KPMG

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

KPMG EN CHILE AÑO FISCAL 2021

Índice

Mensaje del socio principal 3
Principales cifras 2021 5

Perfil de la firma 6

1.1 Quiénes somos 7
1.2 ¿Dónde operamos? 12
1.3 Nuestros servicios 13
1.4 Nuestro Propósito, visión y valores 15
1.5 Nuestro modelo de creación de valor 17
1.6 KPMG impact y Nuestro Impact Plan 18
1.7 Nuestro impacto y contribución a los ODS 21
1.8 Nuestros grupos de interés 23
1.9 Nuestra materialidad 25

Gobernanza 27

2.1 Nuestro Gobierno corporativo 28
2.2 Ética, Integridad y Transparencia 35
2.3 Desempeño económico 39
2.4 Privacidad de la información 40

Personas 43

3.1 Nuestro Equipo 45
3.2 Gestión de la Diversidad, Inclusión y Equidad 49
3.3 Atracción y retención de Talento 50
3.4 Salud y seguridad 60

Planeta 64

4.1 Gestión de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero 66
4.2 Indicadores ambientales 69

Prosperidad 72

5.1 Ser líderes para nuestros clientes 74
5.2 Ser aliados para nuestros proveedores 83
5.3 Ciudadanía Corporativa 85

Indice GRI 86

Acerca de este reporte

Mensaje del Socio Principal

Alineados a nuestro propósito de "Inspirar confianza y promover el cambio", como KPMG en Chile nos hemos trazado un desafiante camino para impulsar las transformaciones que los negocios y nuestros clientes en la actualidad requieren. Sabemos que muestras de esas transformaciones pasan por integrar de manera real en la estrategia del negocio los aspectos ambientales, sociales y de gobierno corporativo, ASG (o ESG, por sus siglas en inglés). Integrar la perspectiva ESG en nuestra gestión como compañía y en cada una de las líneas de servicio que KPMG ofrece en Chile, es lo que nos moviliza con fuerza en la actualidad.

Y este Reporte de Sostenibilidad de KPMG en Chile da cuenta de nuestro compromiso profundo con ello, ya que busca transparentar hacia nuestros grupos de interés no sólo nuestro desempeño económico durante nuestro año fiscal 2021, sino también nuestro desempeño ambiental, social y de gobierno corporativo.

Durante nuestro año fiscal 2021, comprendido entre octubre de 2020 y septiembre de 2021, KPMG Internacional lanzó su estrategia ESG a nivel global, llamada IMPACT, anunciando una inversión de más de 1.500 millones de dólares en los próximos tres años para impulsar la agenda ESG a través de procesos de formación y ampliación de los equipos de trabajo, el desarrollo de nuevas tecnologías y el impulso de las alianzas y asociaciones. En Chile, la bajada de esta estrategia implicó, entre otros aspectos, crear nuestra nueva área de servicios ESG, fortalecer el equipo ESG y acelerar nuestra propia gestión interna en materias ESG, integradas en "Nuestro Impact Plan".

Los cuatro pilares de "Nuestro Impact Plan"- Planeta, Personas, Prosperidad y Gobernanza - reúnen los compromisos ESG de KPMG a nivel global, entre los que destacamos el ambicioso desafío de convertirnos en una firma cero emisiones de carbono para el año 2030, en línea con la meta del Acuerdo de París para luchar contra el cambio climático. Asimismo, sus compromisos están alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas y buscan impulsar una conducta empresarial responsable y comprometida con crear valor para todos los grupos de interés. Finalmente, Nuestro Impact Plan nos interpela a impulsar una cultura inclusiva, diversa y equitativa, con perspectiva de género en los cargos de liderazgo, y con gobiernos corporativos transparentes.

En este sentido, el nuestro es un viaje en constante evolución. En el 2021 seguimos enfrentando los desafíos de la Pandemia y las lecciones aprendidas que nos deja esta crisis demuestran que somos capaces de adaptarnos y ser resilientes ante circunstancias desafiantes. Aprovecho para agradecer a todo nuestro equipo de profesionales por su esfuerzo y compromiso durante el tránsito al teletrabajo, afianzando la confianza y el sentido de pertenencia para entregar lo mejor de cada uno en la realización de sus funciones. Estas 869 personas que forman parte de nuestro equipo en Chile

son lo más importante para la Firma. Son un equipo diverso si consideramos que el 51% son mujeres. Sin embargo, entendemos que nuestro principal desafío se encuentra en promover la diversidad de género en cargos ejecutivos y de toma de decisión, como a nivel de socias, donde el porcentaje es de 20% al cierre de este año fiscal o a nivel de Directorio, donde el porcentaje de mujeres cae al 14%.

Por otra parte, en el 2021 trabajamos incansablemente para impulsar el desarrollo de carrera de nuestros equipos, a través de su formación, impartiendo más de 70 horas promedio de capacitación por persona al año en la división de Auditoría, a través de la plataforma GLMS (Global Learning Management System) que ofrece a soluciones de e-Learning diseñadas para brindar conocimiento sobre temáticas importantes del negocio y de la sociedad.

Además, avanzamos con nuestra gestión de impactos ambientales, logrando establecer nuestra línea de base (2019) para medir y gestionar nuestras emisiones de gases de efecto invernadero, de cara a cumplir nuestro compromiso de carbono neutralidad al 2030.

Estos esfuerzos nos han permitido ser reconocidos por nuestros clientes como aliados clave para impulsar el valor de sus negocios. En el 2021, mantuvimos actualizado nuestro programa de satisfacción de clientes obteniendo un puntaje promedio de 52 en la encuesta NPS. Además, seguimos impulsando soluciones innovadoras para los desafíos futuros de los clientes a través de la Transformación Digital con herramientas Software KPMG Clara para mejorar los servicios de auditoría, Tax Technology, DaTax o Tax Solution, herramientas con soluciones de inteligencia tributaria; y a través del uso de Advanced Analytics & Big Data y los iLABS de innovación para los servicios de Advisory.

Estamos conscientes que hoy en día tanto nuestros clientes, así como nuestros colaboradores y diversos grupos de interés, así como ciudadanía en general, están cada vez más ávidos por conocer cómo se desarrollan los negocios, cómo las empresas se hacen cargo de sus propios impactos y cómo también trabajan con fuerza para contribuir al desarrollo sostenible de las sociedades donde operan. Nuestro Reporte de Sostenibilidad, elaborado bajo estándar internacional GRI, es una clara respuesta a estas demandas y propone construir una comunicación permanente con nuestros grupos de interés.

Les invito a leerlo y a entregarnos sus comentarios, los cuales siempre serán bienvenidos para continuar construyendo una organización más sostenible.

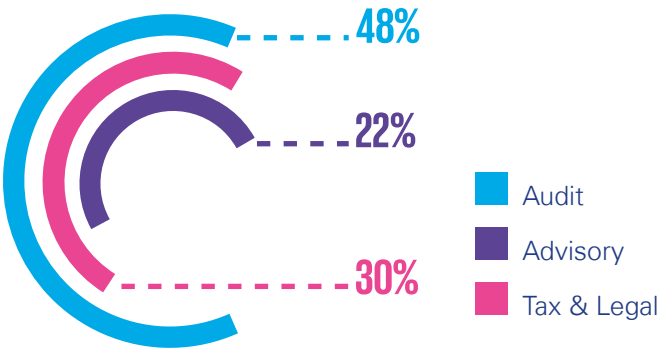
Saludos cordiales,

Francisco Lyon
Socio Principal
KPMG en Chile

Nuestro desempeño 2021 en cifras

Desempeño económico

Valor Econòmico Generado FY21



52 Puntos NPS
de satisfacción de clientes

Desempeño Social

903 profesionales

35% de mujeres
en cargos de liderazgo

13% de mujeres
en el directorio

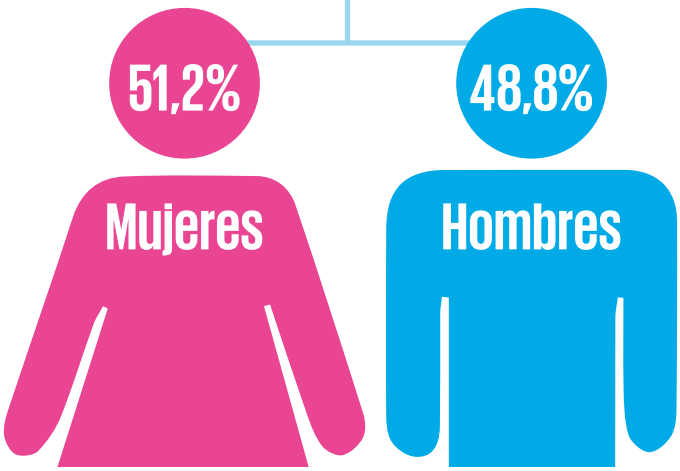
51.894 horas
de formación para todos los colaboradores

Desempeño ambiental

232 Ton de CO2
emitidos en 2021

0,2324 Ton de CO2 eq/
colaborador 2021

Dotación total KPMG Chile



KPMG

Perfil de la firma

1.1 Quiénes somos

KPMG en Chile es parte de la red global de firmas de servicios profesionales de KPMG International.

KPMG Internacional

Cifras destacadas año fiscal 2021

+100 años de trayectoria

+145 países en 5 continentes

USD 32.13 mil millones de ingresos en 2021

236 mil profesionales

10.908 socios

48% Mujeres

52% Hombres

USD 1.5 mil millones (KPMG a nivel internacional) inversión para impulsar la Agenda ESG (Ambiental, Social y Gobierno Corporativo) hasta el año 2023.

Las firmas de KPMG operan en 145 países y territorios, y en el 2021 emplearon colectivamente a más de 236.000 personas para atender las necesidades de empresas, gobiernos, agencias del sector público, organizaciones sin fines de lucro y a otros mercados.

KPMG está comprometida con la calidad y la excelencia en todos los servicios que prestamos, brindando lo mejor de nosotros a los clientes y ganándonos la confianza del público a través de nuestras acciones y comportamientos, tanto a nivel profesional como personal.

Lideramos con un compromiso con la calidad y la integridad en toda la red global de KPMG, aportando pasión por el éxito del cliente y el propósito de servir y mejorar las comunidades en las que operan las firmas de KPMG. En un mundo donde el cambio rápido y la disrupción sin precedentes son la nueva normalidad, inspiramos confianza y empoderamos el cambio en todo lo que hacemos.

Ser parte de una firma internacional nos interpela a adherir a los más altos niveles de excelencia profesional y a un compromiso común de servicio al cliente. Todas las oficinas de KPMG, incluida las de Chile, aplican estándares profesionales, metodologías y herramientas uniformes, para asegurar que nuestros equipos de todo el mundo provean servicios de alta calidad.

KPMG es una red global de firmas de servicios profesionales de consultoría y auditoría que presta servicios en las áreas de Advisory (asesoría), Tax and legal (Asesoramiento tributario y legal) y Audit and Assurance (Auditoría), a una amplia gama de organizaciones del sector público y privado, con un equipo con más de 236.000 personas en 145 países.

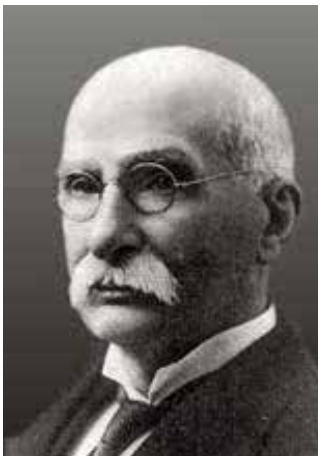
Ser parte de una red global nos permite cruzar fronteras y brindar servicios a compañías globales y regionales.

Nuestra Historia

Las iniciales que forman nuestro nombre provienen de los cuatro fundadores de la Firma: Piat Klynveld, William Barclay Peat, Jame Marwick y Reinhard Goerdeler. Su legado conforma lo que hoy es orgullosamente KPMG y está presente en el espíritu de cada uno de los servicios que brindamos a nuestros clientes, así como en la profunda confianza de que cada una de las soluciones que les proporcionamos posee un origen de excelencia.

Klynveld Peat
Klynveld fundó un bufete contable en 1917 en Ámsterdam, Holanda, en aquel entonces un dinámico centro de actividad comercial e inversión para los industriales europeos y asiáticos, de la primera mitad del siglo XX, estableciendo las bases de lo que décadas más tarde, en 1979, se convertiría en la poderosa firma Klynveld Man Goerdeler.

James Marwick
James Marwick fundó su firma Marwick, Mitchell & Co., en Nueva York en 1897. Fue conocido como un "hombre grande de inagotable energía", que viajaba constantemente para expandir su firma, que ha sido calificada como "la sociedad de funciones administrativas, de soporte y ventas perfecta", que se fusionó con Peat Marwick International en 1911.



William Barclay Peat
Sir William Barclay Peat, escocés de nacimiento, fue un hombre dinámico cuyo legado todavía resuena en el mundo de la contabilidad y que a los 24 años ya era socio de la compañía que lo contrató a los 17 como contador junior. En 1911 comenzó la formación de la importante red de firmas de servicios contables Peat Marwick International.

Reinhard Goerdeler
Reinhard Goerdeler ingresó en 1953 a la Deustche Treunhand Gesellschaft (DGT). Como buen visionario, hacia 1970 comenzó a crear una firma internacional que diera una mejor atención a sus clientes europeos. Así nació Klynveld Main Goerdeler (KMG) en 1979, para asociarse en 1987 con Peat Marwick International, dando origen a la primera "megafusión" de su tipo.

KMPG One Americas

Cifras destacadas año fiscal 2021

17
países del
continente americano

Firmas One Americas:

Estados Unidos, Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Perú, Uruguay, Venezuela.

+45 mil
profesionales

One Americas es una iniciativa regional impulsada desde mayo de 2019, con el objetivo de fortalecer la alineación de las firmas de KPMG en América e impulsar relaciones de confianza con nuestros clientes y audiencias estratégicas.

Ser parte de One Americas, nos permite operar de una manera más estratégica y conectada a una red continental, fortaleciendo la colaboración y así garantizar equipos, recursos y tecnología disponibles en cualquier país donde KPMG opere.

La estrategia de One Americas reconoce que el entorno actual, cada vez más complejo, requiere importantes inversiones en innovación, tecnologías y personas y, por lo tanto, implica una combinación de inversiones específicas y una mayor alineación que impulsará una mayor colaboración.

KPMG en Chile

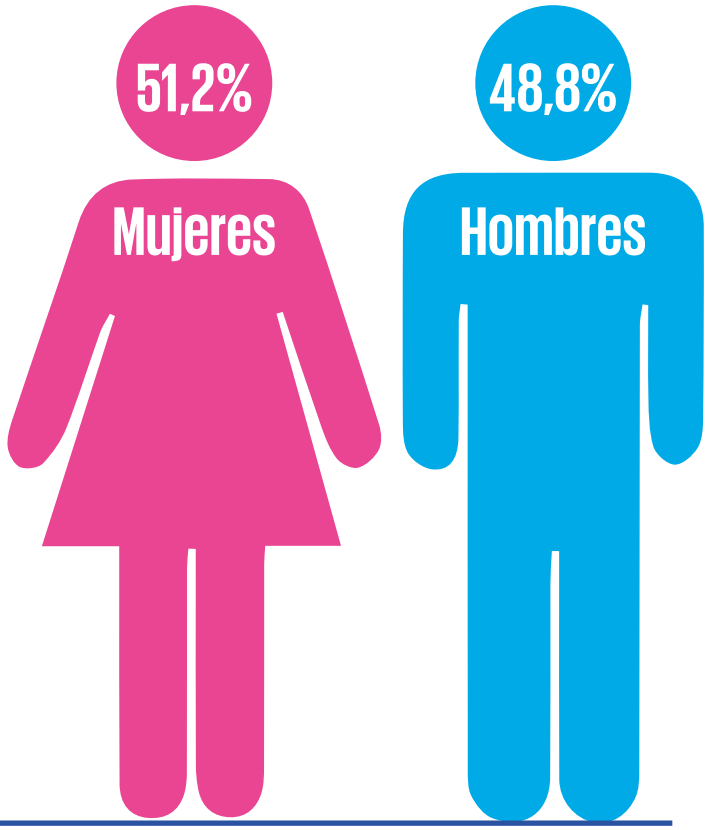
Cifras destacadas año fiscal 2021

5
oficinas
en Chile

869
empleados

34
socios y socias

Ingresos nuevos profesionales
año fiscal 2021

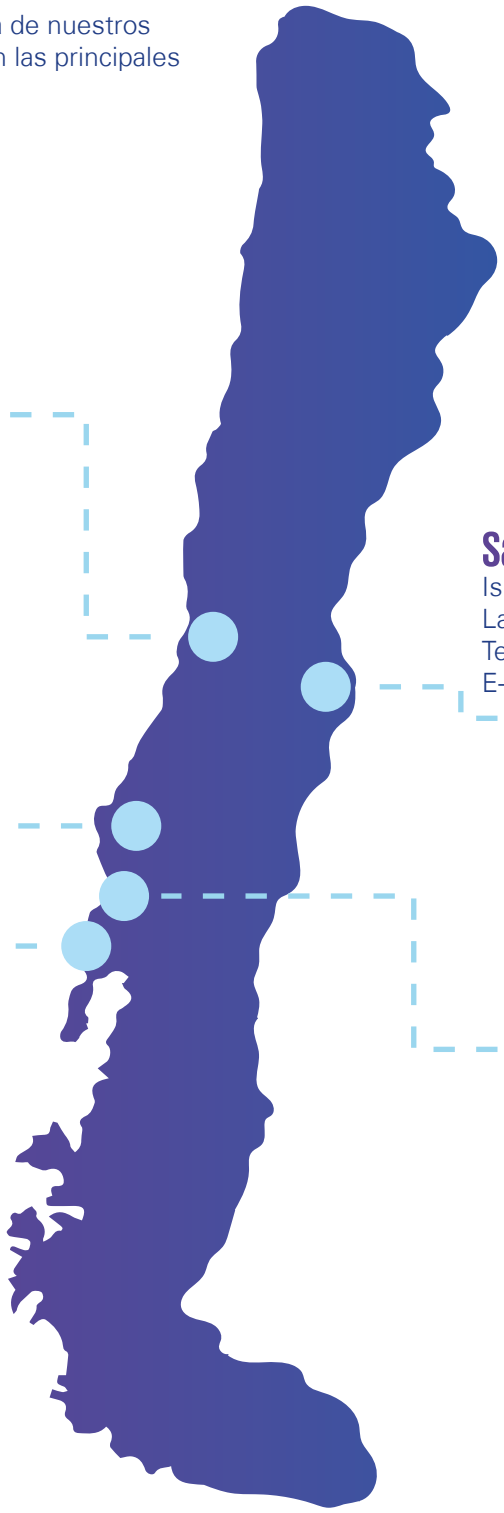


Estamos presentes en Chile desde el año 1984. Contamos con una reconocida trayectoria local en la prestación de servicios profesionales. Nuestro rol en la sociedad está definido por los servicios que prestamos y por la forma en que nos involucramos y nos comprometemos con las comunidades en las que trabajamos. Estamos preparados para responder a los complejos desafíos a los que se enfrentan nuestros clientes, analizando su negocio de manera proactiva y segura, dando soluciones y servicios de calidad, que agreguen valor a sus negocios, operando de manera coordinada entre los profesionales de nuestras distintas líneas de servicios para brindar una perspectiva completa e integrada, con experiencia y reputación que refleja calidad, credibilidad y excelencia técnica en cualquier sector de negocios y en cualquier parte del mundo.

Buscamos siempre satisfacer las necesidades y requerimientos de nuestros clientes, aportando conocimiento a sus actividades y potenciando su valor.

1.2 ¿Dónde operamos?

En Chile, 869 profesionales trabajan cerca de nuestros clientes a través de 5 oficinas, situadas en las principales ciudades.



Viña del Mar
Avenida Libertad N°269,
Piso 12, Of. 1201
Edificio Libertad
Tel +56 (2) 2997 3581

Concepción
Avenida Autopista N°8696, Of. 513
Edificio Bío Bío
Hualpén
Tel +56 (2) 2997 1591

Puerto Montt
Quillota N°175, Piso 5, Of.505
Edificio La Construcción
Tel +56 (2) 2997 1361

Santiago
Isidora Goyenechea N°3520, Piso 2
Las Condes
Tel +56 (2) 2997 1000
E-mail: contacto@kpmg.com

Valdivia
Independencia N°491, Of.309
Edificio Paseo Libertad
T: +56 (2) 2997 1570

1.3 Nuestros servicios

Audit & Assurance

Proporcionamos servicios de auditoría independiente orientados a mejorar la confiabilidad de la información financiera preparada por los clientes para su uso por parte de accionistas, inversionistas, acreedores y reguladores, entre otros.

Algunos de nuestros servicios son los siguientes:

- Auditoría de Estados Financieros
- Revisión de Información Financiera Anual e Interina
- Procedimientos acordados de auditoría y/o Atestiguación
- Revisión de reportes normativos SBIF, SVS, Bolsa de Comercio de Santiago, entre otros
- Examen de información financiera prospectiva
- Evaluación de sistemas de control interno y reporte financiero
- Apoyo en procesos de Inscripción en la Superintendencia de Valores y Seguros y Aperturas Bursátiles en Chile
- Asistencia financiero- contable a entidades registradas en la Securities and Exchage Comission (SEC), incluyendo aspectos referidos a la Sección 404 de la Ley Sarbanes- Oxley
- Asesoría en aplicación de principios de contabilidad

Tax & Legal

Proporcionamos servicios impositivos enfocados en alcanzar los objetivos de cada uno de nuestros clientes a partir de nuestra reconocida trayectoria y liderazgo en el mercado de las asesorías tributarias.

Algunos de nuestros servicios son los siguientes:

- Tributación corporativa general
- Defensas tributarias
- Administración de cumplimiento global
- Impuestos indirectos globales
- Impuesto corporativo internacional
- Precios de transferencia globales
- Ejecutivos internacionales
- Fusiones y adquisiciones
- Servicios laborales
- Tax Technology

Advisory

Proporcionamos asesoramiento a nuestros clientes para afrontar los nuevos desafíos y oportunidades que presenta un entorno económico persistentemente inestable y complejo.

Algunos de nuestros servicios son los siguientes:

- Management Consulting:
  - People & Change
  - Transformación Digital
  - Innovación
  - CIO Advisory & IT services
- Risk Consulting:
  - Forensic
  - Accounting advisory services
  - Financial risk management
  - Information risk management
  - Ciberseguridad
  - ESG Advisory
- Deal Advisory

1.4 Nuestro Propósito, Visión y Valores

Nuestro Propósito es la razón por la que existimos, nuestros Valores son aquello en lo que creemos y nuestro posicionamiento de marca es aquello por lo que queremos ser conocidos y cómo trabajamos.

Inspiramos confianza a través de nuestros profesionales, por lo que hacen y cómo lo hacen y por los resultados que conseguimos para nuestros clientes, la sociedad y los demás grupos de interés. Estos resultados se consiguen gracias a la experiencia y los conocimientos de nuestros profesionales y a sus insights generadores de valor.

Nuestro propósito: Inspirar confianza y promover el cambio

Nuestra visión: Que nos elijan porque:

- Nuestra gente es extraordinaria
- Nuestros clientes ven una diferencia en nosotros
- El público confía en nosotros

Nuestros valores:
Integridad, Excelencia, Juntos, Ser mejores, valentía

Contamos con una cultura basada en la confianza, altamente colaborativa, audaz y que trabaja con los más altos estándares morales y profesionales, que no solo definen claramente lo que significa ser KPMG, sino cómo pensamos y actuamos todos los días.

Queremos que nuestra gente trabaje en KPMG para cambiar las cosas, ser mejores, ayudar a otros a tener éxito, y estar a la altura de los desafíos de nuestros tiempos, desde el desarrollo de un liderazgo ético e inclusivo hasta la creación de un entorno de trabajo más colaborativo e innovador.

Integrity

Integridad
Hacemos lo **correcto.**

La integridad significa que somos honestos, justos y coherentes en nuestras palabras, acciones y decisiones, tanto dentro como fuera del trabajo. Asumimos la responsabilidad y la rendición de cuentas de nuestro comportamiento cotidiano y mantenemos los más altos estándares morales y éticos en todo momento, incluso cuando estamos bajo presión.

Cumplimos nuestras promesas y damos ejemplo para que otros lo sigan.

Excellence

Excelencia
Nunca dejamos de **aprender** y **mejorar.**

La excelencia significa entregar un trabajo de calidad con los más altos estándares profesionales. Lo hacemos manteniendo la curiosidad y asumiendo la responsabilidad personal de nuestro aprendizaje. Continuamente buscamos mejorar nuestro trabajo a través de datos y conocimientos, y estamos abiertos a nuevos desafíos y retroalimentación porque así es como desarrollamos y mejoramos nuestras prácticas.

Together

Juntos
Nos **respetamos** y **fortalecemos** a partir de nuestras diferencias.

Hacemos un mejor trabajo cuando lo hacemos juntos: en equipos, entre equipos, y colaborando con personas externas a nuestra organización. Trabajar juntos es importante porque sabemos que es la colaboración la que forma las opiniones y fomenta la creatividad. Damos la bienvenida a personas con diversos antecedentes, habilidades, perspectivas y experiencias de vida y nos aseguramos de que se escuchen diferentes voces. Mostramos atención y consideración por los demás y nos esforzamos por crear un entorno inclusivo, donde todos se sientan parte.

For Better

Ser mejores
Hacemos lo que es **importante.**

Ser Mejores significa tener una visión a largo plazo, incluso en nuestras elecciones diarias, porque queremos construir una KPMG más fuerte para el futuro. Nunca perdemos de vista la importancia de nuestro papel en la construcción de la confianza en los mercados de capitales y en los negocios. Hacemos un cambio sostenible y positivo en nuestras comunidades locales y en la sociedad en general, esforzándonos por hacer del mundo un lugar mejor.

Courage

Valentía
Pensamos y actuamos con **valor.**

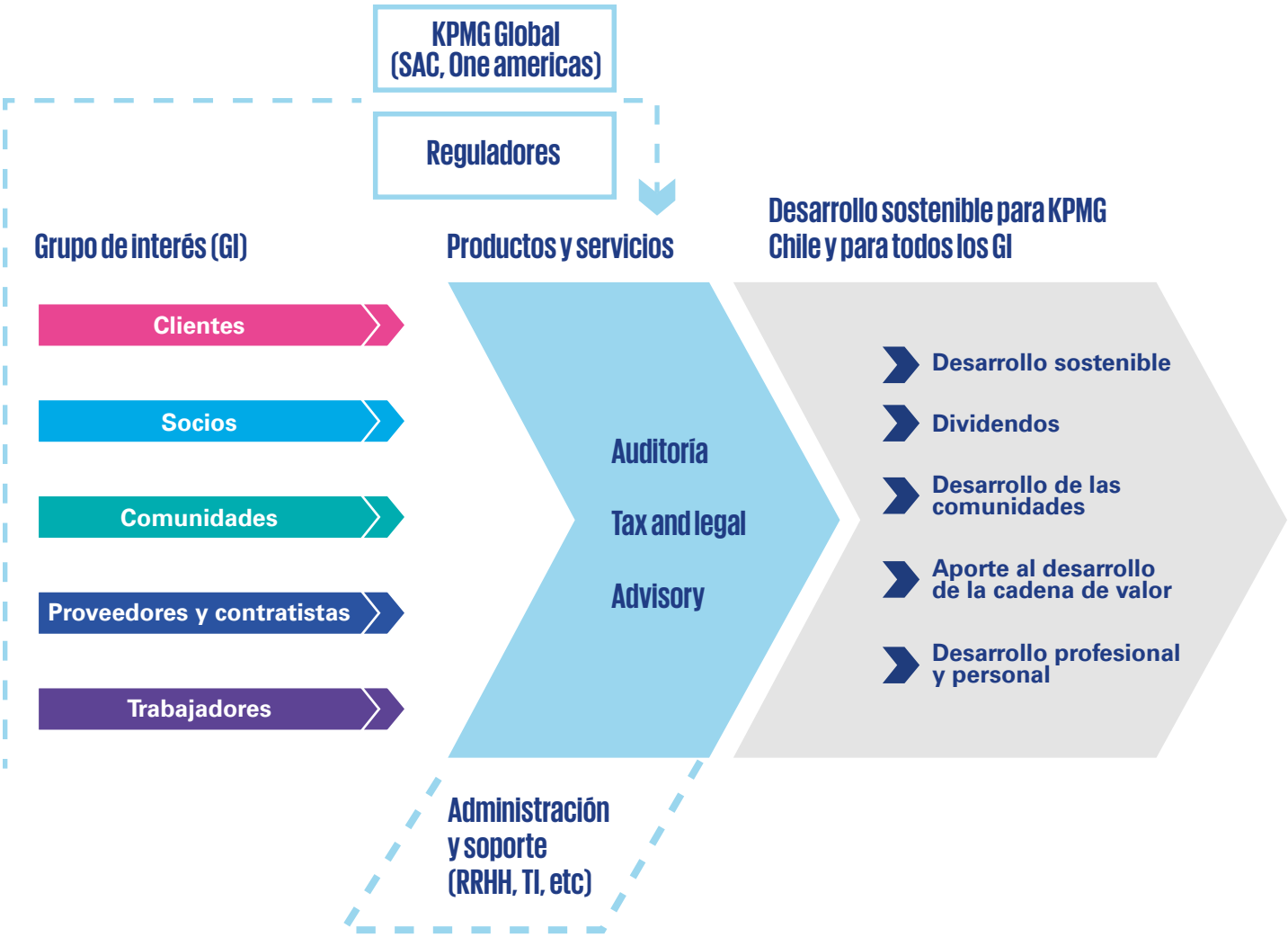
La valentía consiste en estar abierto a nuevas ideas y ser honesto sobre los límites de nuestro propio conocimiento y experiencia. Se trata de aplicar el escepticismo profesional a lo que vemos y hacer preguntas cuando tenemos dudas. Hablamos si vemos algo que creemos que está mal, y apoyamos a aquellos que tienen el coraje de hablar por sí mismos. La valentía es ser lo suficientemente audaz como para salir de nuestra zona de confort.

1.5 Nuestro modelo de creación de valor

Somos agentes de cambio para potenciar el Desarrollo Sostenible, a través de servicios de calidad que respondan a las necesidades de nuestros grupos de interés y que se generan a través de prácticas transparentes de gestión.

Un activo importante de nuestro negocio y la base de cómo operamos, es garantizar que todo el conocimiento generado por la red de KPMG sobre tendencias, mercados, estándares, legislación y tecnología e innovación genere valor para todos los grupos de interés e impulse el Desarrollo Sostenible.

Nuestro modelo de creación de valor se presenta a continuación:



1.6 KPMG Impact y Nuestro Impact Plan

GRI 2-22

KPMG impact:

Las empresas deben enfrentar desafíos cada vez más complejos y vinculados a las dimensiones Ambientales, Sociales y de Gobierno Corporativo. Los grupos de interés esperan respuestas cada vez más ambiciosas y rigurosas al cambio climático, la salud y el bienestar laboral, la desigualdad y otros asuntos ESG. A fines de 2020, para apoyar a nuestros clientes, lanzamos KPMG IMPACT, que reúne nuestras capacidades en todo el mundo para ayudar a nuestros clientes a abordar estas problemáticas.

En línea con esto, KPMG Internacional anunció la inversión de más de 1.500 millones de dólares en los próximos tres años para impulsar la agenda ESG, a través de procesos de formación y ampliación de los equipos de trabajo, el desarrollo de nuevas tecnologías y el impulso de las alianzas y asociaciones. Asimismo, durante 2021 se impulsaron las siguientes iniciativas estratégicas alineadas a Impact:

- Hubs regionales ESG en Europa, Asia-Pacífico y las Américas para apoyar a los clientes en materia ESG.
- KPMG Emerging Market Accelerators: aceleradores de mercados emergentes que entregarán apoyo personalizado y experiencia financiera para ayudar a las naciones en desarrollo en la implementación del Impact Plan.
- Alianzas con Judge Business School de Cambridge y la Stern School of Business Executive Education de la Universidad de Nueva York (NYU) para brindar capacitaciones integrales para todos los profesionales de KPMG.
- También colaboramos, a través de la Firma global, para diseñar e impulsar el set de métricas para el "Stakeholders Capitalism", un modelo propuesto por el Foro Económico Mundial que llama a las empresas a gestionar los desafíos sociales y ambientales a través de métricas de desempeño ESG que fomenten negocios sostenibles.

Durante el año 2021, KPMG en Chile avanzó en la creación de la unidad de servicios ESG, área perteneciente a Advisory y liderada por Karin Eggers.

Bill Thomas, Presidente y CEO Global de KPMG

"El mundo se enfrenta desafíos complejos y por ello es urgente poner los criterios ESG en el centro de todo lo que hacemos. KPMG tiene la escala, la experiencia, la tecnología y la red de aliados que permiten aprovechar nuestra posición para brindar soluciones y servicios que ayuden a superar los desafíos que enfrenta nuestro planeta y la sociedad."

Richard Threlfall, Líder Global de ESG y KPMG IMPACT

"Nos corresponde a todos, como empresas y como individuos, desempeñar un papel clave para afrontar los desafíos que amenazan el futuro de nuestro planeta y la calidad de vida de las personas en todo el mundo. Nuestra estrategia global materializada en nuestro Impact Plan ayudará a equipar a nuestros profesionales para que marquen la diferencia."

Karin Eggers, ESG Managing Director de KPMG en Chile

"KPMG a nivel global ha definido una desafiante estrategia e importantes inversiones para ser líderes en soluciones ESG para nuestros clientes y apoyarles en las transformaciones de negocios que hoy están enfrentando. Nuestra misión es traer la solidez técnica que por años se han desarrollado en los diferentes centros de excelencia que KPMG posee en materias claves como Economía Circular, Descarbonización, Business & Human Rights y ajustarlas a la realidad local, brindando un servicio de excelencia, además de integrar la visión ESG transversalmente en las diferentes unidades de negocio de KPMG en Chile".

Nuestro Impact Plan

A principio del año 2021, KPMG global lanzó a nivel global Nuestro Impact Plan, la hoja de ruta para gestionar nuestros compromisos tanto ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG por su sigla en inglés). Estos compromisos guían nuestra conducta empresarial responsable, permitiéndonos identificar y gestionar los principales impactos que nuestra actividad genera, así como también se convierten en un claro camino para la contribución de nuestra compañía a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Compromisos de Nuestro Impact Plan

Nuestro Impact Plan se propone compromisos y metas en torno a nuestra contribución con el Planeta, las Personas, la Prosperidad y cómo conducimos nuestro Gobierno Corporativo:

Planeta

"Reducir nuestro impacto en el entorno para construir un futuro más sostenible y resiliente".

Descarbonización:
Alcanzar la neutralidad en las emisiones netas de carbono para el año 2030.

Riesgo climático:
Transmitir información clara, integral y de alta calidad a los mercados financieros, clientes y a nuestros equipos respecto a los diferentes impactos que genera el cambio climático.

Naturaleza y biodiversidad:
Comprender y mejorar el impacto de nuestras actuaciones sobre la naturaleza y la biodiversidad.

Metas globales:
- Establecer un precio del carbono para cubrir los viajes de negocio y las operaciones globales.
- Incrementar el uso de energía limpia del 56% en 2020 al 74% en 2025.

Personas

"Impulsar una cultura laboral inclusiva y basada en valores para nuestra gente".

Inclusión y diversidad:
- Promover una cultura laboral incluyente, edificada sobre la confianza y caracterizada por la empatía.
- Eliminar la discriminación relativa al empleo y la ocupación.
- Empoderar a las mujeres en el lugar del trabajo, en los mercados y en las comunidades.

Salud y bienestar:
- Proteger la salud de nuestra gente, tanto física como mentalmente.

Aprendizaje continuo:
Desarrollar una cultura de aprendizaje continuo.

Derechos Humanos:
Respetar los Derechos Humanos.

Metas globales:
- Lograr un 33% de representación femenina en puestos de liderazgo, que incluye Directores y Socios, para 2030.
- Diseñar el Plan Global de Inclusión, Diversidad y Equidad (IDE por sus siglas en inglés).

Prosperidad

"Desarrollar negocios con propósito y buenas prácticas en responsabilidad corporativa".

Un negocio con propósito:
- Actuar en todo momento con un propósito transparente.
- Liderar nuestra profesión con calidad en los servicios.
- Impulsar una práctica tributaria responsable.

Educación y comunidades:
Apoyar la educación y el aprendizaje continuo.

Metas globales:
- Invertir 125 Millones de dólares en iniciativas con la comunidad.
- Invertir 81 mil horas de voluntariado corporativo.
- Desarrollar una estrategia de empoderamiento juvenil que alcance los 10 millones de jóvenes vulnerables.

Gobierno corporativo

"Guiar nuestros negocios a partir de nuestros valores y garantizar la ética y la transparencia"

Gobierno ético:
- Actuar con legitimidad, con ética y para el interés del público.
- Luchar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

Metas globales:
- Cupo de género y diversidad en la junta directiva (4 mujeres y 5 personas de grupos subrepresentados).
- Publicar un Compromiso contra la esclavitud moderna.

Nuestro Impact Plan en Chile
Hacia fines del año fiscal comprendido en este reporte, el equipo ESG estaba constituido por un grupo multidisciplinario de 15 personas.

Se avanzó en la bajada local de las metas globales del Nuestro Impact Plan estableciendo los siguientes pasos:

1. Iniciar la medición de la Huella de Carbono de la firma y establecer la línea base de medición.
2. Elaborar y publicar nuestro primer Reporte de Sostenibilidad.
3. Diseñar e implementar una Gobernanza local para Nuestro Impact Plan.
4. Diseñar e implementar un Plan de Capacitación en asuntos ESG.
5. Definir nuestra alineación a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU.
6. Identificar nuestros principales grupos de interés.

1.7 Nuestro impacto y contribución a los ODS

KPMG en Chile realizó un primer análisis de su contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas (ONU). Para ello, aplicamos la Guía "SDG Compass" de Pacto Global para identificar nuestros impactos positivos y/o negativos en los 17 ODS y seleccionamos las metas que priorizaremos en la gestión de los próximos años.

El análisis partió de un Benchmark para identificar aquellos objetivos y metas priorizados por 7 filiales de KPMG a nivel mundial que gestionan los ODS y otras 10 empresas del sector. A continuación, analizamos nuestros impactos positivos y negativos sobre cada uno de los objetivos y metas para identificar aquellos a los que más impactamos con nuestras operaciones y cadena de valor. Finalmente, realizamos una priorización para seleccionar las metas vinculadas a cada uno de los ODS y proponernos compromisos a corto, mediano y largo plazo. En un primer momento, nos focalizaremos en las siguientes metas, descritas a continuación:

Meta 3.4: Para 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante la prevención y el tratamiento y promover la salud mental y el bienestar.

Meta 4.4: De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.

Meta 5.4: De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.

Meta 7.3: De aquí a 2030, duplicar la tasa mundial de mejora de la eficiencia energética.

Meta 8.5: De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Meta 9.4: De aquí a 2030, modernizar la infraestructura y reconvertir las industrias para que sean sostenibles, utilizando los recursos con mayor eficacia y promoviendo la adopción de tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente racionales, y logrando que todos los países tomen medidas de acuerdo con sus capacidades respectivas.

Meta 10.3: Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.

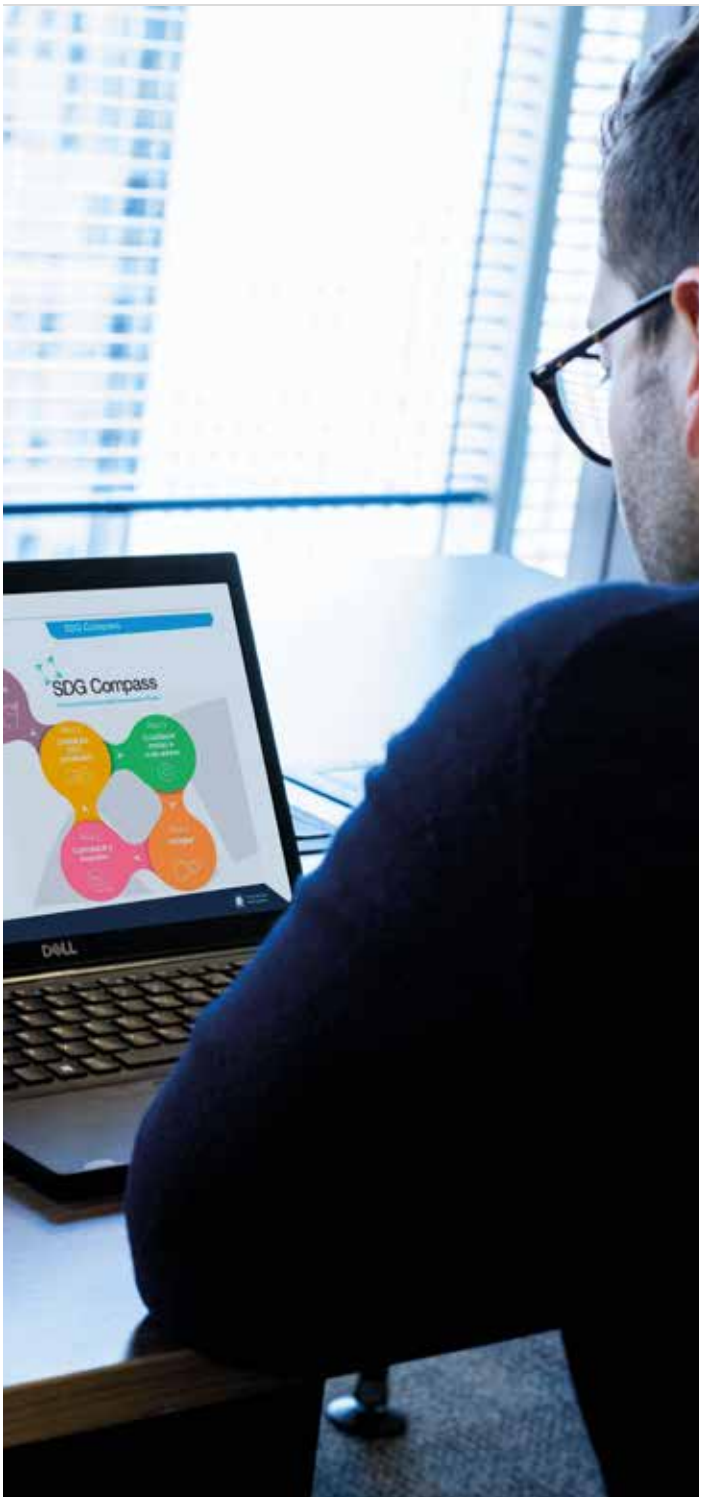
Meta 12.6: Alentar a las empresas, en especial las grandes empresas y las empresas transnacionales, a que adopten prácticas sostenibles e incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes.

Meta 13.1: Fortalecer la resiliencia y la capacidad de adaptación a los riesgos relacionados con el clima y los desastres naturales en todos los países.

Meta 14.3: Minimizar y abordar los efectos de la acidificación de los océanos, incluso mediante una mayor cooperación científica a todos los niveles.

Meta 15.1: Para 2020, velar por la conservación, el restablecimiento y el uso sostenible de los ecosistemas terrestres y los ecosistemas interiores de agua dulce y los servicios que proporcionan, en particular los bosques, los humedales, las montañas y las zonas áridas, en consonancia con las obligaciones contraídas en virtud de acuerdos internacionales.

Meta 17.17: Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas.



1.8 Nuestros grupos de interés

GRI 2-29

Nuestros grupos de interés están conformados por aquellas personas o grupos humanos que se ven afectados significativamente por nuestras actividades, servicios y nuestra cadena de valor.

El proceso de identificación de estos grupos de interés se llevó a cabo a través de varias instancias de análisis, desde una primera identificación de personas impactadas por parte de nuestros socios principales, siguiendo con un benchmark de contexto y finalizando en la aplicación de una herramienta de mapeo y priorización alineada al estándar AA1000.

Este análisis dio como resultado los siguientes grupos de interés estratégicos para KPMG en Chile:

Grupos de interés	Descripción	Canales de comunicación
Socios de KPMG en Chile	34 profesionales que toman las decisiones estratégicas en la firma.	Asambleas trimestrales, Encuentros anuales de socios, Intranet, Newsletter o mailings, Correos electrónicos, Encuesta de Clima, Línea ética, entre otros.
Trabajadores	Todos los profesionales que trabajan para la firma en las cinco sedes que se tienen a nivel nacional. Al cierre del 2021, el equipo estuvo compuesto por 869 empleados, de los cuales 51,2% mujeres y 48,8% son hombres.	Intranet, Newsletter o mailings, Correos electrónicos, Reuniones presenciales y/o virtuales, Encuesta de Clima, Línea ética, carteleras informativas, entre otros.
Clientes	Empresas y organizaciones que contratan nuestros servicios, confiando en nuestra integridad, ética y buen trabajo.	Newsletter o mailings, Correos electrónicos, Reuniones presenciales y/o virtuales, comunicaciones telefónicas, Encuesta de satisfacción para clientes, Línea ética, entre otros.
KPMG Global	Formamos parte de la red global de KPMG con un equipo con más de 236.000 personas en 145 países.	Intranet, Newsletter o mailings, Correos electrónicos, Reuniones presenciales y/o virtuales, entre otros.
Reguladores	Entidades gubernamentales que regulan las normativas aplicables al gremio y a nuestros clientes, como ser el Servicio de Impuestos Internos y la Comisión para el Mercado Financiero, entre otros.	Publicaciones oficiales de normativas y sus modificaciones, comunicación a través de la Ley de Lobby.

Grupos de interés	Descripción	Canales de comunicación
BigFour	Big Four es el término inglés utilizado para referirse a las firmas más importantes del mundo en el sector de la consultoría y auditoría. El mercado nos reconoce como parte de esta identidad del sector e influye en la percepción sobre nuestra empresa.	Encuentros a través de gremios y cámaras del sector. Espacios regulados por la ley de libre competencia.
Proveedores	Empresas que nos abastecen de materiales, insumos y servicios que necesitamos para operar.	Newsletter o mailings, Correos electrónicos, Reuniones presenciales y/o virtuales, comunicaciones telefónicas, Línea ética, entre otros.
Contratistas	Grupo de personas que nos acompañan en la mantención y organización de las instalaciones donde nos ubicamos.	Newsletter o mailings, Correos electrónicos, Reuniones presenciales y/o virtuales, comunicaciones telefónicas, Línea ética, entre otros.
Medios de comunicación	Instituciones de comunicación que nos posicionan en la esfera pública.	Correos electrónicos, Reuniones presenciales y/o virtuales, comunicaciones telefónicas, gestionados a través del área de Marketing.
Sociedad y comunidad local	Personas, organizaciones y comunidades que acompañan nuestro quehacer, siendo nuestras familias, nuestros(as) vecinos(as) y la sociedad civil, principalmente de las zonas urbanas de Chile.	Correos electrónicos, Reuniones presenciales y/o virtuales, comunicaciones telefónicas, entre otras.
Universidades	Instituciones de educación superior que son semilleros de talento profesional para nuestra firma.	Ferias laborales, charlas con estudiantes universitarios.
Competencia	Empresas del gremio, posicionadas a nivel nacional e internacional, de diversos tamaños, que ofrecen servicios similares a los nuestros.	Espacios regulados por la ley de libre competencia.

1.9 Nuestra materialidad

GRI 2-14

La materialidad contempla aquellos temas más significativos para nuestra gestión en materias ESG y, por ende, para nuestro Reporte de Sostenibilidad. Consiste en una evaluación de los impactos económicos, ambientales y sociales de nuestro negocio y cadena de valor; así como los temas de importancia o influencia en las decisiones, preocupaciones y expectativas de nuestros grupos de interés.

El análisis de materialidad del 2021 se realizó con base en los nuevos Estándares del Global Reporting Initiative (GRI) publicados en 2021. Estos temas materiales han sido identificados y priorizados para generar los contenidos de este reporte y el análisis se ha realizado siguiendo las fases descritas a continuación :

1 Paso — **Comprensión del contexto de la organización**

2 Paso — **Identificación impactos reales y potenciales**

3 Paso — **Evaluación impactos reales y potenciales**

4 Paso — **Priorización de los impactos más significativos para el informe**

Los pasos 1, 2 y 3 se relacionan con la identificación y evaluación de impactos recurrentes.

El paso 4 se relaciona con la priorización de los impactos más significativos.

1. Comprensión del contexto:
Se realizó un Benchmark para identificar los temas materiales de la industria y del contexto nacional e internacional. Este análisis incluyó una revisión de normativas y retos ESG para nuestra firma y de estándares e iniciativas en Sostenibilidad para identificar aquellos temas materiales reportados por el sector. Finalmente, se incluyeron los temas materiales definidos en Nuestro Impact Plan.

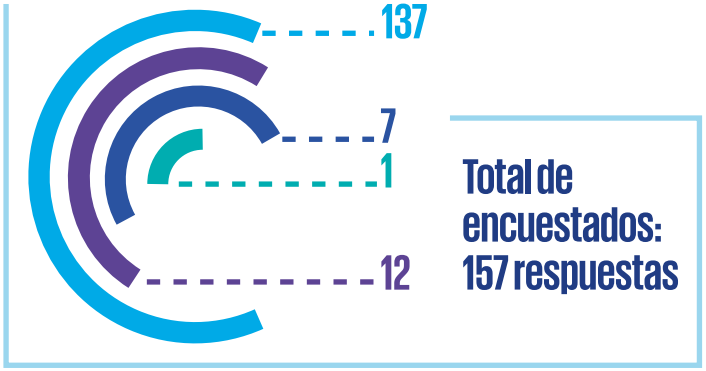
En síntesis, el Benchmark analizó los siguientes contenidos:

- Misión, valores y estrategia de la Firma (global y local)
- Nuestro Impact Plan
- Contexto de sostenibilidad y tendencias para la industria
- Desafíos ESG en el contexto en Chile
- Materialidad de empresas de la industria
- Temas materiales considerados en SASB y DJSI
- Normativas, acuerdos y estándares para el sector en el que opera la Firma.
- Alineamiento a los Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS.

2. Identificación de nuestros impactos reales y potenciales
A partir de la etapa anterior, se obtuvieron listas de temas materiales que se complementaron con un análisis del modelo de negocio y los impactos de la firma a través de entrevistas a los socios estratégicos para conocer su visión sobre los principales impactos (negativos, positivos, reales y potenciales) del negocio. Además, se aplicó una encuesta digital para conocer los impactos y temas prioritarios de los diversos grupos de interés de la firma. Se trató de nuestro primer ejercicio de consulta a los grupos de interés de KPMG en Chile que esperamos profundizar en los siguientes años para mejorar su representatividad.

Encuesta a Grupos de interés:

- Trabajador/a
- Cliente
- Socio de KPMG Chile
- Proveedor, contratista o subcontratista



3. Evaluación y priorización de los impactos
A partir de las etapas previas, se obtuvo una lista exhaustiva de temas materiales e impactos que se analizaron con una herramienta diseñada por KPMG para priorizar impactos. Esta herramienta define la prioridad de cada tema material a partir del análisis de impactos positivos y negativos, reales y potenciales, otorgándole una valoración según las siguientes variables de análisis: Escala, Alcance, Carácter irremediable o reparabilidad y probabilidad. Asimismo, se le otorgó mayor valoración a aquellos impactos y temas identificados como prioritarios en Nuestro Impact Plan, nuestros grupos de interés y nuestros socios estratégicos. En conclusión, se identificaron los impactos negativos y positivos, reales y potenciales por cada tema material, y se valorizaron y priorizaron según las categorías anteriores. Dando como resultado 10 temas materiales prioritarios.

4. Validación de resultados:
A través de un taller de materialidad con el Directorio y los principales socios de la firma involucrados en la gestión ESG se validaron los resultados del proceso de anterior y se definió la materialidad de KPMG en Chile.

Todo este proceso dio como resultado los siguientes temas materiales priorizados:

Tema material	Subtema
1. Gobierno corporativo	• Ética e integridad • Transparencia • Anticorrupción
2. Bienestar laboral	• Ambiente laboral • Conciliación vida laboral-personal • Cultura organizacional • Salud y seguridad en el trabajo
3. Atracción y retención de talento	• Oportunidades de desarrollo • Rotación de personal • Gestión de talentos
4. Satisfacción de clientes	• Servicios de calidad para el cliente • Satisfacción de clientes
5. Diversidad, equidad e inclusión	• Equidad de género • Cultura inclusiva y empática • Igualdad de oportunidades
6. Desempeño económico	• Participación en el mercado
7. Privacidad y seguridad de la información	• Protección de datos personales • Ciberseguridad
8. Transformación digital	• Innovación
9. Cambio Climático	• Gestión de impactos ambientales • Gestión de la Biodiversidad
10. Relacionamiento comunitario	• Generación de confianza • Desarrollo social • Relacionamiento con las comunidades

KPMG

Gobernanza

2.1 Nuestro Gobierno corporativo

GRI 2-9 | GRI 2-10

En KPMG en Chile consideramos el valor de la integridad como un elemento esencial en la forma de hacer negocios y estamos comprometidos a conducirnos de manera ética y honesta. Desarrollamos nuestros negocios en línea con nuestros valores corporativos y los lineamientos contenidos en nuestro Código de Conducta. Esto nos permite actuar con los más altos parámetros de integridad e independencia y asegurar así que nuestra Firma, colaboradores, proveedores y terceros, cumplan las leyes nacionales e internacionales, y con las políticas globales de KPMG.

"Mi compromiso y el del nuevo liderazgo será el fortalecer cada vez más nuestra Firma, bajo sólidos pilares de excelencia profesional, calidad, eficiencia e integridad".

Francisco Lyon
Socio Principal
KPMG en Chile

Nuestro Directorio

La estructura societaria de KPMG en Chile está compuesta por 34 socios, siendo el Directorio el máximo órgano de gobierno de nuestra empresa.

Este directorio está compuesto por el Socio Principal, el Accionista Líder de Auditoría, el Accionista Líder de Impuestos, el Accionista Líder de Asesoría, el Accionista Líder de Risk Management y 2 miembros independientes que no ejerzan labores ejecutivas en la Sociedad. Los primeros 5 miembros adquieren tal carácter en razón de haber sido elegidos en los cargos antes mencionados. Todos ellos permanecen 4 años en su cargo, pudiendo ser reelegidos por un período adicional. En el caso de los 2 miembros independientes, éstos son nombrados por la junta de accionistas, y permanecen 4 años en el cargo, sin derecho a reelección.

Directorio 2022

Al cierre del año nuestro año fiscal 2021 (30 de septiembre), nuestro Directorio estaba conformado por las siguientes personas:

Francisco Lyon
Socio Principal

Permanencia:
01-01-21
Comité:
-Directorio
-Disciplinario

Joaquín Lira
Socio líder de Auditoria

Permanencia: 01-01-21
Comité:
- Directorio
- Disciplinario

Rodrigo Stein
Socio líder de
Tax & Legal

Permanencia: 01-01-21
Comité:
- Directorio
- Disciplinario

Juan Pablo Belderraín
Socio líder de Q&RM

Permanencia: 01-01-21
Comité:
- Directorio
- Disciplinario

Alejandra Vicencio
Socia de auditoria

Permanencia: 01-01-21
Comité:
- Directorio

Rodrigo Ávalos
Socio Tax & Legal

Permanencia: 01-01-21
Comité:
- Directorio

Santiago Barba
Socio líder de Advisory

Permanencia: 09-09-21
Comité:
- Directorio
- Disciplinario

Cabe señalar que el director Francisco Lyon era Presidente del Directorio en virtud de su cargo como Socio Principal. Caroline Lüders San Martín, en su calidad de Fiscal de KPMG Chile, actúa como Secretaria del Directorio. Por otra parte, los integrantes del Directorio tienen entre 1-2 cargos o compromisos fuera del este directorio. Así mismo, todos los integrantes cuentan con calidad de ejercer juicio de independiente dentro de las decisiones de la compañía.

Otros Comités

Nombre Ejecutivo y no ejecutivos	Ejecutivo o No ejecutivo	Comités	Permanencia	N° de otros cargos y la naturaleza de estos compromisos
Caroline Lüders San Martín	Ejecutivo	Directorio	15-03-2021	1
Enrique Margotta Saavedra	Socio	Comité Independiente	28-08-2020	1
Nolberto Pezzati	Socio	Comité Independiente	28-08-2020	1
Juan Pablo Guerrero Daw	Socio	Comité Independiente	28-08-2020	1
Danissa Castillo Glavic	Socio	Comité Disciplinario		1
Carolina Lafrentz Fricke	Ejecutivo	Comité Disciplinario		1

No hay comités dentro del Directorio de KPMG Chile. En forma independiente del Directorio, existen otros comités que forman parte de la estructura de gobierno corporativo de KPMG Chile:

(1) Comité Independiente: que tiene por función la supervisión general de la administración de la Sociedad, el fiel cumplimiento de las normas del pacto de accionistas de KPMG Chile y de la legislación aplicable. Dicho comité está compuesto por 3 miembros, quienes al 30 de septiembre de 2021 eran los señores Enrique Margotta Saavedra, Nolberto Pezzati y Juan Pablo Guerrero Daw.

(2) Comité Disciplinario: que tiene como función el análisis de presuntas violaciones a las reglas y Políticas de Calidad y de Ética e Independencia de KPMG Chile, evaluar cualitativa, individualizada y objetivamente la clasificación general del profesional en la Sociedad, emitir avisos y directrices en forma de advertencias o medidas disciplinarias sobre asuntos que lleguen a su conocimiento, y concluir sobre las acciones disciplinarias a ser tomadas por dicho comité. Este comité está compuesto 7 miembros, quienes al 30 de septiembre de 2021 eran: Francisco Lyon Balieiro, Joaquín Lira Herreros, Santiago Barba Muñiz, Rodrigo Stein Grossman, Juan Pablo Belderrain Puppo, Caroline Luders y Danissa Castillo Glavic. El presidente del comité era, en esa fecha, doña Carolina Lafrentz Fricke.
Está compuesto por el Socio Principal, el Accionista Líder de Auditoría, el Accionista Líder de Impuestos, el Accionista Líder de Asesoría, el Accionista Líder de Risk Management, el Socio a cargo y Director del área de Recursos Humanos. El presidente del Comité Disciplinario es el Director del área de Recursos Humanos. Todos ellos forman parte del Comité Disciplinario en razón de haber sido elegidos en los cargos antes mencionados.

Además del Directorio, nuestra empresa cuenta con los siguientes dos comités:

Comité disciplinario

- **Francisco Lyon** (Socio Principal)
- **Joaquín Lira** (Socio Líder de Auditoría)
- **Rodrigo Stein** (Socio Tax & Legal)
- **Juan Pablo Belderrain** (Socio Líder de Q&RM)
- **Santiago Barba** (Socio Líder Advisory)
- **Danissa Castillo** (Socio de RR.HH.)
- **Carolina Lafrentz** (Directora de RRHH)

Comité

- **Nolberto Pezzatti** (Socio Auditoría)
- **Enrique Margotta** (Socio Advisory)
- **Juan Pablo Guerrero** (Socio Tax & Legal)

Nominación del Directorio

Dado que su condición de miembros deviene el cargo que ostentan, no hay criterios adicionales considerados en su nominación y selección más allá de aquellos propios de tales cargos:

a) **Socio Principal:** Es elegido por un Comité de Nominación conforme al pacto de accionistas de la Sociedad. Dicha función debe recaer sobre una persona íntegra, que reúna las características tanto de excelencia profesional y humana, que haga imperar siempre los intereses de la Sociedad sobre cualquier otro, individualmente considerada y como miembro de la red global KPMG, así como cumplir con los estándares fijados a efectos por el apartado Governance Policy, contenido dentro de las regulaciones, políticas y estándares de KPMG Internacional.

b) **Accionistas Líderes de Auditoría, Asesoría, Impuestos y Risk Management:** Son propuestos a la junta de accionistas por el Socio Principal, previa ratificación de los accionistas de la línea de servicios respectiva.

c) **Directores independientes:** Son elegidos por la junta de accionistas y deben ser accionistas que no ejerzan labores ejecutivas en la Sociedad.

La junta de accionistas tiene derecho a remover a los miembros del Directorio por la vía de retirarlos de sus respectivos cargos, incluso al Socio Principal, y a los miembros del Comité Independiente en virtud de causales establecidas en el pacto de accionistas de la Sociedad. Lo mismo aplica para el Comité Disciplinario ya que, si sus miembros son removidos de sus cargos, dejan de formar parte de dicho comité.

Las evaluaciones son de carácter independientes debido a que son realizadas por el órgano superior de administración de la Sociedad, esto es, la junta de accionistas.

Preocupaciones críticas

Permanentemente en KPMG Chile se realizan monitoreos de las preocupaciones críticas que impactan de manera negativa y positiva a la organización. Estas se realizan en las reunioneses semanales del directorio.

En el período informado, hubo 2 preocupaciones críticas comunicadas al Directorio. La primera, fue comunicada por la Directora de Recursos Humanos y tenía relación con una denuncia no formalizada por una materia de carácter confidencial, y la segunda fue comunicada por el Socio de Calidad y Administración de Riesgos, sobre una supuesta violación a una norma de ética e independencia.

Principales ejecutivos

GRI 2-9 | GRI 2-11 | GRI 2-12 | GRI 2-13 | GRI 2-16 | GRI 2-17 | GRI 2-18

KPMG posee un equipo de profesionales altamente calificados y con profunda experiencia en diferentes industrias, capacitados continuamente para compartir su conocimiento y experiencia adquirida en beneficio de nuestros clientes.

Al cierre de nuestro año fiscal 2021, nuestras principales líneas de negocio estaban lideradas por las siguientes personas:

Socio Principal
Francisco Lyon

Directorio

Comité Disciplinario

Santiago Barba

Advisory

- Gestión del Cambio y Capital Humano
- Transformación Digital (Insight Center)
- Ciberseguridad & Tecnología
- Mejora de procesos
- Finanzas Corporativas
- Transacciones
- Valuaciones Reorganizaciones Due Diligence Infraestructura
- Auditoría Interna & Cumplimiento
- Riesgo Financiero
- Actuarial & Administración de Riesgos
- Capital Markets
- Servicios de Forensic
- Sostenibilidad & Cambio Climático
- IT Advisory (ITA)

Rodrigo Stein

Tax & Legal

- Cumplimiento
- Fusiones & adquisiciones
- Servicios expatriados
- Consultoría
- Impuestos corporativos internacionales
- Área de Litigios & defensoría
- Transfer pricing
- Servicios laborales

Joaquín Lira

Auditoría

- Servicios Financieros
- Minería, ENR & Mercados Industriales
- Mercado de Consumo Tecnología y Comunicaciones, Gobierno & Salud e infraestructura
- Regiones
- Equipo Central & Soporte de Auditoría

Calidad y administración de Riesgos

Juan Pablo Belderrain

BPO

- Servicios de Contabilidad y Outsourcing (KPMG Private Enterprise)

Nuestro Directorio está compuesto por:

- **Francisco Lyon**
  (Socio Principal)
- **Joaquín Lira**
  (Socio Líder de Auditoría)
- **Rodrigo Stein**
  (Socio Tax & Legal)
- **Juan Pablo Belderrain**
  (Socio Líder de Q&RM)
- **Alejandra Vicencio**
  (Socia Auditoría)
- **Rodrigo Ávalos**
  (Socio Tax Compliance)
- **Santiago Barba**
  (Socio Líder Advisory)

2.2 Ética, Integridad y Transparencia

GRI 2-23 | GRI 2-24 | GRI 2-25 | GRI 2-26

La ética, la integridad y la transparencia son la base de la conducta de todo el equipo profesional de KPMG y dan cuenta de nuestros valores compañía.

Dentro de nuestro marco de gobernanza contamos con diversos lineamientos o instrumentos que guían nuestro actuar y nuestra manera de desarrollar los negocios. Dentro de ellos se encuentran:

- Código de Conducta Global
- Política Global de Independencia
- Política Global de Aceptación de Clientes y Trabajos
- Política Global Antisoborno
- Política Local de Bonos e Incentivos
- Política Local de Regalos y Entretenimiento
- Política Local de Donaciones
- Política Anti-receptación
- Política Local de Gastos
- Política y/o protocolo de interacción con funcionarios públicos
- Política Global de Monitoreo y Cumplimiento
- Procedimiento Evaluación de clientes (CEAC)
- Procedimiento tratamiento de Conflictos de Interés
- Procedimiento Reclutamiento, Selección y Contratación de Personal
- Selección y Evaluación de Proveedores
- Procedimiento de Compras
- Procedimiento Local de Investigación de Denuncias

Código de Conducta Global

GRI 2-24

En KPMG en Chile contamos con un Código de Conducta Global que establece los valores de nuestra firma y guía el actuar de todos nuestros equipos en el mundo. Asimismo, establece muy claramente cómo se espera que nos relacionemos con cada uno de nuestros grupos de interés y entre los profesionales que conforman la firma, destacando además nuestro fuerte compromiso con la ética y la defensa del interés público.

Nuestro Código de Conducta Global es la base de cómo hacemos las cosas, dirige nuestro comportamiento diario, guían nuestras decisiones y forma la base de una cultura resiliente lista para afrontar los desafíos con integridad. Además, nos impulsan hacia adelante, a través de nuestro trabajo y el ejemplo que damos, mientras inspiramos confianza e impulsamos el cambio en todo el mundo.

Gestión de la Independencia

GRI 2-15

La aplicación de las normas relativas a la independencia es necesaria para permitir que nuestros profesionales expresen una opinión sin sesgo, conflicto de intereses o influencia indebida de otros. En KPMG en Chile contamos con un Socio de Ética e Independencia y verifica el adecuado cumplimiento de la dirección, ejecución y monitoreo de las políticas y procedimientos de ética e independencia. Asimismo, se apoya en un equipo centralizado para garantizar la adopción y cumplimiento de las políticas y procedimientos establecidos que permitan identificar, minimizar y gestionar las amenazas a la independencia para la Firma. La gestión de la independencia que lideran estos equipos implica identificar, evitar y/o gestionar las amenazas a la independencia, a través de procesos y procedimientos apropiados.

Políticas para garantizar la independencia

Nuestras políticas de independencia se basan en los estándares de independencia de la International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA) de la Comisión del Mercado Financiero (CMF), el Colegio de Contadores de Chile, y en las reglas de independencia de Security & Exchange Commission (SEC) y se pueden encontrar en el Manual Global de independencia del auditor.

Asimismo, contamos con procedimientos de evaluación de conflictos de independencia e interés a nivel local (procedimiento denominado "Conflict Check") e internacional (Procedimiento denominado "Sentinel"). Ambos procesos permiten a la firma identificar y abordar oportunamente este tipo de conflictos. Adicionalmente, contamos con la plataforma KICS - Independence Compliance System- donde todos los puestos de alta dirección y gerentes de KPMG deben reportar su situación financiera para verificar que tampoco existan conflictos de independencia a nivel personal.

En síntesis, nuestra gestión y evaluación de conflictos de interés se ejecuta a través de:

- **Conflict Check:** respondiendo directamente a la alerta que reciben todos los colaboradores de la firma.
- **Sentinel:** recibiendo eventualmente los comentarios con mitigaciones solicitadas por los responsables de aprobar esta solicitud ("Resolver")
- **KICS:** Evaluando internamente eventuales conflictos derivados de la situación financiera individual reportada.

En todas las situaciones descritas, los colaboradores afectados ejecutan medidas de mitigación de los conflictos identificados siguiendo instrucciones de los responsables.

Nuestra Línea Ética

GRI 2-25 | GRI 2-26 | GRI 205-3

Como parte de nuestro modelo de gestión de la integridad, KPMG en Chile cuenta con un canal de denuncias o línea ética abierto a todos los grupos de interés, una plataforma que busca garantizar la protección y anonimato de los denunciantes, protegidos adicionalmente por una política de no represalias. KPMG trabaja con ClearView Strategic Partners ubicado en Canadá, un administrador externo independiente de los servicios de línea directa telefónica y de la web a fin de garantizan la protección de los denunciantes y asegurar su confidencialidad. En los casos de que la denuncia involucre a miembros de la alta dirección, la investigación es llevada a cabo por la plataforma "KPMGI.Confidencialidad".

Cualquiera que requiera expresar una inquietud respecto a la implementación de las políticas de conducta ética o conducta comercial de la organización, tiene varias opciones disponibles en KPMG, desde una comunicación directa con el socio de la división o con el socio de ética e independencia de la firma para recibir asesoramiento sobre cualquier situación o duda ética, hasta la línea de ética que resguarda su anonimato.

Asimismo, y de manera complementaria, contamos con varios canales de denuncia y consultas éticas que son revisadas por el director de cumplimiento normativo global de KPMG Internacional, quien determinará la acción inicial apropiada. En el caso de que la denuncia tuviese relación con un miembro del área de Global Quality & Risk Management (GQ&RM), se abre la opción de enviar inicialmente su informe a un miembro de la Oficina de Asesoría General de KPMG Internacional.

Nuestra línea ética está disponible a través de distintos canales (web, teléfono y mail) para todos los profesionales y los restantes grupos de interés (proveedores, subcontratistas, clientes).

Línea ética en Chile

https://home.kpmg/cl/es/home/misc/international-hotline.html

https://secure.ethicspoint.com/domain/media/es/gui/21602/index.html

Accede a la línea ética a través del teléfono:
1230-020-5771

Nuestro Modelo de Prevención del Delito (MPD)

El Directorio de KPMG en Chile implementa un modelo de gestión que previene delitos contenidos en la Ley N°20.393, así como todos aquellos que dan origen o son hechos precedentes a la figura de lavado de activos. Este modelo busca garantizar que los negocios se llevan a cabo dentro de un marco de responsabilidad social corporativa, con un compromiso con la calidad e integridad. Asimismo, incluye las conductas que, si bien pudiesen no constituir un delito, son calificadas como éticamente intolerables por parte de la Firma, en línea con nuestro Código de Conducta Global y los estándares establecidos en el Manual de Calidad y Administración de Riesgos Global.

Contamos con lineamientos y procedimientos que componen el MPD:

- Política de autorización de gastos
- Política de gastos de viaje
- Política de gasto dentro del perímetro urbano
- Procedimiento administrativo rendición de gastos de viaje y representación
- Declaración de relación con funcionario público
- Política de Interacción con funcionarios públicos
- Cláusulas específicas de la Ley N°20.393 en los contratos de trabajo
- Procedimiento Background Check de clientes
- Cláusulas específicas de "Cumplimiento de la Ley N°20.393" en todas las versiones de nuestros términos y condiciones estándares, en los contratos con proveedores y prestadores de servicios, y subcontratistas.
- Plan de difusión y comunicación abierta para tomar conocimiento de los delitos
- Política de donaciones, regalos y otros incentivos recibidos o entregados a clientes

Comunicación y formación en ética y anticorrupción

GRI 2-23 | GRI 2-24 | GRI 205-2

Nos aseguramos de comunicar y capacitar a nuestros equipos y cadena de valor en nuestros estándares, políticas y procedimientos de ética y anticorrupción. Esto se logra a través de comunicaciones internas permanentes con nuestros equipos y en los cursos de inducción para nuevos colaboradores de la firma.

Todo nuestro programa de formación se basa en nuestro Modelo de Prevención de Delitos y es actualizado periódicamente para responder a las actualizaciones de las normativas y estándares.

Todo nuestro programa de formación se basa en nuestro Modelo de Prevención de Delitos y es actualizado periódicamente para responder a las actualizaciones de las normativas y estándares.

Destacamos nuestro curso "Hacemos lo correcto: La Integridad en KPMG" que debe ser realizado por todos los profesionales que ingresan a la firma. En el año fiscal 2021, 829 profesionales (95.4% del equipo en Chile) realizaron este curso.

Por otro lado, el curso Modelo de Prevención de Delito fue impartido a toda la firma en el año 2021, siendo el porcentaje de cumplimiento de un 97.5%.

El 95.4% de nuestro equipo actualizó cursos de integridad en 2021 y 145 nuevos profesionales participaron en el Curso de Modelo de Prevención de Delitos.

Durante el 2021, no se confirmaron casos de corrupción.

Modelo de prevención de delitos

Línea de Negocio	Cantidad
Advisory	37
Auditoría	82
Tax&Legal	23
Backoffice	3
Total	**145**

Cumplimiento Normativo

GRI 2-27 | GRI 206-1 | GRI 419-1

En el periodo reportado KPMG Chile ha tenido una multa, Resolución N°1106 de 19/02/2021 que se encuentran pagadas.

Durante el 2021, no se confirmaron acciones jurídicas por competencia desleal y prácticas monopólicas ni otras multas sociales.

Gestión de riesgos

GRI 2-23 | GRI 205-1

KPMG en Chile ha identificado sus principales riesgos y los actualiza periódicamente para alinearse a los desafíos globales y locales. Dentro de la identificación y análisis de riesgos hemos ido incorporando progresivamente los riesgos Ambientales, Sociales y de Gobierno Corporativo (ESG por sus siglas en inglés) a nuestra matriz.

Durante el 2021, todas nuestras operaciones fueron evaluadas respecto a los riesgos relacionados con anticorrupción.

Nuestra administración de riesgos está a cargo del área de Quality&RiskManagement, que gestiona y monitorea permanentemente la matriz e informa periódicamente de los cambios al Directorio.

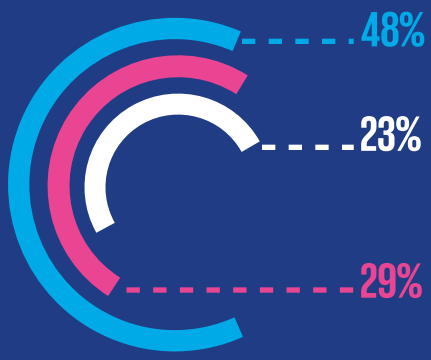
Por otra parte, capacitamos a nuestros profesionales anualmente en materia de riesgos, principalmente los vinculados a la independencia y ciberseguridad.

2.3 Desempeño económico

GRI 201-1

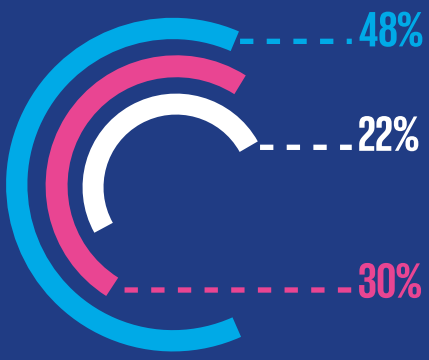
Nuestro año fiscal 2021, comprendido entre octubre del año 2020 y septiembre del 2021, estuvo teñido de numerosos desafíos contextuales, tanto mundiales como locales, así como la incorporación a One Americas y su estructura de gestión.

Valor Econòmico Generado FY20



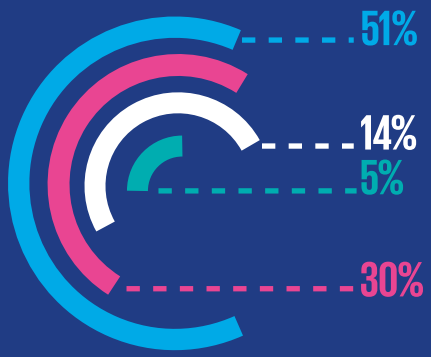
- Audit
- Advisory
- Tax & Legal

Valor Econòmico Generado FY21



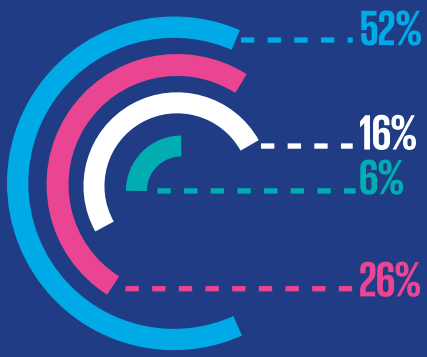
- Audit
- Advisory
- Tax & Legal

Valor Econòmico Distribuido FY20



- Costos Operación
- Remuneraciones
- Impuestos
- Proveedores Capital

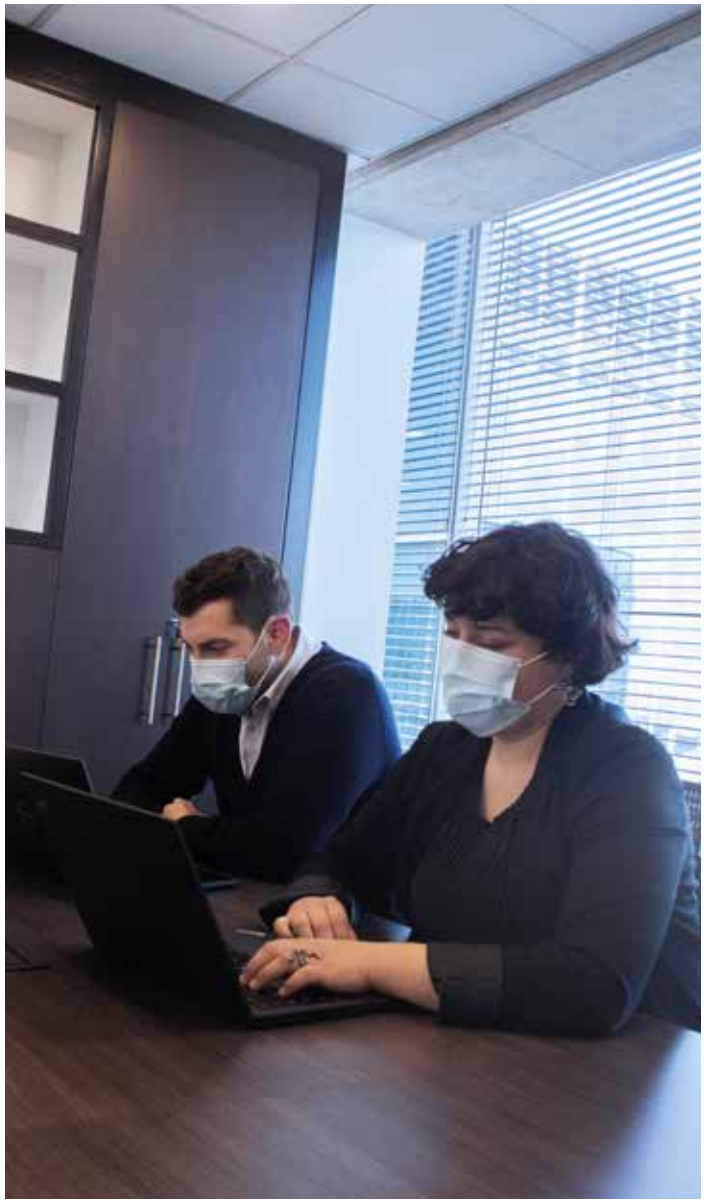
Valor Econòmico Distribuido FY21



- Costos Operación
- Remuneraciones
- Impuestos
- Proveedores Capital

2.4 Privacidad de la información

Para KPMG en Chile, el resguardo de la información confidencial de los clientes es clave y por lo mismo, durante los últimos años hemos implementado medidas de seguridad físicas y tecnológicas, así como un monitoreo constante de los riesgos que atentan la privacidad de la información a través de un equipo especializado y altamente capacitado.



Nuestra Gerencia de Seguridad y Privacidad

Nuestra gestión de la seguridad de la información está encabezada por el National IT Security Officer (NITSO) bajo la autoridad otorgada por el Socio principal de la firma y bajo la supervisión del CIO y RMP de la firma.

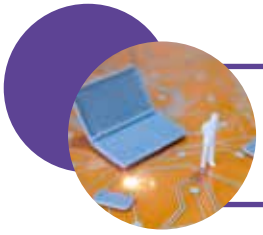
Además, contamos con un equipo de trabajo compuesto por especialistas en seguridad TI que tiene como principal responsabilidad brindar apoyo técnico en la dirección y administración de los controles técnicos y físicos en seguridad de la información.

Principales responsabilidades del NITSO

- Administrar, gestionar y supervisar todos los aspectos de riesgo y seguridad de la información dentro de la Firma.
- Iniciar y ejecutar todas las iniciativas en seguridad de la información.
- Coordinar la gestión de la seguridad de la información con todas las áreas del negocio, incluyendo el área legal, RMP, RRHH, CIO, ITS, Privacy Liaison.
- Servir como único punto de contacto para todas las solicitudes de clientes sobre asuntos de seguridad de la información, incluyendo la coordinación con ITS global y otras firmas miembros.
- Asegurar que todas las políticas y controles apropiados están aplicados a terceras partes y/o proveedores para proteger la infraestructura y datos de la Firma.

Política y Principios para el manejo de datos personales

Nuestra **Política sobre Privacidad de Datos** está alineada con el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) de la Unión Europea, donde se establecen diez principios claves para resguardar la información:



Datos sensibles

Acceso, rectificación, eliminación y oposición

Limitación de objetivo

Calidad de datos y proporcionalidad

Seguridad y confidencialidad

Datos usados para propósitos publicitarios

Procesamiento automático

Minimización de datos

Principales riesgos cibernéticos

GRI KPMG 1

Hemos identificado los principales riesgos cibernéticos de nuestra firma que podrían provocar daños a nuestra reputación, afectando la confianza de nuestros clientes, como también provocar pérdidas económicas o afectar la privacidad de los datos personales.

Los principales riesgos identificados son:

- **Ransomware:** la clave es la prevención, asegurando que contamos con las últimas definiciones de virus, las últimas actualizaciones del sistema operativo y aplicaciones. Asimismo, trabajamos para capacitar a nuestros equipos para evitar visitar sitios web sin un propósito de negocio, ni abrir correos electrónicos de desconocidos y evitando descargar archivos adjuntos o hacer clic en enlaces.
- **Ataques de ingeniería social:** buscamos asegurarnos de contar con autorización y verificar la identidad de la persona, antes de compartir información.
- **Phishing:** trabajamos preventivamente para evitar los daños a la reputación y marca que puede generar el phishing a KPMG. Capacitamos a nuestros equipos para detectar el phishing.

Buenas prácticas en gestión de riesgos de seguridad IT

En KPMG en Chile comprendemos que la seguridad de la información es responsabilidad de todos los miembros de la firma, sabemos que todos somos la primera línea de defensa ante posibles ataques cibernéticos.

Por ello, durante el año 2021 aplicamos las siguientes medidas:

- **Seguridad en oficinas:** Cuando trabajamos en oficinas de plantas abiertas (sean de KPMG o de nuestros clientes), debemos poner atención al personal que se encuentra a nuestro alrededor, para determinar si es necesario buscar una sala de reuniones o área privada, antes de discutir asuntos confidenciales.
- **Trabajar juntos:** Entendemos que es nuestra responsabilidad estar atentos y dispuestos a protegernos de las amenazas presentes como cibercriminales, ataques patrocinados por piratas informáticos y hackers. Además, tenemos el deber de cumplir las políticas y procedimientos de la firma, incluyendo a las terceras partes debidamente autorizadas.
- **Mantener el escritorio libre de información confidencial**: Tenemos la responsabilidad de mantener un espacio de trabajo libre de información confidencial sin discriminar por su formato (impresa o electrónica). Lo que incluye todos los lugares que utilizamos para desempeñar nuestras funciones (oficina, hogar, cliente, etc.).
- **Prevenir accesos no autorizados:** Nuestra Firma cuenta con políticas, procedimientos y sistemas automatizados de seguridad que disminuyen el riesgo de accesos no autorizado a los activos TI y de información alojada en las dependencias de KPMG. Sin embargo, la efectividad de estas medidas depende del conocimiento y participación de todos los profesionales de KPMG.
- **Pensar en qué y con quiénes compartimos información:** Todos debemos limitar el acceso y los detalles de la información solo a quienes están autorizados o permitidos para conocerla.
- **Limitar la información recolectada:** No debemos recolectar más información que la necesaria para entregar nuestros servicios, ni utilizar la información de clientes para ningún otro propósito que el definido en el contrato.
- **Comunicación permanente:** informamos a nuestros colaboradores recurrentemente mediante correos electrónicos cualquier tema relacionado a Ciber Amenazas.

Adicionalmente, en KPMG nos protegemos siempre ante los riesgos a los que se expone la información cuando un profesional accede, transfiere o almacena datos confidenciales. A continuación, se encuentra el detalle:

- Recomendamos solo utilizar hardware y software aprobados por KPMG para procesar, transmitir y/o almacenar información.
- Se debe mantener la información que administramos dentro de la red de KPMG y no en nuestros equipos, medios de almacenamiento externo, dispositivos móviles o servicios en línea, sin estar debidamente autorizados.

KPMG
Personas

Gestión de buenas prácticas laborales

Estamos comprometidos a impulsar el desarrollo profesional y personal de todas las personas que conforman el equipo de KPMG en Chile. Ellos son el componente fundamental en nuestro éxito como firma y nos permiten lograr nuestro propósito de inspirar confianza y promover el cambio. Buscamos garantizar un ambiente de trabajo seguro e innovador, basado en una cultura del respeto, la no discriminación, la ética y la colaboración.

Nuestra gerencia de Recursos Humanos es responsable de convertirnos en una marca empleadora atractiva para la actual fuerza laboral y las nuevas generaciones. El año 2021 fue un año muy impactado por la pandemia por lo que buscamos siempre dar la mayor cantidad de opciones de teletrabajo para los colaboradores. Dedicamos el periodo a fortalecer nuestras prácticas y reconocer a nuestros profesionales, como lo demuestran nuestros indicadores de desempeño social que se describen a continuación en este capítulo. Es importante destacar que en este capítulo no se presentan datos de contratistas ni trabajadores que no sean empleados de KPMG en Chile. Sin embargo, cabe destacar que contamos con contratistas de servicios de aseo general, mantenimiento de edificios y espacios de oficina, y contratista de software, que realizan trabajos por obra o labor y que ellos también deben cumplir con todas las normativas internas de KPMG en Chile para realizar sus trabajos.

3.1 Nuestro equipo:

GRI 2-7 | GRI 2-8 | GRI 405-1

Dotación por tipo de contrato, género y región

Oficina		Santiago	Viña del mar	Concepción	Valdivia	Puerto Montt	Antofagasta	Total
Permanentes	Hombres	403	5	3	1	4	0	416
	Mujeres	415	10	8	1	4	1	439
	Total Perma-nentes	818	15	11	2	8	1	855
Temporales	Hombres	8	0	0	0	0	0	8
	Mujeres	6	0	0	0	0	0	6
	Total Tempo-rales	14	0	0	0	0	0	14
Dotación KPMG	Hombres	411	5	3	1	4	0	424
	Mujeres	421	10	8	1	4	1	445
	Total	832	15	11	2	8	1	869

Nota: El reporte de los datos de dotación se calcularon con fecha de corte del año fiscal
Nota: La información reportada considera la dotación propia de KPMG, tales como empleados permanentes, plazo fijo, jornada reducida o completa. No se cuenta con la información de profesionales que no son colaboradores propios de KPMG.

Dotación por tipo de jornada, género y región

Región / Sexo		Santiago	Viña del mar	Concepción	Valdivia	Puerto Montt	Antofagasta	Total
Tiempo completo	Hombres	408	5	3	1	4	0	**421**
	Mujeres	419	10	8	1	4	1	**443**
	Total	827	15	11	2	8	1	**864**
Tiempo parcial	Hombres	3	0	0	0	0	0	**3**
	Mujeres	2	0	0	0	0	0	**2**
	Total	5	0	0	0	0	0	**5**
Dotación KPMG	Hombres	411	5	3	1	4	0	**424**
	Mujeres	421	10	8	1	4	1	**445**
	Total	832	15	11	2	8	1	**869**

Nota: El reporte de los datos de dotación se calcularon con fecha de corte del año fiscal

Dotación por cargo y género

Cargo	Hombres	Mujeres	Total
Managing Director	11	6	17
Director	17	12	29
Senior Manager	24	19	43
Manager	30	44	74
Senior	113	120	233
Semi Senior	79	87	166
Staff	90	85	175
Soporte y BO	60	72	132
Total	**424**	**445**	**869**

Dotación por rango etario

Sexo	Estamento	Edad		Total
		Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	
Mujer	Socios	4	3	7
Hombre	Socios	17	10	27
Dotación propia total		21	13	34

Nota: El reporte de los datos de dotación se calcularon con fecha de corte del año fiscal (septiembre 2021)

Dotación por rango etario

Sexo	Estamento	Edad			Total
		Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	
Mujer	Managing Director	0	6	0	6
	Director	0	11	1	12
	Senior Manager	0	14	5	19
	Manager	2	41	1	44
	Senior	43	74	3	120
	Semi Senior	64	23	0	87
	Staff	78	7	0	85
	Soporte y BO	14	46	12	72
Subtotal mujeres		**201**	**222**	**22**	**445**
Hombre	Socios	0	0	0	0
	Managing Director	0	8	3	11
	Director	0	16	1	17
	Senior Manager	0	23	1	24
	Manager	0	30	0	30
	Senior	42	69	2	113
	Semi Senior	58	19	2	79
	Staff	83	6	1	90
	Support y BO	5	41	14	60
Subtotal mujeres		**188**	**212**	**24**	**424**
Subtotal mujeres		**389**	**434**	**46**	**869**

3.2 Gestión de la Diversidad, Inclusión y Equidad

KPMG a nivel global posee un fuerte compromiso con la Diversidad, la Inclusión y la Equidad. Abrazamos la diversidad porque sabemos que nos enriquece como personas, como equipo y como firma.

En KPMG Chile contamos con un equipo diverso y multicultural compuesto por colaboradores de todas las edades, géneros, trayectoria, culturas y profesiones. Nuestro equipo está conformado por profesiones como: Auditores, Abogados, Actuarios, Contadores, Economistas, Ingenieros, Lic. en Administración, Lic. en Sistemas, Psicólogos, Sociólogos, Licenciados en Comunicación, entre otras profesiones. A su vez, somos una empresa donde prima la multiculturalidad, ya que nuestros colaboradores provienen de más de 15 países.

Nuestra política de diversidad se propone ofrecer oportunidades laborales, sin discriminación alguna, a los diferentes profesionales que estén interesados en trabajar en nuestra Firma y que cumplan con el perfil del cargo. En el 2021, nuestro equipo estuvo compuesto por 51% de mujeres, del total de los colaboradores el 35.29% son mujeres Managing Director. Sin embargo, entendemos que nuestro principal desafío se encuentra en promover la diversidad de género en los cargos ejecutivos, por ejemplo en mujeres directoras donde el porcentaje cae al 35%, o en el directorio donde cae al 14%. Nuestro compromiso es continuar fortaleciendo la gestión de la Diversidad, Equidad e Inclusión.

3.3 Atracción y retención de Talento

GRI 401-1

Para atraer y retener a los mejores talentos, invertimos en nuestros profesionales desde los procesos de selección hasta cada una de las etapas de desarrollo de sus carreras.

Los últimos años estuvieron impactados por los efectos de la Pandemia de COVID-19, los que generaron cambios en nuestros procesos de contratación y retención del talento, así como también la adaptación de nuestro enfoque de trabajo y mejorar nuestras estrategias de reclutamiento.

Nuestro proceso de selección, reclutamiento y contratación de nuevos talentos se apoya en metodologías que buscan garantizar la igualdad de oportunidades y prevenir cualquier forma de discriminación, enfocándonos en identificar claramente las competencias que son críticas para un determinado cargo.

Proceso de reclutamiento

Para satisfacer las necesidades de atraer talentos a la firma, abrimos un proceso de reclutamiento a partir de la publicación de las vacantes a través de diferentes plataformas o herramientas.

Proceso de selección

Las unidades de negocio son las responsables de evaluar los requerimientos técnicos para seleccionar a los candidatos, en conjunto con la gerencia de RR.HH. Para contrataciones masivas, trabajamos con la metodología "Assessment Center", que ayuda a probar las habilidades de los candidatos e identificar las competencias requeridas.

Bienvenida

Nuestro Programa de Bienvenida es el proceso que sigue a la contratación de un nuevo profesional a la Firma. En el área de Auditoría, todo nuevo profesional que ingresa a la Firma se le asigna un Tutor, el cual estará monitoreando su desempeño y desarrollo al interior de la Firma.

Proceso de contratación

La política de contratación de la Firma estipula, que todo proceso de contratación, desde la práctica profesional, contratación temporal o permanente, debe ser aprobado por el Socio Líder de la Unidad de Negocio. Asimismo, requiere que la selección de profesionales se base en las competencias que son críticas para la organización, tanto a nivel profesional como personal, sobre la base de los valores y competencias que KPMG ha establecido para sus equipos.

Cantidad de contrataciones y desvinculaciones

Sexo	Contrataciones			Total
	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	
Femenino	85	30	1	116
Masculino	103	40	1	144
Total de ingresos	**188**	**70**	**2**	**260**

Tasa de contratación*	0,29

Sexo	Desvinculaciones			Total
	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	
Femenino	73	77	6	156
Masculino	76	80	19	175
Total de desvinculaciones	**149**	**157**	**25**	**331**

Tasa de rotación**	0,37

La tasa de rotación del año fiscal 2021 considera un proceso de reestructuración de la firma alineado con un proceso interno de mejora continua.

Programa Global Opportunities (GO)

El programa Global Opportunities (GO) promueve el intercambio y la reubicación de personas, de acuerdo a las necesidades del negocio, en los países en donde tenemos presencia. El programa busca que los profesionales se desarrollen integralmente y a escala internacional, que adquieran conocimiento intercultural y que sean capaces de atender las necesidades del cliente.

Con motivo de la pandemia se suspendió el programa GO a nivel global, incluso a los que estaban asignados se les permitió volver a pasar las etapas de aislamiento a sus países de origen.

Durante el 2021, tuvimos un expatriado inbound y otro outbound.

Las asignaciones internacionales ofrecen una manera única de lograr varios objetivos:

- Ayudar a nuestros profesionales a desarrollar habilidades internacionales y ofrecer oportunidades de carrera dentro de la estrategia de empleador preferido.
- Proporcionar las capacidades necesarias para satisfacer las expectativas de los clientes, especialmente de cuentas globales.
- Transferir conocimiento al interior de la red KPMG.
- Reconocer y retener a nuestros profesionales de alto potencial.

***Nota:** Se calcula a partir del promedio de la dotación y el total de ingresos durante el año fiscal.
****Nota:** Se calcula a partir del promedio de la dotación y el total de egresos durante el año fiscal.

Bienestar laboral y calidad de vida

GRI 401-2

El bienestar laboral es un tema estratégico para nuestra firma. La Pandemia significó una readecuación de nuestro programa de beneficios para complementar con acciones dirigidas a responder a los impactos de la emergencia sanitaria. Las acciones del 2021 dieron continuidad a las iniciadas en el año fiscal anterior a través del Programa KPMG Contigo. El énfasis de este programa estuvo puesto en el cuidado físico, salud mental y la interacción y comunicación, a través de actividades semanales.

Contamos con los siguientes programas y beneficios para nuestros colaboradores:

- Aguinaldo de Fiestas Patrias y Navidad
- Regalo de matrimonio
- Estacionamiento de Bicicletas
- Seguro complementario de salud
- Seguro Catastrófico
- Seguro de Vida
- Seguro Dental
- Sala cuna y bono de cuidado en casa
- Bono fallecimiento por padres, cónyuge e hijos
- Programa de Inglés
- Teletrabajo

Durante el año 2021 aproximadamente un 95% de los colaboradores estuvo en modalidad teletrabajo.

Permisos:

- Permiso por titulación
- Permiso por enfermedad grave de familiar directo
- Permiso por fallecimiento de familiar directo
- Permiso por nacimiento de hijos
- Permiso Cambio de Casa
- Permiso por matrimonio o acuerdo de unión civil
- Flexibilidad para los que estudian
- Permiso tarde libre de cumpleaños
- Permiso KPMG 16 horas para hacer trámites personales

Remuneración

GRI 2-19 | GRI 2-20 | GRI 2-21 | GRI 405-2

La Firma mantiene una política de estricta confidencialidad en el manejo de las remuneraciones, existiendo una estructura de remuneraciones asociada a los diferentes cargos y áreas.

Para todas las áreas de la Firma, una vez al año, como producto de los procesos de evaluación de desempeño, las remuneraciones son estudiadas y reajustadas, si corresponde. Los aumentos de sueldo y promociones son informados a todos los interesados, por parte de su Jefatura.

Proporción del salario base de las mujeres en relación con los hombres*

Categoría	Proporción
Managing Director	0,8
Director	0,85
Senior Manager	0,92
Manager	0,87
Senior	0,94
Semi Senior	0,94
Staff	1,05
Soporte y BO	1,02

***Nota:** Para el cálculo de la proporción se calcula con el promedio de sueldos base.

Evaluación de desempeño

GRI 404-3

Anualmente, los profesionales tienen su proceso de revisión de desempeño junto con sus jefaturas, instancia en que se les otorga retroalimentación sobre su trabajo y se revisan sus objetivos, prioridades y desafíos para el período siguiente. Adicionalmente, en dicha reunión se informan aumentos salariales y promociones, si corresponden. Este proceso, se lleva a cabo al cierre del año fiscal para todos los profesionales de la Firma, con excepción de los profesionales de Auditoría, quienes tienen su proceso de evaluación de desempeño al término de la temporada alta. En el caso de estos profesionales, por el tipo de trabajo que realizan, tienen evaluaciones por proyecto, en cada una de sus asignaciones en clientes. Estas evaluaciones de proyectos incluyen las tareas específicas que debe realizar el profesional, junto con otras habilidades blandas. Esto se complementa con reuniones de calibración al cierre del proceso y también se definen aumentos y promociones, que son informadas por sus tutores.

Respecto a la estructura de cargos y promociones, cada área de negocio posee una progresión en la estructura de cargos, que varía por cada área.

La progresión en el desarrollo de carrera indica ciertos plazos promedio en los que el profesional permanece en las primeras posiciones, antes de llegar a ocupar cargos gerenciales, siendo el plazo promedio de entre 1 y 2 años en cada cargo.

Finalmente, el objetivo de las promociones es fundamentalmente, consolidar el desarrollo y crecimiento de los miembros de la firma, al proporcionarles mayores responsabilidades, retos, conocimientos, relaciones con clientes y por ende, mejores condiciones salariales. Al mismo tiempo, permite cubrir las necesidades de crecimiento y desarrollo de la Firma.

Evaluación de desempeño	Total 2021			Gerentes			Staff a Supervisor		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Total de colaboradores	210	193	403	53	43	96	157	150	307
N° de colaboradores evaluados	185	164	349	41	38	79	144	126	270
% respecto del total de colaboradores	88%	85%	85%	77%	88%	82%	92%	84%	88%

Respecto al total de evaluaciones de desempeño, se precisa que el 15% que no fue evaluado se da porque el proceso de evaluación de desempeño de Gerentes y cargos superiores se realizaba formalmente en Auditoría mediante la herramienta MyPD, y el de Staff se realizaba en un formato de evaluación de proyecto. Dentro de las razones por las que no se logra cubrir el total de colaboradores se debe principalmente a factores como Antigüedad en la empresa, fecha de ingreso y/o Jefatura no realiza el proceso.

Somos conscientes que el pilar más importante y vital de la firma son las personas, por lo que una de nuestras prioridades es el adecuado desarrollo de cada uno de los miembros de la firma, entendiéndose por desarrollo un crecimiento armónico e integral, lo que significa un mejoramiento constante en los aspectos profesionales, humanos y de superación personal.

Durante el 2021, se realizaron 301 promociones o ascensos de nuestros colaboradores, impulsando así su desarrollo y crecimiento profesional.

Formación y desarrollo profesional

GRI 404-1 | GRI 404-2

Somos conscientes que para alcanzar nuestras metas de crecimiento debemos tener un fuerte enfoque en nuestra gente instaurando una cultura de aprendizaje continuo. Esto significa disponer de la mejor plataforma de conocimiento y competencias, y comprometernos con el desarrollo continuo de nuevos contenidos.

Desde hace unos años y a raíz de la pandemia del COVID, actualizamos nuestros programas y herramientas de capacitación para adaptarnos a los nuevos desafíos de aprendizaje. En el mes de septiembre del 2021, presentamos la **plataforma Global Learning Management System (GLMS)** cuyo objetivo es impulsar la experiencia de aprendizaje en línea y brindar a nuestros colaboradores contenido individualizado que sea relevante y beneficioso para su papel dentro de la firma. La plataforma GLMS cuenta con todos los tipos de aprendizaje disponibles, ya sea técnico, habilidades digitales o blandas, y formación formal.
Asimismo, contamos con una **Política de Entrenamiento**, que está en permanente actualización, y que busca impulsar acciones de capacitación continua para nuestros profesionales, con la implementación de un programa transversal y consistente en todas las áreas de nuestra firma. La política se propone describir planes y lineamientos generales de capacitación y su seguimiento, incluyendo: contenidos generales y específicos, descripción de responsabilidades, compromisos, implicancias y roles.

99 **Firmas de KPMG cuentan con la plataforma GLMS y KPMG en Chile es una de ellas.**

La plataforma GLMS opera en la mayoría de los países de KPMG y permite alojar y acceder a soluciones de e-Learning diseñadas para brindar conocimiento sobre temáticas importantes del negocio y de la sociedad.

Resultados de los procesos de formación durante nuestro año fiscal 2021

Auditoría

2021			
Cargo	**Número de colaboradores**	**Número de horas de formación**	**Promedio de horas de formación**
Directores y Socios	41	4.699	115
Gerentes	76	6.838	90
Supervisores	8	1.164	146
Senior	131	6.153	47
Semisenior	95	7.174	76
Staff	86	7.074	82
Total	**437**	**33.102**	**76**

Sexo	**Número de colaboradores**	**Número de horas de formación**	**Promedio de horas de formación**
Hombre	213	16.153	76
Mujer	224	16.948	76
Total	**470**	**33.102**	**76**

Advisory

Horas capacitación – 2021

Cargo	Número de colaboradores	Número de horas de formación	Promedio de horas de formación
Directores y Socios	14	674	48
Gerentes	23	774	34
Supervisores	19	723	38
Senior	38	981	26
Semisenior	38	1.515	40
Staff	40	3.348	84
Total	**172**	**8.015**	**47**

Sexo	Número de colaboradores	Número de horas de formación	Promedio de horas de formación
Hombre	91	4.261	47
Mujer	81	3.754	46
Total	**172**	**8.015**	**47**

Tax and Legal

Horas capacitación – 2021

Tax & Legal	Número de colaboradores	Número de horas de formación	Promedio de horas de formación
Directores y Socios	23	1.026	45
Gerentes	19	1.221	64
Supervisores	9	975	108
Senior	40	1.660	42
Semisenior	29	1.260	43
Staff	31	3.546	114
Otros cargos	17	71	4
Total	**168**	**9.759**	**58**

Sexo	Número de colaboradores	Número de horas de formación	Promedio de horas de formación
Hombre	91	5.123	56
Mujer	77	4.636	60
Total	**168**	**9.759**	**58**

Áreas Administrativas

Horas capacitación – 2021			
Otras áreas	**Número de colaboradores**	**Número de horas de formación**	**Promedio de horas de formación**
Administrativas	87	1.018	12
Total	87	1.018	12
Sexo	**Número de colaboradores**	**Número de horas de formación**	**Promedio de horas de formación**
Hombre	48	253	5
Mujer	39	765	20
Total	**87**	**1.018**	**12**

Comunicación con nuestro equipo

Para la Firma es de suma importancia que todos sus profesionales estén debidamente informados de los principales acontecimientos que influyen en su diario acontecer, y más aún, que existan los debidos canales de comunicación para que cada uno de los colaboradores pueda compartir ideas, sugerencias y dudas, por lo que, en adición a la relación directa con su jefatura o tutor, se han establecido los siguientes canales de comunicación.

Intranet

La página de RRHH de la intranet de la Firma cumple la función de informar y permitir la descarga de información que sea requerida por un determinado profesional, e incorpora parte de los procesos y procedimientos del área de Recursos Humanos.

Con respecto a políticas, procesos y procedimientos de otras áreas de la Firma, como por ejemplo, política de gastos, solicitudes y rendiciones de gastos, el profesional deberá dirigirse a las páginas específicas de cada unidad en la Intranet.

Mail CL - DL RRHH

Son comunicados enviados desde el departamento de RRHH, para comunicar asuntos de interés general para para todos los profesionales.

Comunicación interna

En relación a toda comunicación interna de la Firma, esta deberá siempre realizarse a través de los canales formales y con la autorización de los Socios, área de RRHH o área de Marketing.

Comunicación externa

Todo profesional que desee o deba efectuar declaraciones a medios de prensa, publicaciones, entrevistas, entre otros, como miembro de KPMG en Chile, deberá coordinar su accionar con el Departamento de Marketing, Mercados y Comunicaciones de la Firma.

Línea ética (Ethics Point)

En línea con la responsabilidad de promover un ambiente positivo e íntegro, alineado con los valores y comportamientos globales, contamos con un canal dedicado a recoger denuncias, inquietudes y sugerencias de manera directa o en forma anónima a través de un sitio web externo a la firma.

Encuesta Global De Personas (GPS)

En KPMG en Chile mantenemos una estrecha comunicación bilateral, abierta y honesta con nuestros colaboradores, lo que nos permite gestionar de manera focalizada sus expectativas y necesidades. Anualmente, aplicamos una Encuesta Global de Clima Organizacional o GPS (Global People Survey).

Adicionalmente, contamos con otras herramientas y actividades, como grupos focales, evaluaciones de desempeño, retroalimentaciones anuales, entrevistas de salida y encuesta ISTAS de riesgo psicosocial, que nos permite recoger la percepción de nuestros colaboradores respecto a la Firma, identificar nuestras fortalezas y áreas de desarrollo, y diseñar los programas y estrategias correctas para mejorar el clima organizacional.

Respecto al año 2021, presentamos los resultados de la Encuesta Global de Clima Organizacional a los líderes de las líneas de negocio para que preparen planes de acción que permitan abordar los desafíos y oportunidades de mejora detectados en la encuesta.

La Encuesta Global de Personas de KPMG es anónima y confidencial y permite recoger la percepción de los colaboradores de KPMG con respecto a la Firma.

Asimismo, nos interpela a actuar sobre aquellas variables que estén por debajo de lo esperado y potenciar aquellas que aparecen como favorables.

Nuestro compromiso es continuar participando de esta encuesta, con un plan de comunicación de los resultados y un plan de trabajo.

En el 2021, se evaluaron 19 categorías con un total de 651 respuestas.

79% de nuestros colaboradores participó en la GPS 2021.

81% el índice de colaboración.

75% el índice de compromiso con la firma.

74% el índice de inclusión y diversidad con la firma.

72% el índice de confianza con la firma.

70% el índice de crecimiento profesional con la firma.

67% el índice de comunicación con la firma.

67% el índice de liderazgo

60% el índice de crecimiento con la firma.

57% el índice de responsabilidad social con la firma.

3.4 Salud y seguridad

GRI 403-1 | GRI 403-7 | GRI 403-8

La gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo es importante para nuestra firma ya que nos ayuda a garantizar el bienestar físico y mental de nuestros colaboradores, contribuyendo a la reducción de enfermedades laborales y accidentes de trabajo, de acuerdo con la normatividad legal aplicable y con las políticas internas de KPMG.

Contamos con un **Sistema de Gestión de Salud y Seguridad** y un **Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad** (RIOHS por sus siglas) aprobado por la Dirección del Trabajo hace más de 8 años. Asimismo, contamos con el **Reglamento Interno de Contratistas y subcontratistas** que ofrece los lineamientos para implementar un sistema de coordinación entre la firma y las empresas contratistas y subcontratistas para dar cumplimiento a los requisitos y estándares en materia de seguridad y salud ocupacional. Establece, además, los procedimientos administrativos, requerimientos y obligaciones en Prevención de Riesgos que deben cumplir las empresas contratistas y subcontratistas durante el desarrollo de actividades y/o servicios contratados por la firma, a fin de garantizar a todos los trabajadores condiciones de higiene y seguridad adecuadas.

Nuestro Programa de Seguridad y Salud ocupacional fue actualizado en el 2021 para alinearse a la Política de Seguridad y Salud ocupacional aplicable a todos los profesionales que se desempeñen de forma temporal o permanente en cualquiera de nuestras oficinas en todo el país (Antofagasta, Viña del Mar, Santiago, Concepción, Valdivia y Puerto Montt).

Este programa en marcha dando cumplimiento a las regulaciones en Chile de esta materia, entre las que se encuentran:

- **Ley N° 16.744** sobre Accidentes del trabajo y Enfermedades Profesionales
- **Ley N° 20.123** Regula trabajo en régimen de subcontratación
- **Decreto Nº 594**, del Ministerio de Salud
- **Decreto Nº 54**, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social
- **Decreto Nº 40**, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social

En el 2021, nos hemos propuesto las metas de mantener la tasa de accidentabilidad en cero, brindar capacitación permanente en materia de salud y seguridad, proteger la integridad física y mental de todos los profesionales y fomentar el autocuidado y una cultura de prevención de riesgos.

Gestión de peligros, riesgos e incidentes

GRI 403-2

Nuestro experto en prevención de riesgos es el encargado de coordinar con la Mutual de Seguridad los estudios de puestos de trabajo y los procedimientos de medición y control de los agentes capaces de generar enfermedades o dificultades a los profesionales, tanto a nivel físico como psicológico.

Si dichos resultados arrojan peligros laborales o factores de riesgo, éstos se deben informar a los colaboradores, y en conjunto con la dirección de RR.HH., se toman las medidas necesarias para eliminar peligros y minimizar riesgos.

En el 2021, se han realizado estudios de iluminación, ergonómicos, de riesgos psicosociales, entre otros, con el fin de identificar dichos peligros y gestionarlos contantemente. Además, se realizaron 307 exámenes ocupacionales (altura física, altura geográfica y espacio confinado) que responden a evaluar las condiciones de salud de ciertos profesionales expuestos a estos riesgos.

Los resultados de los estudios y exámenes ocupacionales, junto con la data levantada por el experto en prevención de riesgos, se analizan en una reunión semestral con la dirección de RR.HH. de KPMG en Chile, con el fin de fomentar, mantener y reforzar la prevención de incidentes, analizar resultados y controlar la marcha del Programa de Seguridad y Salud Ocupacional.

En el caso que ocurra un incidente o accidente o que se quiera notificar un peligro o situación de peligro, estos deberán ser informados al experto en prevención de riesgos:

- En caso de notificar un peligro o situación de peligro y que crea necesario retirarse del trabajo, el encargado de prevención estudiará las circunstancias y determinará si se debe citar al Comité Paritario de Higiene y Seguridad para establecer medidas preventivas.
- En caso de incidente, el encargado de prevención, en conjunto con el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, realizarán un levantamiento de la situación, para establecer medidas correctivas y seguimiento de su efectividad.
- En caso de accidente, el encargado de prevención citará a reunión extraordinaria al Comité Paritario de Higiene y Seguridad dentro de las primeras 48 horas, transcurridas del suceso, para realizar la investigación del accidente. Posteriormente y dentro de 5 días hábiles se entregará un informe que incluirá la descripción del accidente, sus causas, hallazgos, acciones correctivas, programa y plazos de implementación.

Comité Paritario de Higiene y Seguridad

GRI 403-4

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad es el órgano encargado de apoyar al responsable de prevención de riesgos en la implementación, difusión y fiscalización del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad de KPMG en Chile. Asimismo, el Comité participa en las investigaciones de los accidentes laborales, coordina con la unidad de prevención de riesgos las actividades de capacitación para los profesionales, realiza inspecciones de oficinas y promueve la participación de los profesionales en actividades de prevención.

Los colaboradores participan en la elección anual de sus representantes en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Protocolo de control y prevención del COVID-19

Debido a la Pandemia de COVID-19, desarrollamos un protocolo de control y prevención que describe las acciones de gestión dirigidas a evitar el contagio del coronavirus en las distintas oficinas del país, estableciendo procedimientos y medidas específicas que permitan brindar protección y tranquilidad a todos los profesionales.

Estas medidas surgen de la necesidad de asegurar buenas prácticas de higiene en el trabajo pensando en la crisis de manera estratégica, tomando decisiones que apunten al resguardo de los profesionales y de la continuidad operativa de la Firma bajo este escenario de alta complejidad.

Su aplicación ha tenido muy buena recepción dentro de todos nuestros profesionales que han resguardado las medidas y han implementado correctamente las acciones pertinentes.

En agosto de 2021, la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) reconoció nuestro plan de gestión y nos otorgó el sello COVID-19 por su implementación y las medidas dispuestas en base a los protocolos de la autoridad sanitaria y las mejores prácticas internacionales.

ACHS

ESTE CENTRO DE TRABAJO

GESTIONA SU RIESGO DE CONTAGIO POR COVID-19

VERIFICADO

Formación en Salud y Seguridad

GRI 403-5

Durante el 2021, se mantuvo vigente el Programa de Formación en Salud y Seguridad dirigido a todos los equipos profesionales, con capacitaciones obligatorias como:

1. Capacitación sobre la obligación de informar (DS40): se formó a cerca del 83% de los profesionales
2. Formaciones en prevención del COVID-19 y teletrabajo: se formó a cerca del 83% de los profesionales
3. Capacitación en el uso y manejo de extintores (DS 594): se formó a cerca de 79% de los profesionales.
4. Capacitaciones obligatorias acorde a los protocolos ISTAS del Ministerio de Salud (MINSAL): se formó a cerca del 76% de los profesionales de Auditoria, Outsourcing y TAX.

Se señala que la obligatoriedad de estas capacitaciones es de un 60%. Si bien se invitó al 100% de los colabores, no puedieron realizar por licencias médicas o calce de finalización de proyectos con clientes.

Accidentabilidad y enfermedades profesionales

GRI 403-9

Durante el 2021, se logró la meta de cero accidentes y cero enfermedades profesionales.

A continuación, presentamos las tasas de accidentabilidad para colaboradores propios:

Estadística	2019	2020	2021
No, de accidentes	2	1	0
Días perdidos por accidentes	19	12	0
Enfermedades profesionales	1	1	0
Días perdidos por enfermedad profesional	43	15	0
Total de días perdidos	62	27	0
Tasa de frecuencia	0,84	0,43	0,00
Tasa de gravedad	8,00	5,16	0,00
Tasa de siniestralidad total	5	2	0
Tasa de accidentabilidad	0,18	0,09	0,00

Las estadísticas se calculan por 1.000.000 de horas

En cuanto a trabajadores contratistas, durante el año fiscal 2021 no se declaró ningún accidente ni enfermedad profesional de las empresas trabajan en KPMG en Chile.

KPMG

Planeta

Estamos comprometidos a mitigar nuestros impactos ambientales negativos y a impulsar prácticas ambientales que contribuyan a la lucha contra el cambio climático y la conservación de nuestros ecosistemas.

La estrategia de sostenibilidad de KPMG, Nuestro Impact Plan, propone en el eje Planeta compromisos claros en cada uno de los siguientes ámbitos: Descarbonización; Riesgo climático; Naturaleza y Biodiversidad.

A nivel global, KPMG anunció la meta para convertirse en una empresa "cero emisiones de carbono" para el año 2030. Asimismo, se propuso establecer un precio del carbono para cubrir los viajes de negocio y las operaciones globales; e Incrementar el uso de energía limpia del 56% en 2020 al 74% en 2021 a nivel global.

Si bien somos una empresa de servicios con menor huella ambiental que el sector industrial, sabemos que es importante abordar los desafíos ambientales que representan nuestras oficinas y el impacto negativo de los traslados de nuestros ejecutivos. Durante el año 2021 avanzamos en la medición de nuestra Huella de Carbono, convirtiéndose en un desafío para el 2022, establecer metas ambientales para la gestión de KPMG en Chile.

"Reducir nuestro impacto en el entorno para construir un futuro más sostenible y resiliente".

Impacto de la pandemia de COVID-19

Durante el año 2020 y 2021, y como resultado de los efectos de la pandemia, el consumo energético y la generación de residuos se redujo drásticamente. El trabajo remoto y la disminución del uso de las oficinas crearon un escenario propicio para reducir los impactos ambientales, sin embargo, somos conscientes que esto se debió a un periodo excepcional y es por ello que estamos en un proceso de evaluación de impactos y de mejora en nuestra gestión.

4.1 Gestión de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero

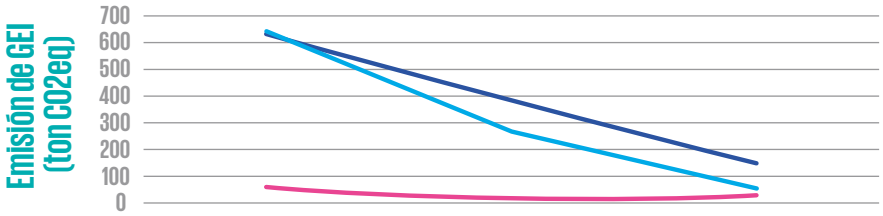
Línea base de Emisiones GEI

GRI 305-1 | GRI 305-2 | GRI 305-3 | GRI 305-4 | GRI 305-5

"Reducir nuestra huella de carbono camino a convertirnos en carbono neutral"

Nuestros desafíos ambientales como empresa de servicios giran en torno a la reducción de nuestra Huella de Carbono. Reconocemos que el Cambio Climático es uno de los problemas más relevantes que enfrenta nuestra civilización y que impulsar un futuro sostenible es responsabilidad de todos. Es por ello por lo que estamos trabajando para gestionar nuestros impactos ambientales significativos, principalmente la medición y reducción de nuestras emisiones de carbono. Como actividad clave, establecimos al año fiscal 2019 como nuestra línea de base para el cálculo de nuestra huella de carbono o inventario de gases efecto invernadero (GEI). Para ello, trabajamos con lineamientos y estándares internacionales para la medición de la Huella de Carbono, como el Protocolo de Gases de Efecto Invernadero GEI del Instituto de Recursos Mundiales (WRI); los factores de conversión de GEI del gobierno de Reino Unido (UK Government GHG Conversion Factors for Company); la lista de Factores de emisión del Panel Intergubernamental del Cambio Climático (IPCC); y la Comisión Nacional de Energía y el Sistema Energético Nacional de Chile.

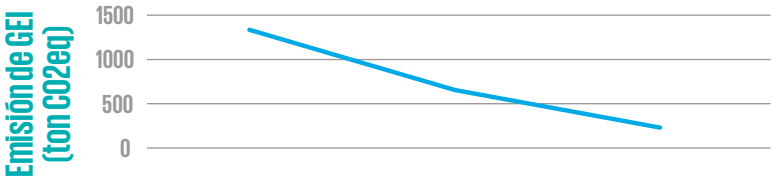
Huella de Carbono de KPMG en Chile por Alcance



	2019	2020	2021
Alcance 1	59,88	6,48	28,88
Alcance 2	632,55	381,12	148,46
Alcance 3	642,57	266,99	54,57

Años fiscales

Huella de carbono total



	2019	2020	2021
Huella de carbono	1335,01	654,60	231,93

Años fiscales

Alcance 1

Incluye todas las emisiones generadas directamente por la empresa y sus actividades y es el alcance menos representativo en nuestro impacto ambiental. Las actividades que generan GEI en este alcance son el consumo de combustibles para el generador eléctrico ubicado en la torre de oficinas, así como el uso de gas para la calefacción del edificio y la recarga de gases refrigerantes que realiza la administración del edificio donde se ubica nuestra oficina. Todos los datos fueron recopilados a través de la administración del edificio y corresponden al prorrateo por ocupación de las oficinas de KPMG con respecto al resto del edificio. Las variaciones del 2019 y el 2021 se deben a que en estos años se realizaron recargas de gases refrigerantes en el edificio ubicado en Isidora Goyenechea, lo que aumentó nuestras emisiones.

Alcance 2

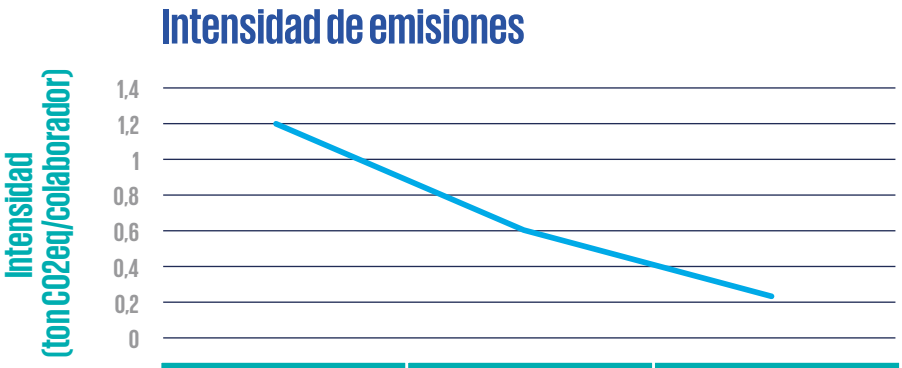
Abarca todas las emisiones asociadas al consumo de electricidad en nuestras instalaciones, la información se recopiló a través de los sistemas de remarcación por piso con los que cuenta la administración del edifico donde se emplazan nuestras oficinas. Se observa una disminución de un 76% entre el 2019 y el 2021, debido a la diminución del uso de energía eléctrica comprada en las oficinas.

Alcance 3

Corresponde al resto de las emisiones indirectas que se producen antes o después de la cadena de valor de la empresa. Se incluyeron las categorías de consumo de papel, viajes administrativos y consumo de agua, los datos referentes a estas categorías se recopilaron gracias a sistemas internos de compra de papelería y controles de impresión, a los proveedores de transporte aéreo y a los consumos declarados por la administración del edificio acorde al prorrateo de la ocupación de nuestras oficinas en el edificio. Al igual que el alcance 2 tuvo una disminución de un 91% entre el 2019 y el 2021 debido al confinamiento producto del estallido social y la pandemia, que limitó el uso de nuestras oficinas y la movilidad internacional por la restricción de vuelos.

Intensidad de emisiones

Para el cálculo de intensidad de emisiones de gases de efecto invernadero, tomamos como denominador la cantidad de trabajadores promedio en nuestra oficina de Santiago.



	2019	2020	2021
Intensidad	1,19	0,60	0,23

Años fiscales

Reconocemos que el confinamiento y la reducción del uso de nuestras oficinas generó una disminución de nuestras emisiones, sin embargo, sabemos que esto no es resultado de gestión corporativa eficiente de las emisiones, sino que se debe a situaciones externas a nuestro control, por lo que reconocemos que no se han implementado acciones puntuales para la reducción de las emisiones de GEI. A pesar de esto, estamos renovando nuestros compromisos para implementar dichas acciones en los siguientes periodos de reporte.

4.2 Indicadores ambientales

A continuación, presentamos los principales indicadores ambientales y sus líneas base. Se consideraron los impactos ambientales más significativos de la firma, en este caso las oficinas de Santiago representan el mayor volumen de profesionales y por ende el mayor impacto ambiental.

Línea base de consumo energético

GRI 302-1 | GRI 305-1 | GRI 305-2 | GRI 305-3 | GRI 305-4 | GRI 305-5

Los principales consumos energéticos provienen de dos fuentes: el consumo de combustibles fósiles y el consumo eléctrico de las oficinas.

En el edificio central de la firma se utiliza dos tipos de combustibles fósiles, el petróleo (Diesel) y el gas natural, siendo este último el combustible más relevante como fuente de energía para la calefacción centralizada. Por otro lado, utilizamos esporádicamente Diesel para el generador eléctrico que funciona en casos de emergencia y cortes de luz. Sin embargo, durante el 2021 planificamos la mudanza a las nuevas oficinas corporativas y por lo tanto se actualizarán estos consumos en la próxima edición del reporte.

El consumo eléctrico se registra a través de los gastos comunes de los edificios arrendados para las oficinas de la firma, controlado y gestionado por la administración del edificio a través de remarcadores por piso. En el 2021 iniciamos un proceso para mejorar la gestión de los consumos y la trazabilidad y el análisis del comportamiento de estos KPI de manera periódica.

Consumo energético KPMG en Chile

	2019	2020	2021
Consumo enérgetico KPMG en Chile	1.545.994	972.547	383.130

Años fiscales

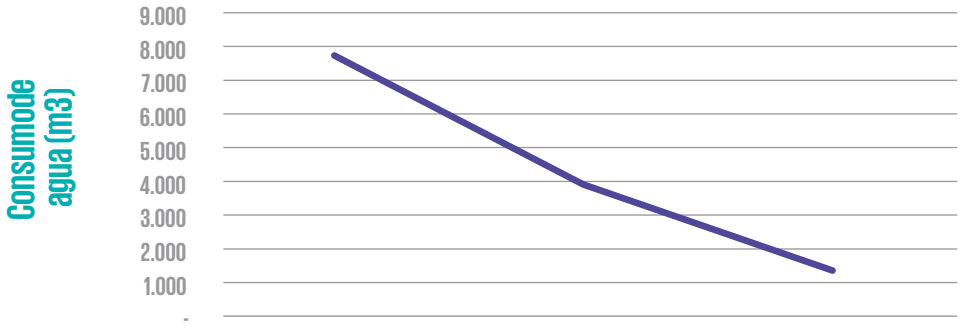
La disminución de consumos de energía posterior al año fiscal 2019 se explican por los efectos del confinamiento producto del estallido social que iniciaron en octubre (2019) y a los efectos de la pandemia COVID-19 (2020), generando una disminución del 37% del consumo entre el año fiscal 2019 y el año fiscal 2020 y de un 61% entre el año fiscal 2020 y el 2021.

Línea base del consumo de agua

GRI 303-5

La información sobre el consumo de agua en la firma se obtuvo a partir del registro por piso que levanta la administración del edificio donde están ubicadas las oficinas. Al igual que los demás consumos, el consumo de agua sufrió una disminución representativa desde el año fiscal 2019 de un 82% al 2021, lo que se explica por el confinamiento y la reducción del uso de nuestras oficinas como consecuencia de la pandemia.

Consumo agua KPMG en Chile



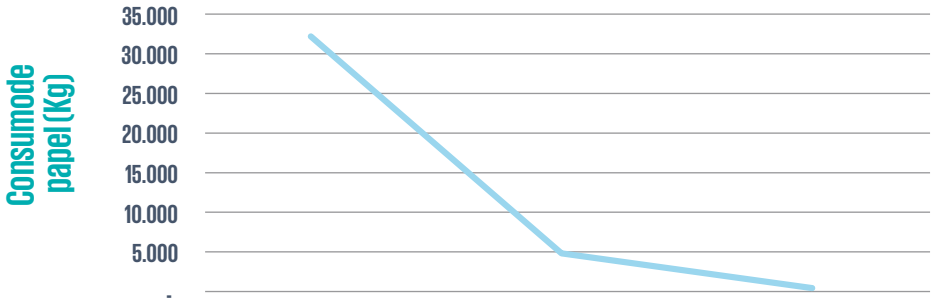
	2019	2020	2021
Consumo enérgetico KPMG en Chile	7.734	3.906	1.356

Años fiscales

Consumo de papel

Registramos el consumo de papel de nuestras oficinas a través del seguimiento del uso de impresoras y fotocopiadoras. Al igual que otros consumos ambientales, el consumo de papel se vio afectado en 2019 y 2020 por el confinamiento, generando una disminución de alrededor de un 98% desde el año fiscal 2019 hasta el 2021.

Consumo papel KPMG en Chile



	2019	2020	2021
Consumo enérgetico KPMG en Chile	32.189	4.809	430

Años fiscales

Gestión de Residuos

Somos conscientes de que uno de nuestros impactos ambientales más significativo es la generación de residuos de nuestras oficinas. Por ello, hemos realizado distintas acciones buscando ser más eficientes en la gestión de residuos. Sin embargo, al ser parte de una comunidad y copropiedad vertical, no tenemos control sobre el registro de la cantidad de residuos generados, algo que esperamos gestionar de mejor manera el próximo año, a partir de la mudanza a las nuevas oficinas.

KPMG
Prosperidad

Estamos comprometidos a generar valor para todos nuestros grupos de interés y promover un negocio con propósito, actuando siempre con transparencia, liderando con servicios de calidad e impulsando una práctica fiscal responsable. Así como también, buscamos apoyar la educación y el aprendizaje permanentes, a través de diferentes acciones de impacto social.

En la Firma vivimos nuestros valores (Integridad, Excelencia, Valentía, Juntos, Para Ser Mejores) cada vez que prestamos un servicio, con el fin de crear soluciones significativas y de impacto para nuestros clientes, nuestra gente, la sociedad y el planeta.

Atendemos los desafíos sociales y ambientales a los que nos enfrentamos como humanidad mediante servicios innovadores, especializados y con las características necesarias de calidad que esperan nuestros clientes.

5.1 Ser líderes para nuestros clientes

KPMG en Chile es reconocida por su amplia experiencia en los distintos servicios que ofrece y por su conocimiento de las distintas industrias tanto nacionales como internacionales.

KPMG posee más de 1.000 clientes en Chile

Ponemos al cliente en el centro de todo lo que hacemos a través de la escucha permanente, la constante mejora del conocimiento de su negocio y la generación de servicios y soluciones que respondan a sus necesidades.

Desde cada línea de negocio aportamos a la transparencia, rendición de cuentas, al mejoramiento continuo, y a las buenas prácticas de mercado para que el cliente sea un agente de cambio en pro del Desarrollo Sostenible.

Nuestro enfoque busca ayudar a todos nuestros clientes a mantenerse al día con los últimos avances en la industria, el mercado, las regulaciones y mejores prácticas de negocio. Igualmente, nos hemos enfocado en trabajar y mantener la confianza en los servicios que prestamos en las distintas líneas de negocios.

KPMG en Chile ofrece servicios a clientes de los siguientes segmentos del mercado:

Servicios Financieros

Dentro de esta Industria se clasifican las entidades de Mercados de Capitales, Bancos, Aseguradoras y Gestión de Activos.

Consumo & Retail

Actividades referentes a consumo masivo al por mayor o al por menor como alimentos y bebidas, bienes en general, empresas de Retail, Agroindustria, Etc.

Mercados Industriales

Actividades Industriales como Automotriz, Manufacturera (metalmecánica, Materiales de Construcción) y Farmacéutica, entre otras.

TMT

Actividades relacionadas con Tecnología, Media y Telecomunicaciones.

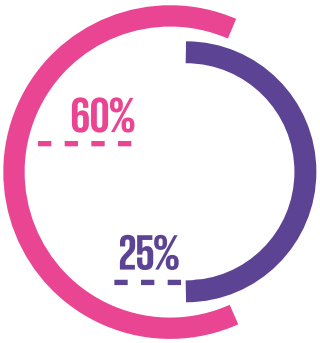
Energía y Recursos Naturales

Principales actividades realizadas en relación a Combustibles (Gas & Petróleo), Energía y Servicios Básicos, Minería, etc.

IGH

Actividades relacionadas con Infraestructura, Empresas Constructoras & Inmobiliarias, Gobierno, Transporte, Turismo y Salud, entre otras.

Participación de mercado de KPMG Chile en IGPA 2021



El 60% de las empresas IGPA* son clientes de KPMG en Chile y 25% reciben servicios de auditoría.

(*) Índice General de Precios de Acciones

Participación de mercado en la industria financiera

Servicios de auditoría para bancos listados en la CMF*

KPMG

33% Participación de mercado

- Scotiabank
- BCI
- Banco Estado
- Banco Internacional
- BBVA (Scotia)

Bancos establecidos en Chile según listado CMF*

Programa Engagement Review para la satisfacción de clientes

En el 2021, mantuvimos actualizado nuestro programa de satisfacción de clientes y evaluamos los siguientes aspectos:

- Calidad e integridad de la práctica profesional
- Soluciones para cada línea de negocio
- Servicios a la medida de las necesidades de los clientes

Asimismo, implementamos programas regionales sobre experiencia del cliente (CX) y aplicamos la Encuesta "Net Promoter Score", más conocida por sus siglas en inglés NPS. Se trata de una herramienta que se propone medir la experiencia de los clientes basándose en las recomendaciones y es gestionada por medio de un cuestionario estandarizado en línea.

El puntaje 2021 fue calculado por preguntas sobre la percepción de satisfacción de los clientes a los cuales se les ha prestado servicios con el fin de mantener un monitoreo continuo para poder generar una mejora permanente en lo que hacemos y fortalecer la fidelización de clientes.

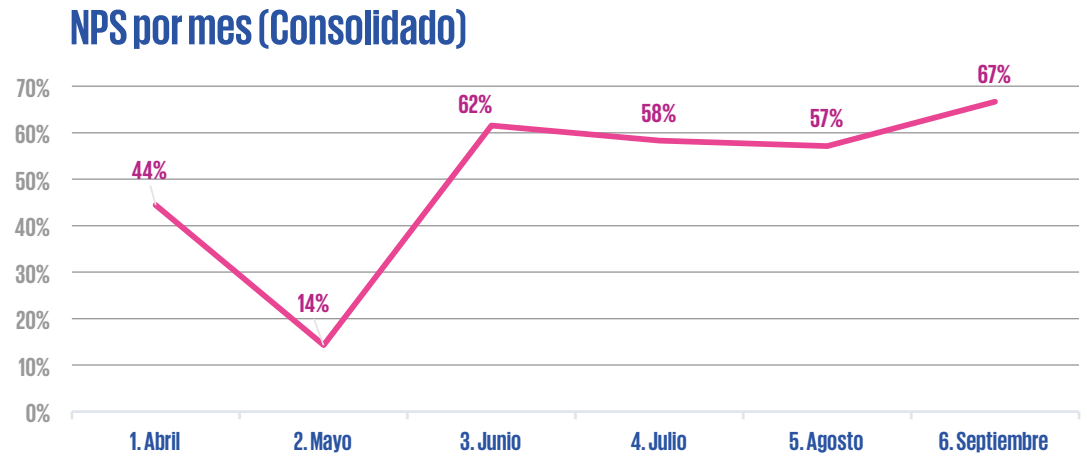
En el 2021 obtuvimos una buena puntuación en esta encuesta, que se vio reflejada en el hecho de que no recibimos ninguna denuncia por parte de nuestros clientes en este periodo.

Resultados del NPS 2021:

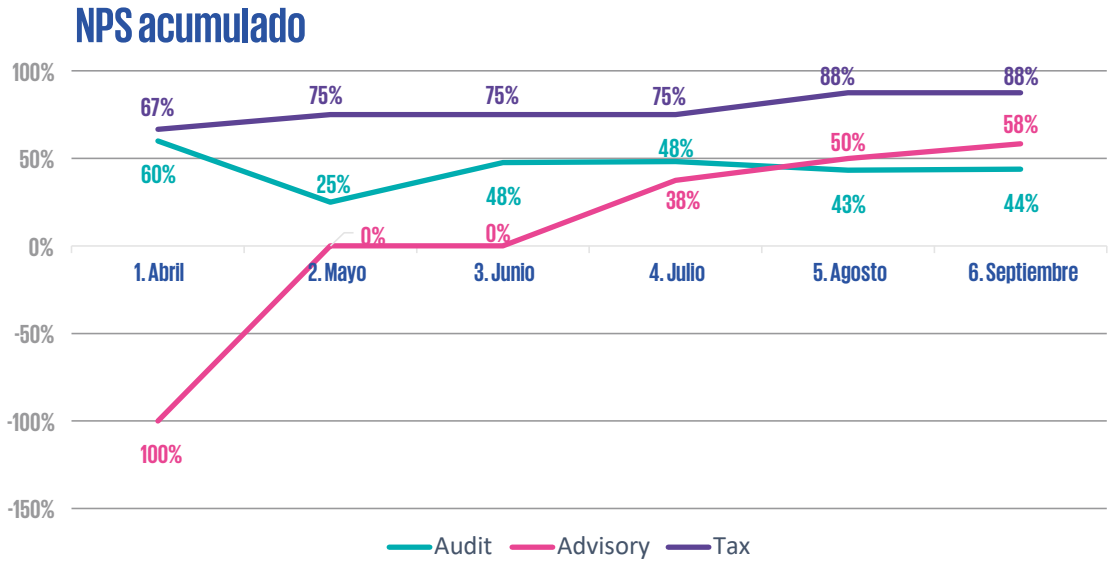
2021	NPS	Tasa de respuesta
Total	52	37%

Nuestros clientes valoraron positivamente nuestro desempeño en áreas como relacionamiento, experiencia técnica, calidad en los servicios, sensibilidad (responsiveness), comunicación y entendimiento del negocio.

El puntaje acumulado al cierre del año 2021:



El puntaje acumulado por línea de servicio:



Estos resultados se han generado gracias al trabajo de la firma para mantener canales de comunicación permanentes con nuestros clientes. Algunos de estos canales son:

Canales de comunicación con clientes

Canales

- Programa Engagement Review
- Reuniones Técnicas
- Eventos propios y Patrocinados
- Publicaciones
- Prensa
- Boletines
- Participación en Asociaciones y Cámaras de comercio
- Webcasts
- Email Marketing
- Redes Sociales

Alianzas estratégicas

GRI 2-28

Nuestros equipos son miembros activos de redes y alianzas en el ámbito académico, profesional y empresarial, que fomentan la colaboración para enfrentar los complejos desafíos del mercado. En tal sentido, mantenemos vínculos desde hace muchos años con las asociaciones y cámaras empresariales, sin perjuicio de las alianzas de la Firma a nivel global.

- Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible: Somos miembros del capítulo chileno "Acción Empresas"
- Women Corporate Directors: Actuamos como patrocinadores principales del capítulo chileno de "Women Corporate Directors", para fortalecer las redes y asociaciones entre las mujeres directoras del país.
- Cámara Española en Chile
- Colegio de Contadores de Chile
- Asociación de Auditores externos
- ICARE
- Cámara Santiago de Chile
- Sofofa
- Netmentora
- Cámara de Comercio de Santiago
- Amcham
- Britcham

Alianzas globales

- Foro Económico Mundial (WEF): a nivel global participamos de alianzas e iniciativas como el Stakeholder Capitalism KPI.
- TCFD o el Grupo de trabajo sobre divulgaciones financieras relacionadas con el clima: a nivel global participamos como miembro fundador del TCFD.
- TNFD o Grupo de Trabajo sobre Divulgaciones Financieras Relacionadas con la Naturaleza: a nivel global participamos como miembro fundador del TNFD
- UNESCO: a nivel global contribuimos a UNESCO en acciones de educación

Ser líderes en Transformación Digital

GRI 3-3 KPMG 3

Comprendemos que la transformación digital tendrá un impacto sin precedentes en las estructuras económicas y empresariales, por lo que el uso de la tecnología puede marcar la diferencia entre quienes permanecen en modo reactivo, y quienes lideran y construyen proactivamente un relato de innovación dentro y fuera de su organización.

Frente a este contexto desafiante, KPMG en Chile ha respondido posicionando la transformación digital como una prioridad estratégica, con una perspectiva que integra la tecnología en todas nuestras áreas de negocio, para abordar los constantes desafíos, necesidades y oportunidades de nuestros clientes.

De esta manera, hemos invertido en nuevas tecnologías para fortalecer la calidad de nuestros servicios, integrando en cada línea de negocio y en nuestro BackOffice soluciones innovadoras en tecnología, al mismo tiempo buscamos nuevas oportunidades de mejorar nuestros servicios.

Innovación en Auditoría

Mejorar la calidad de los servicios de auditoría es parte de los compromisos centrales en KPMG en Chile y por ello implementamos el software KPMG Clara®, una plataforma automatizada, ágil, inteligente y escalable que permite ampliar las muestras y volúmenes de datos con los que trabajamos. Gracias a su sistema basado en la nube y un flujo de trabajo habilitado para la web, KPMG Clara® promueve la coherencia global, al tiempo que permite una mayor y más profunda información basada en datos sobre posibles riesgos y anomalías.

KPMG Clara es el comienzo de una nueva era para la auditoría - una puerta de entrada al futuro digital.

KPMG Clara® ya ha sido implementada en más de 100 países y está basada en la metodología de auditoría de KPMG. Esta tecnología nos ha permitido invertir en nuestro flujo de trabajo, mejorar nuestras capacidades analíticas aprovechando datos, automatizaciones y visualizaciones, y otorgar una visión más holística de nuestros clientes y del entorno competitivo.

Algunos de los beneficios de KPMG Clara:

- Nuevas perspectivas en el análisis de información
- Análisis predictivo y tecnologías cognitivas
- Mejora en el juicio profesional

Innovación en Tax&Legal

La división de Tax&Legal ha desarrollado e incorporado herramientas digitales y tecnológicas como Tax Technology, DaTax y Tax solutions.

Tax Technology

Esta herramienta permite mejorar el uso de los datos tributarios, analizar las declaraciones e identificar riesgos, por medio de la implementación de un servicio integral en materia legal, laboral y previsional.
Permite sortear la complejidad tributaria y los cambios regulatorios y facilita los procesos de cumplimiento de los clientes. La herramienta ofrece servicios clasificados en cuatro categorías:

1. **Soluciones de inteligencia tributaria:** tecnologías de análisis de datos para entregar análisis y reportes sobre la situación tributaria de la empresa.
2. **Soluciones de cumplimiento tributario:** programas que ayudan en la declaración de formularios o documentos tributarios.
3. **Automatización de procesos:** facilitan la automatización de procesos de trabajo ya existentes.
4. **Accesorios o componentes de infraestructura:** soportan las funciones 1, 2 y 3.

DaTax

La solución DaTax (Software as a service) utiliza técnicas modernas de análisis de datos, provee inteligencia tributaria en tiempo real, anticipando riesgos y aprovechando oportunidades por medio de diversos análisis automáticos. Además, permite visualizar reportes y gráficos de los análisis obtenidos en cuatro módulos:

1. Módulo de Gestión de facturas
2. Módulos de Operaciones Inusuales
3. Módulo de Compras y Ventas
4. Módulo de Indicadores de control de atributos y activos tributarios.

Tax Solution

Tax Solution es una herramienta de cumplimiento tributario que facilita la gestión impositiva y/o declarativa ante el Servicio de Impuestos Internos (SII), entregando agilidad en el proceso con sus distintas herramientas colaborativas que están pensadas para el usuario que se enfrenta a las obligaciones fiscales.

Este ecosistema permite mejorar los procesos del cumplimiento tributario de manera amigable y rápida, así como posibilita, a través de un modelo predictivo, identificar errores antes de ser enviados al SII. Contiene módulos en los que se podrá gestionar DDJJ (Declaraciones Juradas), F22, (Declaración Anual de Impuesto a la Renta), F29 (Declaración Mensual de Impuestos) y F50 (Declaración Mensual y Pago Simultáneo de Impuestos).

Innovación en Advisory

En la línea de negocio de Advisory, la transformación digital ha supuesto un reto importante para habilitar la innovación y desarrollo de nuevos negocios para los clientes. En el 2021, hemos potenciado los siguientes sub- servicios:

1. **Transformación digital:** El área de Servicios Digitales de KPMG está orientada a la transformación del negocio a través de consultorías estratégicas en aspectos relacionados con la estrategia digital, diseño de experiencias, modelos de digital analytics, proyectos de innovación digital o desarrollo de soluciones omnicanal, entre otros.

En esta línea tenemos los siguientes servicios:

Transformación digital

Ayuda a transformar los negocios, impactando tanto a la línea de ingresos como a la eficiencia en costos, a través de herramientas y oportunidades del ámbito digital con foco en los activos digitales.

Definición y desarrollo de activos digitales

Traslada los valores y el posicionamiento de nuestros clientes a una presencia digital óptima a través de canales que maximizan resultados con foco en la experiencia digital de los usuarios.

Advanced Analytics & Big Data

Análisis avanzado de la información y gestión de datos para aportar valor en la toma de decisiones orientadas al negocio.

Digital Labor

Desarrollo de proyectos de automatización de procesos utilizando la capacidad de robots y análisis de datos para dotarlos de inteligencia.

2. **Innovación:** Los nuevos desafíos de negocio nos han impulsado a buscar, a través de la innovación, nuevas formas de resolución de dichos desafíos. De esta forma, nuestro enfoque combina la amplia experiencia empresarial de nuestra red con plataformas innovadoras, asociaciones de alto valor añadido, infraestructura de última generación y una enorme inversión para elaborar soluciones y estrategias atractivas para las organizaciones. Una de nuestras máximas prioridades estratégicas es la innovación continua en nuestra capacidad para desarrollar los conocimientos y las soluciones que sean necesarios a la hora de prestar servicios que aporten valor para nuestros clientes.

En esta línea los servicios prestados son:

Ecosistemas de innovación

Las grandes compañías requieren evolucionar sus modelos de negocio para seguir siendo líderes en mercados sujetos a cambios cada vez más rápidos y disruptivos. Para ello, requieren de nuevas fuentes de innovación que les permitan llevar a cabo proyectos de transformación de procesos de negocio que aprovechen las últimas tecnologías y soluciones disponibles de forma ágil.

El modelo de innovación abierta de KPMG en Chile favorece la colaboración con universidades, proveedores, organismos de investigación, emprendedores y administraciones públicas, desarrollando nuevas soluciones tecnológicas y nuevos modelos de negocio, creando ecosistemas colaborativos especializados en soluciones tecnológicas disruptivas en diferentes sectores.

A través de ecosistemas de innovación y las startups, buscamos soluciones abiertas, innovadoras, que no existen en el mercado y que están más cerca del óptimo que necesitan nuestros clientes, entregando la asesoría necesaria para implementar estas soluciones (cargas de trabajo en la nube, aplicaciones de negocio, etc.).

iLABS de innovación

Los centros de innovación "iLAB's" de KPMG a nivel global tienen el objetivo de impulsar soluciones que permitan resolver problemáticas y desafíos definidos por nuestros clientes.

KPMG en Chile, aprovechando su ecosistema internacional, a través de la investigación y de sus centros de desarrollo, cuenta con los mejores profesionales para ayudar a clientes en todo el mundo en áreas de Inteligencia Artificial (AI), Aprendizaje Automático (ML), Big Data, Cognitiva, Automatización Inteligente (IA) y soluciones digitales.

Estos centros están fuertemente involucrados en el desarrollo de soluciones basadas en código abierto y plataformas de software de proveedores según sea necesario. Los centros de investigación y desarrollo tienen tres pilares principales:

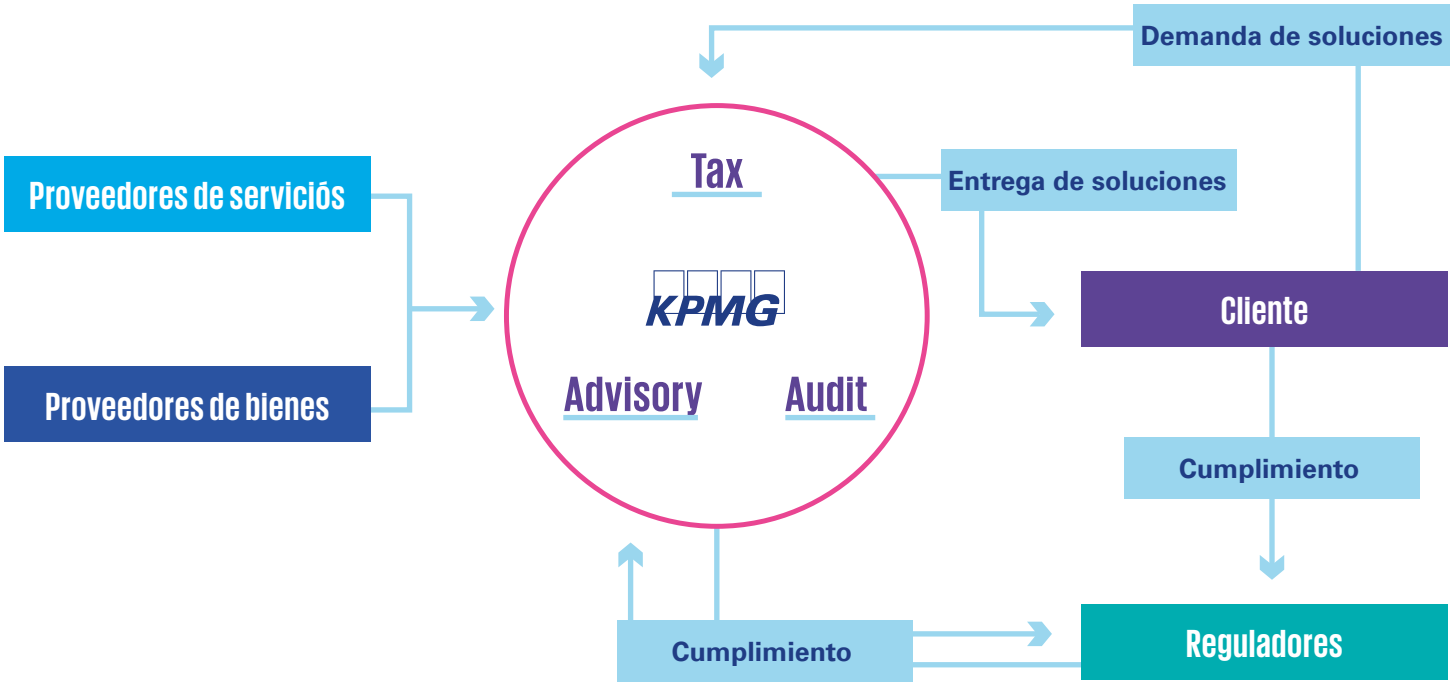
- Automatización digital e inteligente (IA)
- AI y cognitiva (Data Science, ML & DL)
- Arquitectura de Big Data y Soluciones

Los tres pilares se consolidan en un proyecto holístico que se ajusta perfectamente a la organización.

5.2 Ser aliados para nuestros proveedores

GRI 2-6

Nuestros proveedores con aquellas empresas con las que nos relacionamos para responder a las demandas de los clientes, y están clasificados como proveedores de bienes y servicios. En el 2021 nos relacionamos con un total de 164 proveedores lo que equivale a una inversión de 4 mil millones aproximadamente.



Gestión responsable de las compras

KPMG en Chile cuenta con políticas, procedimientos y cláusulas contractuales que aseguran una buena relación comercial, cuidando nuestros valores y la integridad que nos caracteriza como firma.

El proceso de compras de KPMG en Chile está compuesto por actividades y procedimientos definidos y gestionados por el área de compras.

Nuestro procedimiento de compras regulas las siguientes actividades:

- Evaluación y selección de proveedores
- Recepción, análisis y registro de requisiciones
- Elaboración, emisión y envío de solicitudes de cotización
- Elaboración, emisión, envío y seguimiento de órdenes de compra
- Coordinación de los sistemas de recepción, almacenaje, cuidados y entrega de materiales.
- Aseguramiento de la calidad de materiales y servicios (actividad compartida)
- Concretar convenios y contratos con proveedores

Con este procedimiento se busca establecer una metodología para la adquisición de bienes, servicios, materiales, insumos y equipos, que cumplan con las necesidades de la firma en términos de calidad, garantía y precios, contando con proveedores calificados para asegurar el cumplimiento de los requerimientos de los usuarios internos.

Además, como objetivos adicionales del área de compras tenemos:

- Generar beneficios basado en una mejor administración de compras que cubra todo el proceso (incluyendo la compra misma) respetando los estándares de calidad que demanda el área, con el fin de mantener la competitividad en la operación.
- Contribuir con la ejecución y operación de los trabajos en tiempo y forma generada por la planificación estratégica de adquisiciones en su proceso total.
- Impulsar una relación con proveedores basado en la generación de valor y en alianzas de largo plazo.

Cada compra tendrá asociada una o más cotizaciones (un promedio de tres), dependiendo de los montos asociados a cada solicitud de compra. Cada solicitud y orden de compra realizada será evaluada bajo los siguientes criterios: precio, calidad, servicio, flexibilidad y facilidades (crédito, montos y tiempos) y otros criterios como finanzas, seguros, garantías, entre otros. Asimismo, las aprobaciones de las órdenes de compra son autorizadas por registro de firmas y dependerán de los montos asociados a cada una de éstas.

Evaluación de proveedores

Las evaluaciones periódicas a proveedores son una práctica de calidad de nuestra gestión de compras. Realizamos una evaluación anual a proveedores categorizados según su vigencia, frecuencia y monto anual.

Este programa de evaluación es nuestro sistema de control de calidad que permite determinar si un proveedor posee la capacidad técnica y económica para la entrega de producto o servicio y si cumple satisfactoriamente los requerimientos del Sistema de Gestión de Calidad de KPMG en Chile.

Los tópicos que evaluamos son:

Desempeño de gestión administrativa

Relación calidad / precio

Calidad

Capacidad para cumplir plazos de entrega

Capacidad de reacción oportuna frente a nuevos requerimientos

Forma de pago

Criterios relacionados a nuestro MPD

En nuestro proceso de alineación a Nuestro Impact Plan y a las buenas prácticas en Desarrollo Sostenible, estamos fortaleciendo nuestra evaluación de proveedores para incluir en los próximos años criterios Ambientales, Sociales y de Gobierno Corporativo.

5.3 Ciudadanía Corporativa

Uno de nuestros compromisos en materias ESG, plasmado en Nuestro Impact plan, nos insta a apoyar la educación y el aprendizaje permanente como parte de nuestra ciudadanía corporativa.

En años pasados, KPMG en Chile llevaba adelante una alianza con Netmentora, red de mentores de origen francés, que apoyan a distintos empresarios en el desarrollo de su negocio. KPMG en Chile se ha involucrado históricamente en el análisis financiero del modelo de negocio de emprendedores. Debido a las consecuencias de la pandemia del COVID y la reorganización de la firma a partir del teletrabajo, algunas iniciativas de voluntariado que se realizan anteriormente se suspendieron.

Tenemos el compromiso de renovar esta alianza en el año fiscal 2022.

6 Indice GRI

Estandar GRI Contenidos Generales	Contenidos	Nombre Contenido	Página	Sección	Omisiones
Contenidos Generales 2 GRI 2021	2-1	Detalles organizacionales	87	Acerca de este reporte	
	2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	87	Acerca de este reporte	
	2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	87	Acerca de este reporte	
	2-4	Actualización de la información	87	Acerca de este reporte	Al ser el primer reporte de la firma, no aplica este indicador
	2-5	Verificación externa	87	Acerca de este reporte	
	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	14, 83	Perfil de la firma Prosperidad - Ser aliados para nestros proveedores	
	2-7	Empleados	45	Personas - Nuestro Equipo	
	2-8	Trabajadores que no son empleados	45, 87	Personas - Nuestro Equipo Acerca de este reporte	
	2-9	Estructura de gobernanza y composición	28, 33	Gobernanza - Nuestro Gobierno Corporativo | Principales ejecutivos	
	2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	28	Gobernanza - Nuestro Gobierno Corporativo | Principales ejecutivos	
	2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	33	Gobernanza - Principales ejecutivos	

Estandar GRI Contenidos Generales	Contenidos	Nombre Contenido	Página	Sección	Omisiones
Contenidos Generales 2 GRI 2021	2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	33	Gobernanza - Principales ejecutivos	
	2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	33	Gobernanza - Principales ejecutivos	
	2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	25	Gobernanza - Nuestra Materialidad	
	2-15	Conflictos de interés	36	Gobernanza - Gestión de la Independencia	
	2-16	Comunicación de inquietudes críticas	33	Gobernanza - Principales ejecutivos	
	2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	33	Gobernanza - Principales ejecutivos	
	2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	33	Gobernanza - Principales ejecutivos	
	2-19	Políticas de remuneración	52	Personas - Remuneración	
	2-20	Proceso para determinar la remuneración	52	Personas - Remuneración	
	2-21	Ratio de compensación total anual	52	Personas - Remuneración	
	2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	18	Perfil de la firma - KPMG Impact y Nuestro Impact Plan	
	2-23	Compromisos y políticas	35, 37, 38	Gobernanza - Ética, Integridad y Transparencia | Comunicación y formación en ética y anticorrupción | Gestión de riesgos	

Estandar GRI Contenidos Generales	Contenidos	Nombre Contenido	Página	Sección	Omisiones
Contenidos Generales 2 GRI 2021	2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	35, 37	Gobernanza - Ética, Integridad y Transparencia | Código Global de conducta | Comunicación y formación en ética y anticorrupción	
	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	35, 36	Gobernanza - Ética, Integridad y Transparencia | Nuestra Línea Ética	
	2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	35, 36	Gobernanza - Ética, Integridad y Transparencia | Nuestra Línea Ética	
	2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	38	Gobernanza - Cumplimiento Normativo	
	2-28	Afiliación a asociaciones	77	Prosperidad - Alienzas estratégicas	
	2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	23	Perfil de la firma - Nuestros Grupos de Interés	
	2-30	Convenios de negociación colectiva			Al cierre del ejercicio no existen acuerdos de negociación colectiva
GRI 3:Temas Materiales 2021	3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	25		
	3-2	Lista de temas materiales	26		
Tema Material : Gobierno Corporativo					
GRI 3: Gestión de temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	35	Gobernanza - Ética, Integridad y Transparencia	
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	38	Gobernanza - Gestión de riesgos	

Estandar GRI Contenidos Generales	Contenidos	Nombre Contenido	Página	Sección	Omisiones
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	37	Gobernanza - Comunicación y formación en ética y anticorrupción	
	205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	36	Gobernanza - Nuestra Línea Ética	
GRI 206: Competencia desleal 2016	206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	38	Gobernanza - Cumplimiento Normativo	
GRI 419: Cumplimiento socioeconómico 2016	419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económicos	38	Gobernanza - Cumplimiento Normativo	
Tema Material : Participación de mercado					
GRI 201: Desempeño Económico 2016	201-1	Valor económico directo generado y distribuido	39	Gobernanza - Valor económico generado y distribuido	
Tema Material: Cambio Climático					
GRI 3: Gestión de temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	65	Planeta	
GRI 302: Energía	302-1	Consumo energético dentro de la organización	69	Planeta - Línea base del consumo de energía	
GRI 303: Agua y Efluentes 2018	303-5	Consumo de agua	70	Planeta - Línea base del consumo de agua	
GRI 305: Emisiones 2016	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	66, 69	Planeta - Línea base de Emisiones GEI | Línea base de consumo energético	
	305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	66, 69	Planeta - Línea base de Emisiones GEI | Línea base de consumo energético	
	305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	66, 69	Planeta - Línea base de Emisiones GEI | Línea base de consumo energético	

Estandar GRI Contenidos Generales	Contenidos	Nombre Contenido	Página	Sección	Omisiones
GRI 305: Emisiones 2016	305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	66, 69	Planeta - Línea base de Emisiones GEI | Línea base de consumo energético	
	305-5	Reducción de las emisiones de GEI	66, 69	Planeta - Línea base de Emisiones GEI | Línea base de consumo energético	
Tema Material: Bienestar laboral; Atracción y retención del talento; Diversidad, equidad e inclusión					
GRI 3: Gestión de temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	44	Personas	
GRI 401: Empleo 2016	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	50	Personas - Atracción y retención de Talento	
	401-1	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	52	Personas - Bienestar laboral y calidad de vida	
GRI 403: Salud y Seguridad en el Trabajo 2018	403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	60	Personas - Salud y seguridad	
	403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidente	61	Personas - Gestión de peligros, riegos e incidentes	
	403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	61	Personas - Comité Paritario de Higiene y Seguridad	
	403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	62	Personas - Formación en Salus y Seguridad	
	403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	60	Personas - Salud y seguridad	
	403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	60	Personas - Salud y seguridad	
	403-9	Lesiones por accidente laboral	63	Personas - Accidentabilidad y enfermedades profesionales	

Estandar GRI Contenidos Generales	Contenidos	Nombre Contenido	Página	Sección	Omisiones
GRI 404: Formación y educación 2016	404-1	Media de horas de formación al año por empleado	54	Personas - Formación y desarrollo profesional	
	404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	54	Personas - Formación y desarrollo profesional	
	404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	53	Personas - Evaluación de desempeño	
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	45	Personas - Nuestro Equipo	
	405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	52	Personas - Remuneración	
Tema material: Privacidad y seguridad de la información					
GRI 3: Gestión de temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	40	Gobernanza - Privacidad de la información	
Indicador propio 2021	KPMG 1	Gestión de riesgos de privacidad y seguridad de la información	42	Gobernanza - Privacidad de la información	
Tema material: Privacidad y seguridad de la información					
GRI 3: Gestión de temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	40	Gobernanza - Privacidad de la información	
Indicador propio 2021	KPMG 2	Satisfacción de clientes (NPS)	75,76	Prosperidad - Satisfacción de clientes	
Tema material: Transformación digital					
GRI 3: Gestión de temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	78	Prosperidad - Transformación digital	
Indicador propio 2021	KPMG 3	Cantidad de servicios de de tecnología e innovación	78,80	Prosperidad - Transformación digital	

Estandar GRI Contenidos Generales	Contenidos	Nombre Contenido	Página	Sección	Omisiones
Tema material: Ciudadanía corporativa					
GRI 3: Gestión de temas materiales 2021	3-3			KPMG en Chile se alinea a los objetivos estratégicos del OUR IMPACT PLAN de KPMG global. A nivel local nos encontramos en el levantamiento de línea base	

Acerca de este reporte

GRI 2-1 | GRI 2-2 | GRI 2-3 | GRI 2-4 | GRI 2-5 | GRI 2-8

Este es el primer Reporte de Sostenibilidad de KPMG Auditores Consultores SpA, documento que describe el desempeño en la gestión de impactos en materia Ambiental, Social y de Gobierno Corporativo (ASG o ESG, por sus siglas en inglés) durante el año fiscal 2021.

La gestión y medición de los impactos contenidos en este reporte han considerado principalmente a la sede de KPMG en Chile ubicada en Isidora Goyenechea 3520, Las Condes, Región Metropolitana de Santiago.

El documento es realizado de conformidad con los Nuevos Estándares GRI 2021, comprendiendo la naturaleza de la organización, los temas materiales y sus impactos. A partir de este reporte, los informes se publicarán de forma anual para garantizar la permanente rendición de cuentas con los grupos de interés.

Período objeto del reporte:

Año Fiscal 2021, que va desde el 1 de octubre de 2020 al 31 de septiembre de 2021.

Punto de contacto para comentarios y dudas sobre el Reporte de Sostenibilidad:

GRI 102-53

Karin Eggers
ESG Managing Director
karineggers@kpmg.com

María Julia Arana
ESG Senior Manager
mariaarana@kpmg.com