tal fin:
- G**

- En las compensaciones, la formación y los beneficios a nuestros colaboradores: 76,72%.
- En las compras y las contrataciones a nuestros proveedores: 14,08%.
- En impuestos nacionales, provinciales y municipales: 9,17%.
- En nuestras iniciativas y donaciones con impacto social a distintas organizaciones sin fines de lucro: 0,03%¹³.

Novedades referidas a nuestros servicios

Tax Transformation

Ayudamos a las empresas a diseñar funciones fiscales centradas en las personas, los procesos, la tecnología y la gobernanza, al mismo tiempo que procuramos abordar el riesgo fiscal, la reputación y el cumplimiento.

12 - Esta información proviene del balance de gestión del FY23.
13 - No incluye el valor monetario de las horas de colaboradores, invertidas para llevar adelante las iniciativas mencionadas en el [capítulo Together](#).

“

”

GABRIEL VECCHIO
Socio Líder de Tax Transformation



Impuestos Indirectos

Brindamos asesoramiento en el tratamiento impositivo de temas controvertidos y ofrecemos alternativas para que las compañías puedan atenuar la generación de futuros saldos a favor y gestionar su recupero frente a los fiscos nacionales y provinciales. Además, asistimos a las empresas en la implementación de regímenes de facturación, así como también en la conciliación y revisión de los saldos contables de las cuentas impositivas, utilizando herramientas de tecnología que permiten optimizar procesos, detectar inconsistencias y regularizar los flujos de contabilización.

Programas de Implementación y Testeo SOX (Ley Sarbanes-Oxley)

Durante el FY23, hemos experimentado un gran crecimiento en la demanda de los servicios de “Asesoramiento y acompañamiento a clientes en la implementación de Programas SOX”. Estos incluyen

P

I

M

R

1

2

3

4

5

6

7

G

identificar y documentar riesgos y controles clave, evaluar el diseño de controles e identificar brechas y oportunidades de mejora, como así también los servicios de “Testeo del funcionamiento de controles” que permiten a las compañías alinear sus procesos y controles a las exigencias de la normativa SOX y dar cumplimiento. Cada vez son más las compañías con operaciones en Argentina que inician el camino a la mejora de su ambiente de control, considerando las exigencias de la Comisión de Bolsa y Valores de los EE. UU. (SEC).

Servicios Actuariales y Planes de Pensión y Beneficios a Empleados

Se incorporó un socio actuario, especialista en seguros, el objetivo es desarrollar la práctica actuarial orientada a dar servicio al mercado de seguros y, desde allí, potenciar toda la oferta de servicios para este segmento. En el primer servicio asesoramos a nuestros clientes en temas actuariales, modelaciones, normas contables y regulatorias

“

”

FERNANDO WEINSTABL
Socio de Servicios Actuariales



locales e internacionales, así como en productos de seguros. En el segundo servicio, asesoramos a nuestros clientes en el diseño y valoración de planes de pensión y de beneficios a empleados, tanto bajo normativa local como internacional.

KPMG Delivery Network (KDN)

Con la instalación del Global Delivery Center en Argentina, KPMG ha comenzado a interactuar colaborativamente en proyectos globales de Impuestos y Legales.

KDN es una firma miembro de la red global de firmas miembro de KPMG Internacional de propósito especial que proporciona capacidades y tecnología a gran escala a través de una red global de centros de entrega.

Esta red está diseñada para funcionar como un centro de excelencia, que presta servicios de cumplimiento fiscal globales, coherentes y coordinados, que

constituyen la columna vertebral de la función fiscal.

Aseguramiento de información de sostenibilidad

Brindamos servicios de aseguramiento razonable y limitado sobre información de sostenibilidad que forma parte de reportes de sostenibilidad, reportes integrados, cálculos de emisiones de gases efecto invernadero, entre otros, elaborados bajo estándares y marcos internacionales.

La verificación de la información que la organización hace pública es una herramienta de toma de decisiones, rendición de cuentas y establecimiento de relaciones con los grupos de interés, por eso es crítico garantizar que sea correcta, oportuna y completa.

KPMG Clara e IA en Auditoría

En auditoría de estados financieros ejecutamos nuestros servicios bajo la plataforma KPMG Clara, la misma esta potenciada por inteligencia artificial (IA) para brindar perspectivas más profundas, expandir la calidad y brindar nuevas oportunidades para la auditoría.

Nuestros equipos en el mundo ahora usan la IA para el acceso y el despliegue de un vasto repositorio de los conocimientos de la industria, para que nuestro servicio continúe siendo de excelencia en todas las etapas de la auditoría. El uso de herramientas analíticas de avanzada nos permite garantizar que las compañías estén preparadas para cumplir con sus requerimientos, podemos identificar y reducir brechas y continuemos marcando una diferencia para una organización.

“

”

MABEL CASILLAS
Socia de Auditoría



Nuestra Participación en Asociaciones

(2-28)

Somos miembro de 31 Cámaras y Asociaciones, donde 149 de nuestros colaboradores participan de los espacios generados a través de estas, y 8 socios forman parte de las autoridades de las cámaras. Durante el período sumamos la participación a la Cámara de Sociedades.



NÉSTOR GARCÍA

- Cámara de Comercio de los Estados Unidos en Argentina (AmCham).
- Director en el Instituto para el Desarrollo Empresarial de la Argentina (IDEA) y Presidente de Experiencia IDEA Management 2023.



PATRICIA ZEISEL

- Tesorera y miembro del Comité de Asuntos Públicos de la Cámara Suiza.
- Miembro del Consejo Asesor y del Comité de Diversidad de la Cámara de Comercio Argentino Alemana.



MARCOS MERLO

- Miembro del Comité Ejecutivo de AmCham Córdoba.



ARIEL EISENSTEIN

- Miembro de la Comisión Fiscalizadora en AmCham.
- Secretario del Directorio en la Federación Argentina de Consejos Profesionales de Ciencias Económicas (FACPCE).
- Secretario del Directorio en Foro Argentino de Firmas de Auditores Externos (FAFAE).



ANA LÓPEZ ESPINAR

- Miembro del Comité Ejecutivo del Instituto de Ética y Transparencia en AmCham.



CARLOS BRUNO

- Revisor de cuentas en la Comisión Directiva de la Cámara de Industria y Comercio – Argentino Alemana (AHK).



ROMINA BRACCO

- Vocal de la Comisión Directiva del Instituto de Auditores Internos de Argentina (IAIA).



ANABELA GEDEÓN

- Miembro de la Comisión de Diversidad e Inclusión y miembro del Directorio (revisión de cuentas) de Cámara de Comercio Argentino Británica (Britcham).

Nuestra participación en eventos

Llevamos a cabo 165 eventos: Nuestros colaboradores participaron en calidad de speakers en 67 ocasiones.

P

I

M

R

1

2

3

4

5

6

7

G

27 PROPIOS

7 DE WOMAN CORPORATE DIRECTORS, CAPÍTULO ARGENTINA. KPMG ES MAIN SPONSOR GLOBAL DE LA ORGANIZACIÓN.

13 COBRANDING

36 SPONSOREOS

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

Temas por los que más nos convocan: crisis en ciberseguridad, planificación fiscal, el futuro de los seguros, agropecuaria y mujeres líderes.

Nuestra producción de contenido

KPMG CEO Outlook 2022 – Capítulo Argentina



Por sexto año consecutivo presentamos la encuesta “CEO Outlook 2022” en la que participaron 50 CEOs de Argentina, entre los más de 1.300 ejecutivos consultados alrededor del mundo. Este informe es de gran relevancia para el ámbito empresarial porque los resultados obtenidos en materia de transformación en las organizaciones, tecnología, digitalización, captación y retención del talento y aspectos ESG, serán clave para que los líderes de las

empresas estén mejor preparados ante un contexto cada vez más desafiante. Para conocer más sobre este informe, [hacé clic aquí](#).

Encuesta de Impuestos 2022-2023



Presentamos la tradicional encuesta anual de Impuestos de KPMG Argentina para conocer la opinión de los especialistas del mercado del impacto impositivo en los negocios. Las opiniones hacen foco en la percepción fiscal del año 2022 y la perspectiva sobre inversiones, financiamiento y actividad económica que proyectaban los especialistas para 2023. Para conocer los principales hallazgos, [hacé clic aquí](#).

“

”

ANGÉLICA ÁLVAREZ
Responsable de Comunicaciones



P

I

M

R

1

2

3

4

5

6

7

G

Global Female Leaders Outlook – Capítulo Argentina



Encuesta que, por cuarto año consecutivo, KPMG International y Management Circle han organizado para visibilizar la perspectiva de las mujeres en roles directivos sobre los temas que lideran las agendas de las organizaciones en el mundo. Se realizó durante 2022 y contó con la participación de más de 800 ejecutivas, de las cuales 84 representan a América del Sur y 30 son argentinas, intervención que nos permitió desarrollar el capítulo local. Para ampliar la información, [hacé clic aquí](#).

Encuesta Global de KPMG sobre fusiones y adquisiciones en América Latina



La dinámica riesgo-beneficio es clara cuando se trata de fusiones y adquisiciones (M&A, por sus siglas en inglés) en la región, pero ¿cómo pueden las compañías e inversionistas sortear este desafío con éxito? En un contexto de agitación mundial y perturbaciones en otros territorios, América Latina se alza como una de las opciones más favorables. [Conocé más aquí](#).

Encuesta de Comités de Auditoría – Capítulo Argentina



Esta encuesta es un aporte para la comprensión de la perspectiva de los Comités de Dirección en América Latina y de la Argentina en particular. Los resultados – obtenidos de una nutrida muestra de representantes de organizaciones y empresas – revelan expectativas, desafíos y necesidades de los actores de diversos países, que si bien atraviesan distintas coyunturas, tienen entre sí una intensa interrelación que a su vez se ve impactada por el contexto global. Ingresá a [este enlace](#) para más información.

Modificaciones a la norma sobre moneda extranjera

Este informe detalla los lineamientos de la Normativa Internacional de Contabilidad (NIC) 21 “Efectos de las Variaciones en las Tasas de Cambio de la Moneda Extranjera”. La NIC 21 provee un marco normativo en caso de ausencia temporaria de convertibilidad entre dos monedas. El 15 de agosto de 2023, el Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB por sus siglas en inglés) emitió la modificación a la NIC 21 denominada “Ausencia de Convertibilidad” para brindar lineamientos en este último caso. Ampliá la información [aquí](#).

Premios y Reconocimientos

- P
- I
- M
- R
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- G

KPMG Argentina



[Ingresá acá](#) para ver el ranking completo.

KPMG Internacional



[Ingresá acá](#) para conocer más.



[Ingresá acá](#) para ver el ranking completo.



[Ingresá acá](#) para conocer más.



[Ingresá acá](#) para conocer más.



[Ingresá acá](#) para ver el ranking completo.

07.

P

I

M

R

1

2

3

4

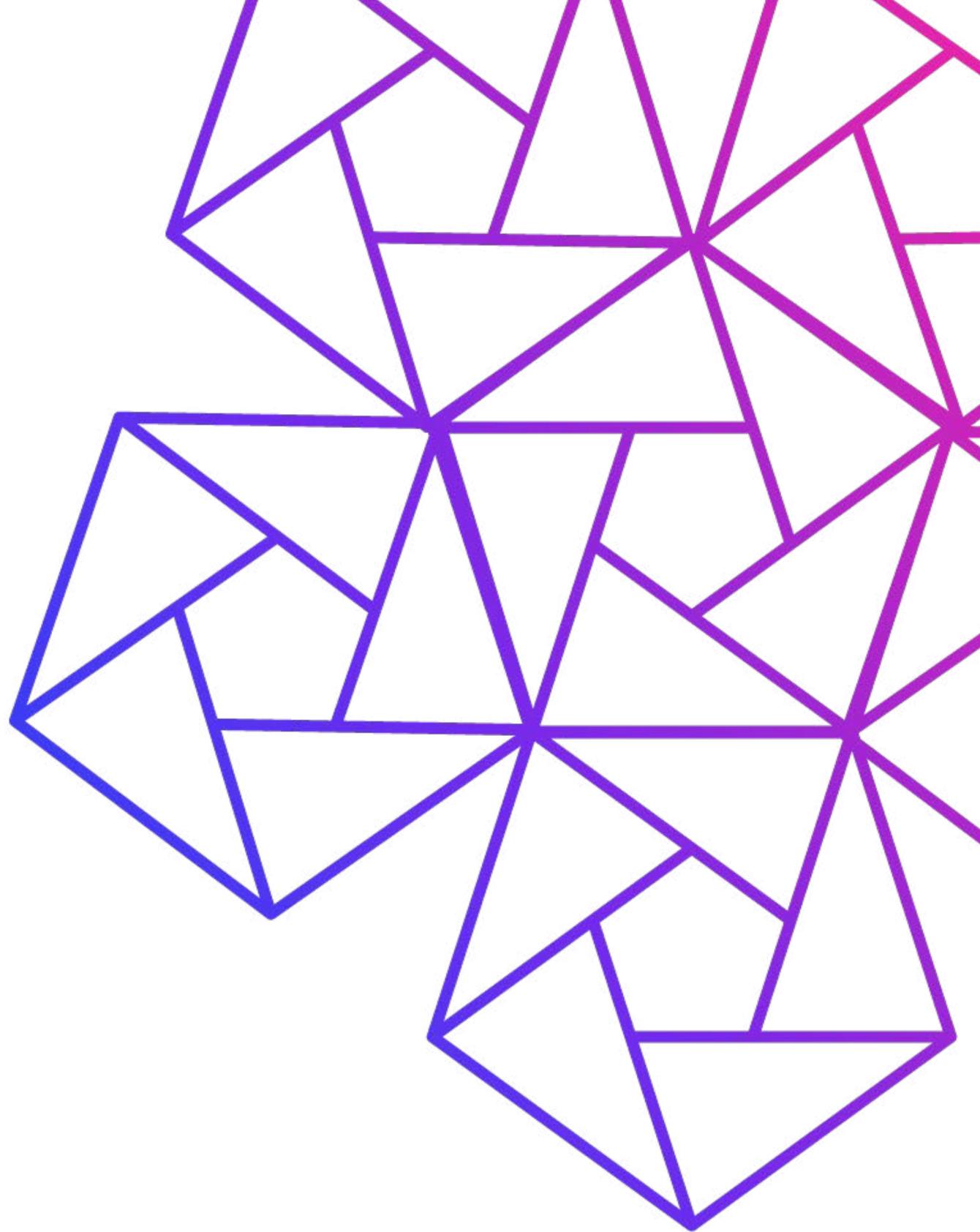
5

6

7

G

Acerca de este Reporte



Acerca de este Reporte

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

- P** Este documento es nuestro quinto Reporte de Sostenibilidad y su información corresponde al período comprendido entre el 1° de octubre de 2022 y el 30 de septiembre de 2023. El mismo fue realizado en conformidad con los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI).
- I**
- M**
- R**
- 1** Su preparación incluyó un proceso de verificación interna, a través de la participación del área de Governance, Risk & Compliance Services (GRCS), que se ha involucrado con el fin de velar por la precisión y calidad en la información brindada.
- 2**
- 3**
- 4**
- 5** El presidente del Comité Ejecutivo en representación de todo el Comité revisó y aprobó la información presentada en este reporte, incluyendo los temas materiales.
- 6**
- 7**
- G** Para realizar consultas y/o comentarios sobre el presente Reporte, comunicarse vía [correo electrónico](#) con los responsables por temas de Sostenibilidad.



08.

P

I

M

R

1

2

3

4

5

6

7

G

Índice de Contenidos GRI



P
I
M
R
1
2
3
4
5
6
7
G

ESTANDAR	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	6		
	2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	6		"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."
	2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	49		
	2-4	Actualización de la información	—		no hubo actualización de información
	2-5	Verificación externa	49		
2. Actividades y trabajadores	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	8		d. Durante el período del informe no se registraron cambios significativos en nuestra cadena de valor respecto al ejercicio anterior.
	2-7	Empleados	23		
	2-8	Trabajadores que no son empleados	23		
3. Gobernanza	2-9	Estructura de gobernanza y composición	12		
	2-10	Designación y selección del máximo órgano del gobierno	12		
	2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	12		
	2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	12 y 17		
	2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	12		
	2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	49		
	2-15	Conflictos de interés	20		
	2-16	Comunicación de inquietudes críticas	18	b.	Confidencial
	2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	12		
	2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	12		
	2-19	Políticas de remuneración	14 y 29		
	2-20	Proceso para determinar la remuneración	29		
	2-21	Ratio de compensación total anual	—		Confidencial
4. Estrategia, políticas y prácticas	2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	8 y 9		
	2-23	Compromisos y políticas	8 y 17		
	2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	8		
	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	18		
	2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	18		
	2-28	Afiliación a asociaciones	44		
5. Participación de los grupos de interés	2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	10		
	2-30	Convenios de negociación colectiva	—		5.75%

P
I
M
R
1
2
3
4
5
6
7
G

INDICADOR	CONTENIDO		NÚMERO DE PÁGINA	OMISIÓN		DESCRIPCIÓN — COMENTARIOS
				REQUERIMIENTO	MOTIVO	
TEMAS MATERIALES						
GRI3: Temas Materiales 2021	3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	10			
	3-2	Lista de temas materiales	10			
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	—		confidencial	
DESEMPEÑO ECONÓMICO						
GRI 3 - Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	42			
GRI 201 - DESEMPEÑO ECONÓMICO 2016	201-1	Valor económico directo generado y distribuido	42			
PRESENCIA EN EL MERCADO						
GRI 3 - Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	29 y 14			
GRI 202 - PRESENCIA EN EL MERCADO	202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar	29			Se informa el ratio en relación a la banda salarial.
	202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local	14			
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN						
GRI 3 - Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	17 y 27			
GRI 205 - LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN 2016	205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	17			
	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	27			
PRÁCTICAS DE ABASTECIMIENTO						
GRI 3 - Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	8			
GRI 204 - Prácticas de abastecimiento 2016.	204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	8			
ENERGÍA						
GRI 3 - Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	39 y 40			
GRI 302 - ENERGÍA 2016	302-1	Consumo energético dentro de la organización	39	b., c.ii, c.iii, c.iv, d.i, d.ii, d.iii, d.iv	No procede	
	302-3	Intensidad energética	40			
	302-4	Reducción del consumo energético	39			
EMISIONES						
GRI 3 - Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	40			
GRI 305 Emisiones 2016	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	40	b, c, d, e	No procede	
	305-2	Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	40	b, c y d	No procede	a) 155 tCO2eq para el FY23. Factor de emisión IPCC.

- P
- I
- M
- R
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- G

INDICADOR	CONTENIDO	NÚMERO DE PÁGINA	OMISIÓN		DESCRIPCIÓN — COMENTARIOS
			REQUERIMIENTO	MOTIVO	
EMPLEO					
GRI 3 - Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	24, 28 y 29		
GRI 401 - EMPLEO 2016	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	24		
	401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	28		
	401-3	Permiso parental	29		
SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO					
GRI 3 - Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	30		
GRI 403 - Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	30		
	403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	30		
	403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	30		
FORMACION Y EDUCACION					
GRI 3 - Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	25 y 28		
GRI 404 - FORMACIÓN Y EDUCACIÓN 2016	404-1	Media de horas de formación al año por empleado	25		
	404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	25		
	404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	28		
DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES					
GRI 3 - Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	31		
GRI 405 - DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 2016	405-1	Diversidad en órganos de Gobierno y empleados	31		
COMUNIDADES LOCALES					
GRI 3 - Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	35		
GRI 413 - COMUNIDADES LOCALES 2016	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	35		
PRIVACIDAD DEL CLIENTE					
GRI 3 - Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	19		
GRI 418 - PRIVACIDAD DEL CLIENTES 2016	418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	19		



 KPMG Argentina

 KPMG Argentina

 @KPMGArgentina

 kpmg_argentina

 KPMG Argentina

© 2024 KPMG, una sociedad argentina y firma miembro de la organización global 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.