



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

KPMG EN CHILE AÑO FISCAL 2022

Mensaje de nuestro Socio Principal 3

Somos KPMG en Chile 5

- 1.1 Quiénes somos 6
- 1.2 ¿Dónde operamos? 10
- 1.3 Nuestros servicios 11
- 1.4 Nuestro Propósito, Visión y Valores 13
- 1.5 Our Impact Plan, nuestros compromisos ESG 15

Gobernanza 19

- 2.1 Nuestro Directorio 20
- 2.2 Ética, Integridad y Transparencia 25
- 2.3 Desempeño Económico 28
- 2.4 Privacidad de la Información 29

Personas 30

- 3.1 Nuestro Equipo 33
- 3.2 Diversidad, Inclusión y Equidad en KPMG en Chile 36
- 3.3 Atracción y retención de talento 37
- 3.4 Bienestar laboral y calidad de vida 40
- 3.5 Evaluación de desempeño 42
- 3.6 Formación y desarrollo profesional 44
- 3.7 Salud y Seguridad Ocupacional 52

Prosperidad 56

- 4.1 Nuestros Clientes 57
- 4.2 Nuestras iniciativas estratégicas 61
- 4.3 Ser líderes en Transformación Digital 63
- 4.4 Ser aliados para nuestros proveedores 66
- 4.5 Ciudadanía Corporativa 68

Planeta 70

- 5.1 Nuestras emisiones de gases de efecto invernadero 72
- 5.2 Intensidad de emisiones 74
- 5.3 Otros indicadores de nuestra gestión ambiental 75

Anexo 78

Índice GRI 85

Mensaje de nuestro Socio Principal

GRI 2-22

Estimados amigos,

Es un privilegio dirigirme a ustedes para presentarles esta actualización de nuestro Reporte de Sostenibilidad, correspondiente al año fiscal 2022. Me enorgullece decir que nuestros esfuerzos para impulsar un cambio positivo en nuestra organización ya están dando frutos.

Un adelanto relevante, se refiere a la implementación de una serie de acciones destinadas a potenciar el cuidado y bienestar de nuestros profesionales, el cual fue impulsado por nuestra área de Recursos Humanos. Para ello, hemos renovado la estructura del área, buscando incrementar nuestra propuesta de compensaciones, convenios y beneficios, para así avanzar en nuestra aspiración de llegar a ser reconocidos como la mejor Firma de servicios profesionales de nuestra industria para trabajar, siendo un aporte para la comunidad, haciendo lo correcto, e incentivando un ambiente de trabajo cordial bajo los más altos estándares éticos y de respeto profesional.

Otro paso adelante durante este año fiscal 2022 fue el traslado de nuestras oficinas de Santiago hacia Nueva Las Condes, una decisión que nos ha permitido contar con un espacio más amplio, cómodo y colaborativo, e instalaciones más modernas y eficientes en su consumo energético. De esa manera, estamos elevando el bienestar de nuestro equipo, reduciendo nuestro impacto en el medioambiente y expandiendo nuestra capacidad para sustentar el crecimiento de nuestra Firma.



Nuestra transparencia también se vio potenciada durante el año fiscal 2022, gracias a la difusión local del Reporte de Transparencia Global, documento en el que divulgamos abiertamente cómo hemos expandido las oportunidades para nuestro talento, los avances que hemos alcanzado en nuestros compromisos socioambientales, las inversiones en tecnología impulsadas para elevar la calidad de nuestros servicios y la solidez de nuestra posición financiera. Estamos convencidos de que todos estos elementos combinados son las principales bases de la sostenibilidad de nuestra operación y crecimiento.

En cuanto a resultados financieros, el año fiscal 2022 fue un año positivo, que nos permitió mejorar nuestro valor financiero. Esto nos llena de energía, ya que es evidencia de que nuestra propuesta de valor es relevante para nuestras partes interesadas; estamos resolviendo de forma eficiente las necesidades de nuestros clientes y estamos impactando positivamente a nuestros profesionales y proveedores.

Los progresos obtenidos no serían posibles sin el arduo trabajo y la dedicación de cada uno de nuestros profesionales. Agradezco sinceramente su compromiso y contribución que han sido fundamentales para lograr estos resultados.

Respecto a nuestro impacto en el medioambiente, medimos por segundo año consecutivo nuestra huella de carbono, hoy desde nuestras nuevas oficinas, y los resultados son favorables. Si aislamos el registro anormalmente bajo que tuvimos en 2021, producto de los confinamientos y la pandemia, y comparamos las emisiones registradas en 2022 respecto a nuestro año base de 2019, vemos que la reducción obtenida supera el 60%. Este resultado es evidencia de que avanzamos en el camino correcto y nos motiva a seguir adelante.

En nuestra constante búsqueda de evolución y vanguardia, sabemos que es necesario tomar acción acorde a las exigencias del mercado y de nuestros clientes. Hemos puesto especiales esfuerzos en temas claves para las empresas de hoy, como lo son la ciberseguridad, la incorporación de tecnologías de la información para la entrega de soluciones ágiles e innovadoras en procesos y servicios, como es el caso del software Clara®, plataforma tecnológica que ha robustecido nuestros servicios de auditorías.

Durante el año fiscal 2022, KPMG a nivel global comprometió una inversión en todo el mundo de 1.500 millones de dólares para fortalecer las capacidades, tecnologías y alianzas, que permitan brindar servicios de excelencia en materias ambientales, sociales y de gobierno corporativo (o ESG, por su sigla en inglés). Este importante compromiso a nivel global también hemos podido materializarlo a nivel local, fortaleciendo tanto el equipo de ESG en Chile y el trabajo conjunto con los diferentes centros de excelencia que KPMG posee a nivel global en materias de Descarbonización, Derechos Humanos y Reporting, por nombrar algunos.

Dentro de los logros obtenidos durante el año fiscal 2022, quisiera destacar uno que nos enorgullece: fuimos la empresa auditora con mayor presencia solo sector bancario, alcanzando el 62% del mercado de las principales empresas del país (IPSA). Agradecemos profundamente la confianza que cada cliente deposita en nosotros.

Mis más sinceras felicitaciones a todos los que han contribuido para que el año 2022 fuera un gran año para quienes somos parte de KPMG en Chile.

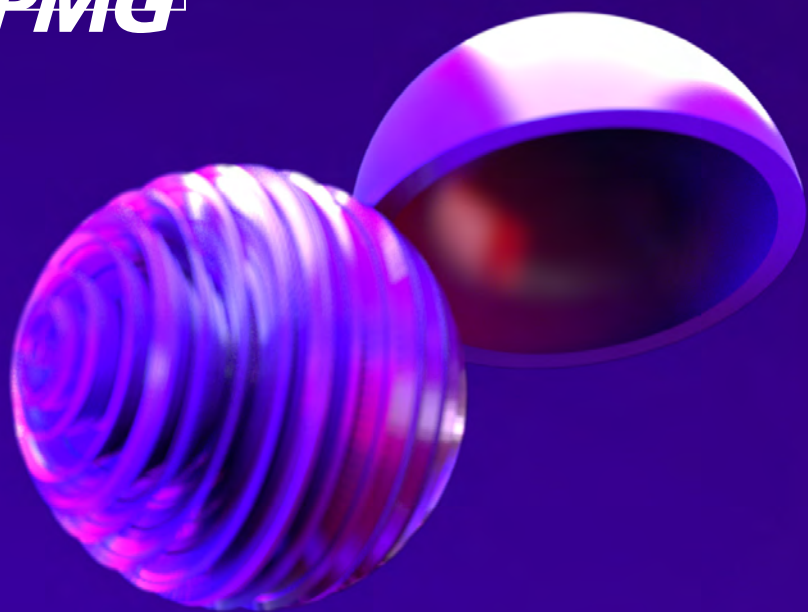
Les invito a leer nuestro Reporte de Sostenibilidad y ahondar en todo lo que hemos realizado durante este año fiscal 2022.

Atentamente,

Francisco Lyon
Socio Principal
KPMG en Chile.



Somos KPMG en Chile



1.1 Quiénes somos

GRI 2-1

KPMG en Chile es parte de la red global de firmas de servicios profesionales de KPMG International. Prestamos servicios en las áreas de consultoría, auditoría, asesoramiento tributario y legal. Nuestros clientes provienen de diversas organizaciones, incluidas empresas, gobiernos, agencias del sector público y organizaciones sin fines de lucro.

Nuestro equipo global está compuesto por más de 265.000 profesionales y opera en 145 países. En Chile, al 30 de septiembre de 2022, nuestro equipo estaba formado por 966 personas ubicadas en cinco regiones del país.

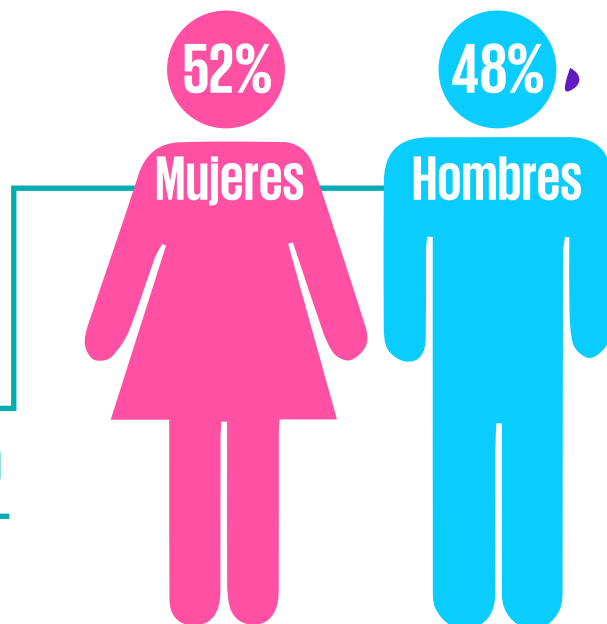
Acerca de KPMG Internacional

KPMG es una de las cuatro mayores firmas auditoras a nivel mundial y un referente en los sectores en los que opera debido a un conjunto de atributos, como sus servicios de vanguardia, profesionalismo e integridad en su conducta, así como por su preocupación y compromiso por construir un mejor futuro impulsando el Desarrollo Sostenible.

Cifras destacadas año fiscal 2022 KPMG a nivel internacional

265.646
socio/as y colaboradores
en 145 países

colaboradores por género



Inversión en
en ESG a nivel
global:

USD 1.5
mil millones
hasta el año 2023

USD 34.64
mil millones de
ingresos en FY2022

KPMG Internacional
reportó un
crecimiento del 14%
en el año fiscal 2022.



Más información en: [KPMG delivers strong global revenues, reporting 14% growth in FY22](#)

El 74%
de la energía utilizada
a nivel global es renovable



24% de reducción
de emisiones netas por persona
desde nuestro año de base 2019



Acerca de KPMG Internacional

Acerca de KPMG One Americas

One Americas busca fortalecer nuestras prácticas locales para brindar un mejor servicio a nuestros clientes. Implica una colaboración estratégica entre nuestras firmas miembro en América Latina y KPMG U.S. para impulsar la confianza, acelerar el crecimiento y alinearnos a nivel global.

Luego de más de tres años de experiencia con esta estrategia, estamos aún más convencidos de sus beneficios tanto para nuestros clientes como para nuestro equipo.

17 países incluyendo KPMG US y todas las Firmas miembro en América Latina, son parte de One Americas.

Principios de One Americas

- Aumentar la cooperación y la colaboración entre las firmas miembro de KPMG
- Operar de forma más estratégica
- Reforzar las prácticas locales en América Latina
- Servir mejor a los intereses de nuestros clientes

Cifras destacadas de One Americas en Año Fiscal 2022

113 nuevos socios y + de 55.000  **colaboradores en 17 países del continente.**

USD 12 mil millones
(ingresos agregados entre Firmas miembro de One Americas en los EE. UU y los dos clústeres).

En el FY22
One Americas tuvo un crecimiento de sus ingresos del 16% respecto al FY2021. 

Beneficios y resultados de One Americas

- Hemos avanzado en nuestras ambiciones globales de crecimiento y confianza de una manera más rápida y eficaz de lo que podríamos haber hecho individualmente.
- Fuerte colaboración y alineación entre las firmas miembro de la región, lo que permite mayor eficiencia, traduciéndose en nuevas oportunidades y reconocimiento en nuestros clientes.
- Mayor alineación en cada una de nuestras tres prácticas funcionales de servicios Auditoría, Impuestos y Asesoría.
- Acceso a tecnologías líderes del mercado en todas nuestras prácticas.



Durante el mes de febrero 2022, KPMG en Chile recibió a los Líderes de One Americas, donde se abordaron diferentes temáticas y lineamientos estratégicos tanto con los socios líderes de cada línea (Auditoría, Tax & Legal y Advisory), así como con el comité ejecutivo, socios líderes de industrias, entre otros.

Acerca de KPMG en Chile

Estamos presentes en Chile desde el año 1984, con cinco oficinas ubicadas en las principales ciudades del país. Uno de los grandes hitos de este año fue el cambio de oficinas en Santiago, lo cual implicó un esfuerzo y a su vez un logro, por encontrar la edificación adecuada en términos de eficiencia energética y comodidad para nuestros colaboradores.

Cifras destacadas año fiscal 2022 KPMG en Chile

966 colaboradores en cinco regiones de Chile

Por género

6,3%

más de dotación
femenina

respecto al año fiscal 2021

Las mujeres tiene mayor presencia en cargos medios con un 5,5%

485

Mujeres

481

Hombres

5,7%

más de dotación
masculina

respecto al año fiscal 2021

De los
41
Socios
de KPMG

24%
son mujeres

76%
son hombres

En el año fiscal, KPMG en Chile tuvo un crecimiento de sus

ingresos
del 11%

respecto al año fiscal 2021



Durante el año fiscal 2022, la cantidad de mujeres socias

aumentó en un 4%
respecto al año anterior

1.2 ¿Dónde operamos?

Viña del Mar

Avenida Libertad N°269,
Piso 12, Of. 1201
Edificio Libertad
Tel +56 (2) 2997 1581

Santiago (Nueva Oficina)

Av. Presidente Riesco 5685,
piso 15, Las Condes
Tel +56 (2) 2997 1000
E-mail: contacto@kpmg.com

Valdivia

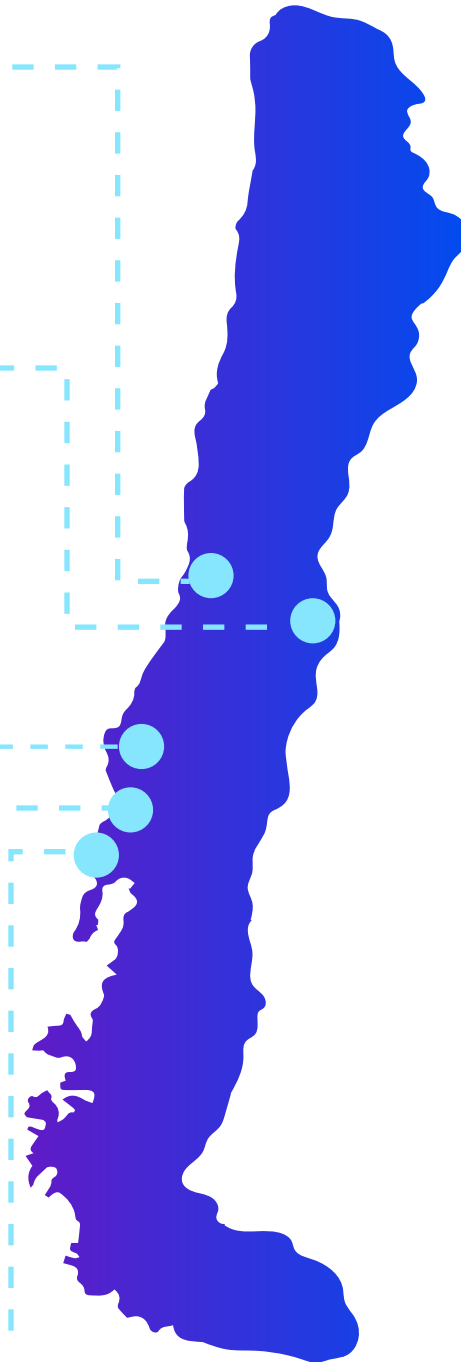
Independencia N°491, Of.309
Edificio Paseo Libertad
Tel: +56 (2) 2997 1570

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



5
oficinas

Casi mil
profesionales

+ de 30 años
de trayectoria en Chile

+ de 1000
clientes

60%
De empresas IGPA son
clientes de KPMG.

1.3 Nuestros servicios

Audit & Assurance

Ofrecemos servicios de auditoría independiente y confiable a accionistas, inversionistas, acreedores y reguladores.

Nuestros servicios de auditoría independiente tienen como objetivo mejorar la confiabilidad de la información financiera preparada por nuestros clientes, la cual es utilizada por accionistas, inversionistas, acreedores, reguladores y otros actores claves.

Algunos de nuestros **servicios de auditoría**

- Auditoría de Estados Financieros
- Revisión de Información Financiera Anual e Interina
- Procedimientos acordados
- Revisión de reportes normativos CMF, 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 CMF y Aperturas Bursátiles en Chile
- Asistencia financiero- contable a entidades registradas en la Securities and Exchange Commission (SEC), incluyendo aspectos referidos a la Sección 404 de la Ley Sarbanes- Oxley
- Asesoría en aplicación de principios de contabilidad
- Emisión de Comfort Letter para colocaciones de Bonos en mercados internacionales, tales como, 144A

Tax & Legal

Ofrecemos servicios fiscales enfocados en ayudar a nuestros clientes a alcanzar sus objetivos específicos.

Nuestro equipo está compuesto por un destacado grupo de profesionales, incluyendo abogados, auditores e ingenieros, con una amplia trayectoria y liderazgo en el mercado de asesoría tributaria.

Algunos de nuestros **servicios de Tax&Legal**

- 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
- BPO

Asesoramos a nuestros clientes para afrontar los nuevos desafíos que presenta este dinámico mercado a nivel global.

Nuestros expertos asesores cubren una amplia gama de servicios, abordando temas que van desde la rentabilidad y la transformación, hasta la tecnología, el riesgo y el crecimiento, entre otros. Además, brindamos apoyo a nuestros clientes en la gestión de los desafíos ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG, por sus siglas en inglés).

Algunos de nuestros **servicios de Advisory**

- Risk Consulting
- Financial risk management
- Governance, Risk and Compliance (GRC)
- Environmental, Social and Governance (ESG)
- Forensic
- Deal Advisory
- Mergers & Acquisitions
- Valuations
- Transaction Services
- Integration & Separation
- Deal Strategy
- Infrastructure Advisory
- Asset Management
- Financial Restructuring
- Consulting
- People & Change
- Digital Transformation
- Innovation
- CIO Advisory & IT services
- Cybersecurity
- Powered Enterprise

1.4 Nuestro Propósito, Visión y Valores

Somos una Firma que vive y potencia sus valores

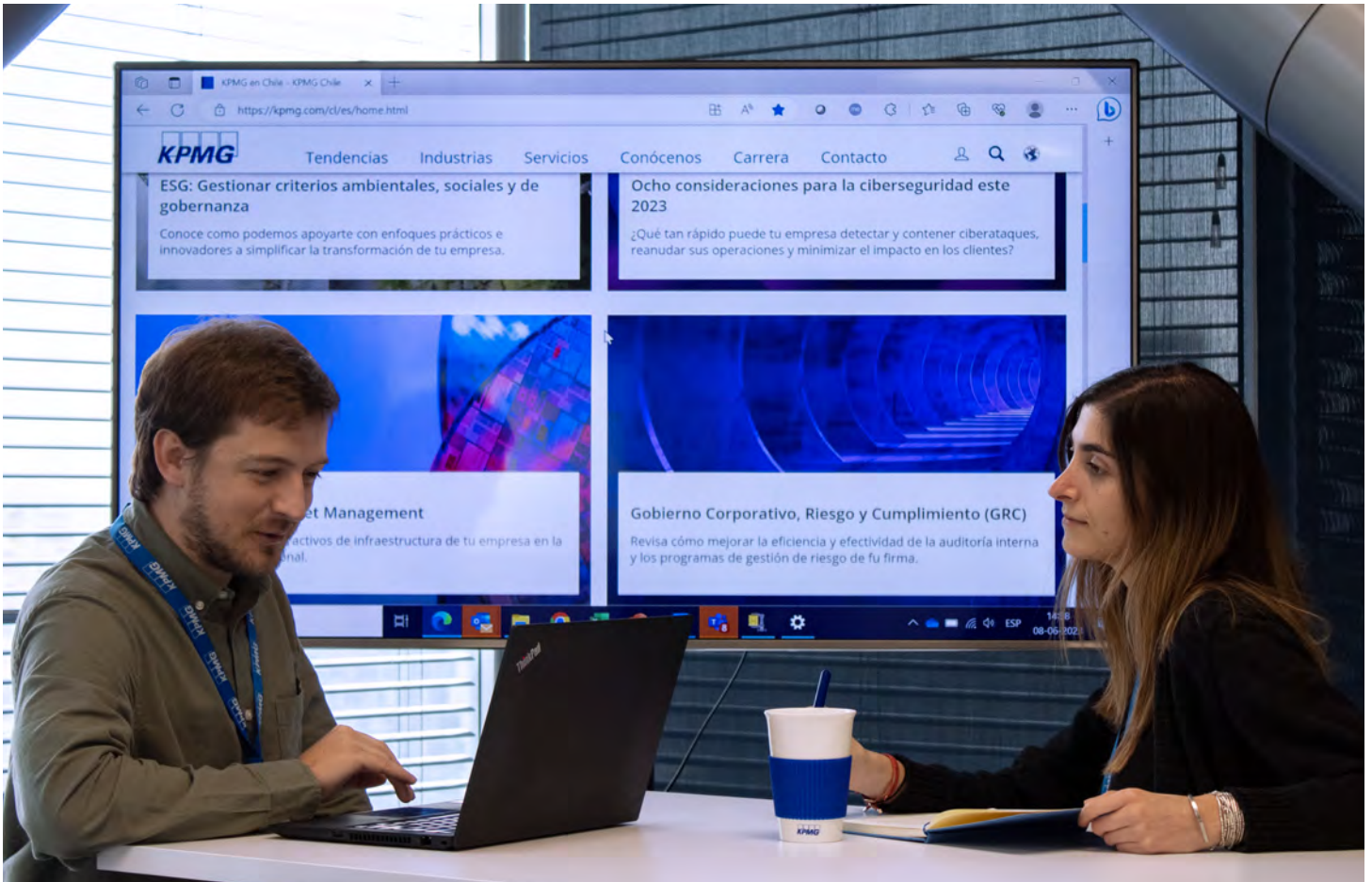
Nuestro propósito: Inspirar confianza y promover el cambio para enfrentar con éxito los desafíos de un crecimiento y desarrollo sustentables, tanto de nuestros clientes como de nuestros profesionales, buscando siempre generar el mejor impacto y aporte a la sociedad.

Nuestra visión: Ser la opción más clara del mercado

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

La **confianza y la integridad** son la base de nuestra cultura, buscamos ser reconocidos por nuestro actuar y excelencia, a través del conocimiento y la disciplina, teniendo como foco el bienestar de nuestras personas y del entorno.

Potenciamos el trabajo en equipo, porque sabemos que juntos somos más.



Nuestros valores

Integrity

Integridad
Hacemos lo
correcto.



La integridad es la base de nuestro comportamiento. Nos comprometemos a ser honestos, justos y coherentes en todas nuestras acciones y decisiones, tanto en el trabajo como en otros ámbitos. Asumimos la responsabilidad y rendimos cuentas de nuestras conductas diarias, manteniendo siempre los más altos estándares morales y éticos, incluso en situaciones difíciles. Cumplimos nuestras promesas y actuamos como ejemplos a seguir para los demás.

Excellence

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



La excelencia implica entregar un trabajo de calidad excepcional, siguiendo los más altos estándares profesionales. Mantenemos la curiosidad y asumimos la responsabilidad de nuestro propio aprendizaje, buscando constantemente formas de mejorar. Valoramos los datos y los conocimientos, y estamos abiertos a nuevos desafíos y retroalimentación, ya que esto nos permite desarrollar y perfeccionar nuestras prácticas.

Together

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



Creemos que el trabajo en equipo es fundamental para lograr mejores resultados. Colaboramos en equipos internos y externos, valorando la diversidad de antecedentes, habilidades, perspectivas y experiencias. Reconocemos que es a través de la colaboración que se forman opiniones y se fomenta la creatividad. Nos esforzamos por crear un entorno inclusivo, donde todos se sientan valorados, y mostramos atención y consideración por los demás. Apreciamos la importancia de escuchar diferentes voces y trabajar juntos para lograr un impacto significativo.

For Better

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



Ser mejores implica tener una perspectiva de largo plazo, incluso en nuestras decisiones cotidianas con el objetivo de fortalecer a KPMG para el futuro. Siempre recordamos la importancia de nuestro papel en la generación de confianza en los mercados financieros y en el ámbito empresarial. Nos esforzamos por llevar a cabo cambios sostenibles y positivos en nuestras comunidades locales y en la sociedad en su conjunto, con el propósito de hacer del mundo un lugar mejor.

Courage

Valentía
Pensamos y **actuamos**
valerosamente.



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 Our Impact Plan, nuestros compromisos ESG

GRI 2-23 | GRI 2-25

Nuestra estrategia ESG, "Our Impact Plan", lanzada a nivel global el año 2021, es la que contiene nuestros compromisos como Firma en materias ambientales, sociales y de gobierno corporativo, y la que nos impulsa a conducir nuestros negocios de manera sostenible, contribuyendo a la sociedad.

Este plan cuenta con lineamientos y compromisos que como Firma global asumimos en cuatro pilares: Planeta, Personas, Prosperidad y Gobernanza.

Dentro de nuestra estrategia interna, se estableció el compromiso de invertir hasta el año 2023 más de US\$ 1.500 millones para impulsar la agenda ESG en nuestra Firma. Esto se ha ido materializando, y en este año fiscal 2022 se lanzó a nivel global el Plan de Acción Colectiva sobre Inclusión, Diversidad y Equidad de KPMG Internacional. Esta inversión también viene a impulsar iniciativas en soluciones tecnológicas, alianzas estratégicas, desarrollo de capacidades y otros aspectos claves que nos permitirán llegar a nuestros clientes con soluciones competitivas y de vanguardia.

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 nuestro actuar 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 ética, en el mejor interés de nuestros clientes, de la sociedad, bajo estándares de permanente apoyo a nuestra comunidad de negocios, permitiendo el mejor desarrollo profesional a su interior.
- 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.



KPMG: Our Impact Plan

Nuestra visión de Servicios ESG

GRI 2-26

Entendiendo que los desafíos que enfrentan nuestros clientes se relacionan directamente con aspectos ambientales, de Gobierno Corporativo y de transparencia, nos hemos propuesto integrar la perspectiva ESG en todas nuestras líneas de negocio, con el fin de ser líderes en la materia. Para esto, a nivel internacional, durante el año fiscal 2022, KPMG global definió como prioridad estratégica impulsar frente al mercado los servicios ESG. Para lograrlo se potenciaron alianzas con proveedores de tecnología como Microsoft, con el propósito de desarrollar herramientas y soluciones sólidas para facilitar la gestión de data y entregar servicios pioneros, manteniendo la calidad y confianza en los productos que ofrecemos.

Asimismo, KPMG Internacional anunció una inversión multimillonaria para construir centros de conocimientos a nivel global en materias ESG claves como Descarbonización, Nature, entre otros con el fin de estimular la inversión y la innovación en los países emergentes. Desde KPMG en Chile trabajamos estrechamente con el HUB de Descarbonización, trayendo la sólida experiencia que equipos internacionales y ajustándola a la realidad local.

Por otra parte, se ha puesto foco tanto en la contratación de profesionales especialistas en las distintas materias ESG como en la formación y liderazgos regionales.

Our Impact Plan en Chile

GRI 2-13

El año fiscal 2022 fue un año de significativos avances en materias de sostenibilidad para KPMG en Chile. La publicación de nuestro primer Reporte de Sostenibilidad no solo fue un ejercicio de transparencia, sino que además significó un gran impulso para evidenciar nuestros avances y oportunidades de mejora en la implementación de la Estrategia global de ESG "Our Impact Plan".

Asimismo, KPMG en Chile designó a un responsable de ciudadanía corporativa y sostenibilidad para la gestión e implementación de nuestro "Our Impact Plan" en la Firma. Esta labor estará a cargo del Gerente de Comunicaciones y Sostenibilidad. Con el fin de integrar transversalmente la visión de la sostenibilidad en cada una de las unidades de negocio de KPMG en Chile y acelerar el cumplimiento de sus compromisos locales ESG, la Firma se comprometió a conformar los siguientes comités para el año fiscal 2023 por :

- **Comité ESG Assurance**
- **Comité Diversidad e Inclusión**
- **Comité de Sostenibilidad**

Cada uno de estos comités, estarán conformados por miembros del Directorio de la Firma, entre otras áreas claves, y reportarán periódicamente al Directorio.

Otro hito importante es que durante el año fiscal 2022, nuestra socia ESG, **Karin Eggers**, fue nombrada Liaison Delegate para KPMG Internacional ante el Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible (WBCSD por sus siglas en inglés), una de las alianzas estratégicas de KPMG a nivel global.

El WBCSD se creó en 1995 como una plataforma para que las empresas respondieran a los desafíos de sostenibilidad que apenas comenzaban a emerger a la superficie de la conciencia empresarial colectiva.

El WBCSD se propone como meta "llegar al año 2050 con más de 900 millones de personas viviendo bien, dentro de los límites planetarios, a mediados de siglo". En este marco, nuestra Firma y 35 empresas pioneras adhirieron a trabajar para alcanzar esta meta bajo cinco criterios claves de sostenibilidad:

1. Carbono Neutralidad.
2. Biodiversidad.
3. Derechos Humanos y Debida Diligencia.
4. Inclusión y Diversidad.
5. Transparencia y reportabilidad.

Nuestra Firma y 35 empresas pioneras adhirieron a trabajar para alcanzar esta meta bajo cinco criterios claves de sostenibilidad



Karin Eggers,

Socia ESG de KPMG en Chile y Liaison Delegate de KPMG Internacional ante el World Business Council for Sustainable Development (WBCSD).



Conoce más sobre el WBCSD

Comprometidos con la Equidad de Género

El compromiso de KPMG global con el empoderamiento de las mujeres se ve materializado con el apoyo a nivel global de la organización "Women Corporate Directors (WCD)", la red más grande a nivel global de mujeres miembros de Directorios en grandes empresas del mundo. En esta línea, KPMG en Chile es sponsor de "Woman Corporate Directors" y durante el año que comprende este reporte, WCD Chile tuvo un crecimiento de más del 20% de socias y una presencia importante en la conferencia anual de esta organización en Nueva York, el Global Institute, entre otros logros.





Governanza

21 Nuestro Directorio

GRI 2-9

El Directorio de KPMG en Chile está compuesto por los socios líderes de cada una de las tres unidades de negocio, Auditoría, Tax and Legal y Advisory, además del socio de Quality Risk Management y dos miembros independientes nombrados por la junta de accionistas.

Nuestro Directorio está conformado por las siguientes personas:

Juan Pablo Guerrero:

Socio Líder
Tax y Legal

Diego Balestra:

Socio Líder de
Clientes y Mercados

Santiago Barba:

Socio Líder de
Advisory

Joaquín Lira:

Socio Líder
Auditoría

Rodrigo Ávalos:

Socio Líder Tax
Compliance



Directorio 2022

Juan Pablo Belderrain:

Socio líder de Quality
Risk Management

Francisco Lyon:

Socio
Principal

Alejandra Vicencio:

Socia de
Auditoría

Organigrama

GRI 2-11



Nominación y evaluación del Directorio

GRI 2-18

La junta de accionistas tiene un rol fundamental en la nominación del Directorio, ya que tiene la potestad tanto de la integración como de la remoción de los miembros del Directorio.

Nuestro Directorio se renueva cada cuatro años, permitiendo la reelección por un período adicional. En el caso de los dos miembros independientes, estos son nombrados por la junta de accionistas, y permanecen cuatro años en el cargo, sin derecho a reelección.

Los miembros del Directorio tienen evaluaciones de carácter independiente, gestionadas por la junta de accionistas.



Socio Principal

Elegido por un Comité de Nominación conforme al pacto de accionistas de la Sociedad.

Dicha función debe recaer sobre un líder que vele por la integridad, apelando a la excelencia profesional y humana, velando por los intereses de la Sociedad sobre cualquier otro. Se espera de este líder el cumplimiento de los estándares fijados por KPMG Internacional.

Accionistas Líderes de Auditoría, Asesoría, Impuestos y Risk Management

Propuestos a la junta de accionistas por el Socio Principal, previa ratificación de los accionistas de la línea de servicios respectiva.

Directores independientes

Elegidos por la junta de accionistas y deben ser accionistas que no ejerzan labores ejecutivas en la Sociedad.

Durante el año fiscal 2022, la estructura societaria de KPMG es el Directorio el máximo órgano de gobierno de nuestra empresa. La estructura societaria de KPMG en Chile está compuesta por 41 socios.

Comités

GRI 2-12

Si bien no existen comités dentro del Directorio de KPMG en Chile, hay otros comités que ejercen de forma independiente, siendo parte de la estructura de gobierno corporativo de KPMG en Chile:

Comité Disciplinario

Tiene por función el análisis de presuntas violaciones a las Políticas de Calidad y de Ética e Independencia de KPMG en Chile, así como 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.

**Composición Comité disciplinario:
(hasta el 30 de septiembre del 2022)**

- **Francisco Lyon**
(Socio Principal)
- **Juan Pablo Guerrero**
(Socio Líder de Tax & Legal)
- **Joaquín Lira**
(Socio Líder de Auditoría)
- **Danissa Castillo**
(Socia de RR.HH.)
- **Juan Pablo Belderrain**
(Socio Líder de Quality Risk Management)
- **Julio Blanco**
(Director de RRHH)
(Presidente del Comité)
- **Santiago Barba**
(Socio Líder de Advisory)

Comité Independiente

Tiene por función la supervisión general de la administración de la Sociedad, el fiel cumplimiento de las normas del pacto de accionistas de KPMG en Chile y de la legislación aplicable.

**Composición Comité independiente
(hasta el 30 de septiembre del 2022)**

- **Nolberto Pezzatti**
(Socio Auditoría)
- **Enrique Margotta**
(Socio Advisory)
- **Andrés Martínez**
(Socio Tax & Legal)

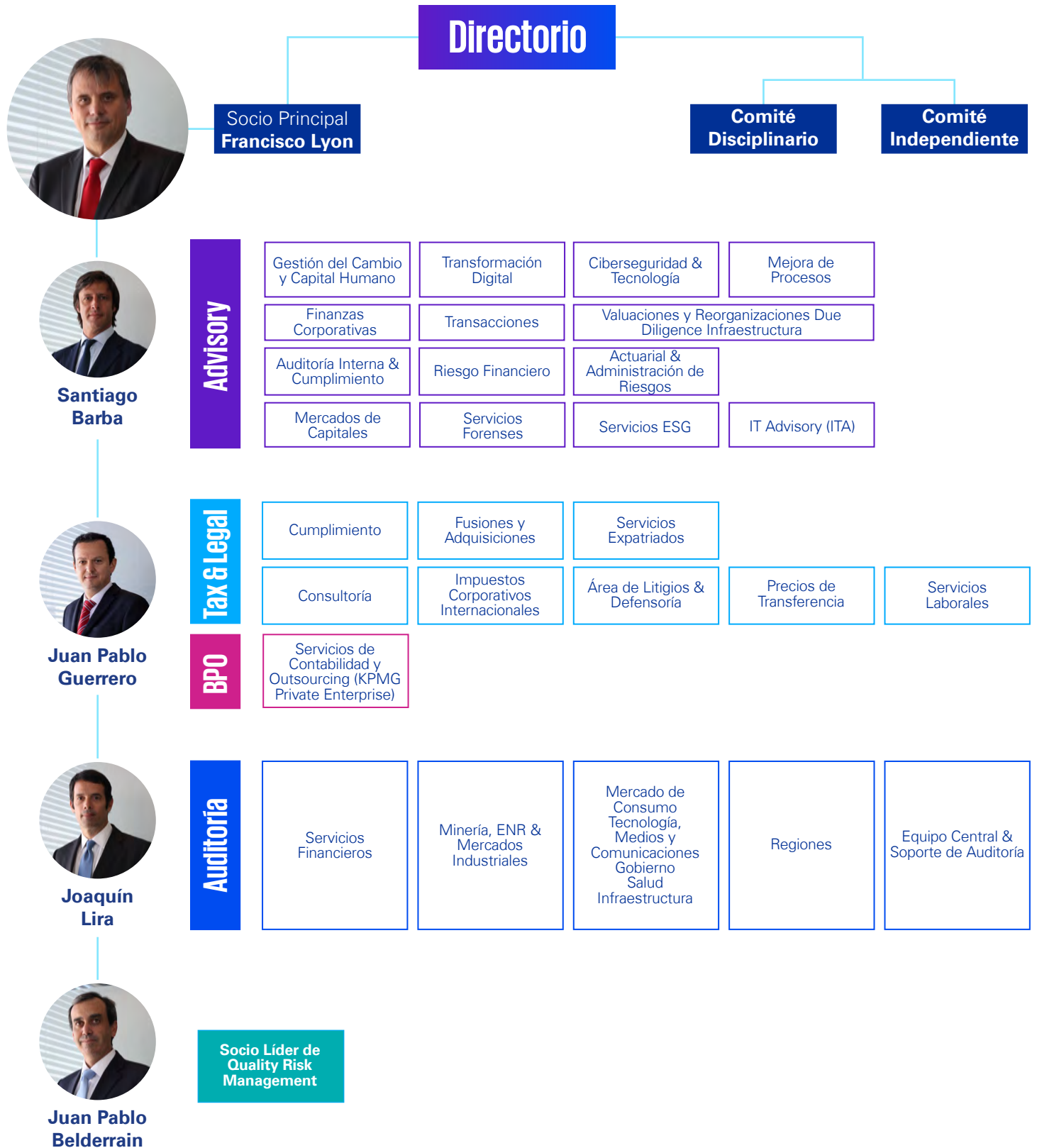
Preocupaciones críticas

GRI 2-16

Durante el año fiscal 2022, el Directorio sesionó semanalmente. En estas reuniones que impactan en la Firma, entre otros temas.

Principales ejecutivos

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



2.2 Ética, Integridad Y Transparencia

GRI 2-23 | GRI 2-24 | GRI 2-26 | GRI 3-3

Una cultura basada en la integridad, responsabilidad, calidad, objetividad, independencia y ética es fundamental en una Firma de auditoría para mantener la confianza en los mercados de capitales.

KPMG en Chile ha tomado medidas para fortalecer nuestra gobernanza, con un enfoque en la responsabilidad por la calidad.

Nuestro actuar comienza con una gestión ética, razón por la cual nuestro Código de Conducta es un elemento esencial para cumplir con los más altos estándares de probidad e independencia velando para que colaboradores, proveedores y terceros, cumplan las leyes nacionales e internacionales además de las políticas globales de KPMG.

Dado que en gran parte de los servicios que prestamos emitimos nuestra opinión, velamos por hacer lo correcto en todo momento, fundamentalmente frente a los clientes, reguladores y mercados.

Todos en KPMG somos responsables del comportamiento consistente con el Código y estamos obligados a registrar nuestro cumplimiento a través de una validación anual obligatoria.

Se alienta a las personas a que informen del incumplimiento del Código o de nuestros Valores y a conversar con el socio directo de su unidad de negocio o con el socio de ética e independencia de la Firma para recibir asesoramiento y acompañamiento en sus consultas. Para salvaguardar este principio de responsabilización mutua, KPMG en Chile comunica y mantiene canales claramente definidos para permitir que los equipos internos y/o de terceros realicen consultas, planteen inquietudes en relación con asuntos denunciados, sin temor a represalias de acuerdo con las leyes o regulaciones aplicables.

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



Conoce más de estos instrumentos en nuestro Reporte de Sostenibilidad FY2021

Nuestra Línea Ética

GRI 2-25 | GRI 2-26

KPMG en Chile cuenta con un canal de denuncias o línea ética abierto a todos los grupos de interés, cuyo fin es garantizar la protección y anonimato de los denunciantes, protegidos adicionalmente por una política de no represalias.

Durante el año fiscal 2022, continuamos trabajando con ClearView Strategic Partners ubicado en Canadá, administrador externo independiente de los servicios de línea directa telefónica y de la web, con objeto de garantizar la protección de los denunciantes y asegurar su anonimato. En los casos en que la denuncia involucre a miembros de la alta dirección, la investigación es llevada a cabo por la plataforma "KPMG Confidencialidad".

A nivel global contamos con diversos canales de denuncia y consultas éticas revisadas por el director de cumplimiento normativo global de KPMG Internacional, quien determina la acción apropiada a tomar. 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.

Durante el año fiscal 2022 recibimos dos denuncias a través de nuestros canales



Línea Ética KPMG Chile
Línea Global KPMG
Línea Local EthicsPoint-KPMG



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

Gestión de la Ética, Integridad e Independencia

GRI 2-15

Inspirar confianza en nuestros clientes y la sociedad en su conjunto requiere gestionar nuestro actuar siempre teniendo como prioridad la integridad e independencia. Para esto, KPMG International cuenta con políticas de calidad y gestión de riesgos que se incluyen en el Manual global de Gestión de Riesgos y Calidad (Manual GQ&RM) y se aplican a todas las Firmas de KPMG, incluida la nuestra. Estas políticas y procedimientos asociados están diseñados para ayudar a todas las Firmas a cumplir con las normas profesionales pertinentes y los requisitos normativos y legales. Se han actualizado recientemente para reflejar los requisitos de la NIGC 1. Asimismo, el Código de Ética de IESBA se aplica a todos los servicios que brindan las firmas de KPMG.

En KPMG en Chile contamos con un Socio de Ética e Independencia, quien vela por el adecuado cumplimiento de la dirección, ejecución y monitoreo de las políticas y procedimientos de ética e independencia. Asimismo, contamos con un equipo especializado en riesgos que apoya a nuestros profesionales para asegurar que se adopten y cumplan las políticas y procedimientos establecidos, a fin de identificar, minimizar y gestionar las posibles amenazas a la independencia de nuestra Firma. El cumplimiento de las políticas y procesos de independencia es supervisado a través de confirmaciones anuales de independencia y auditorías de cumplimiento dentro de las Firmas de KPMG.

Políticas para garantizar la independencia

Nuestras políticas de independencia se basan en los estándares de independencia de:

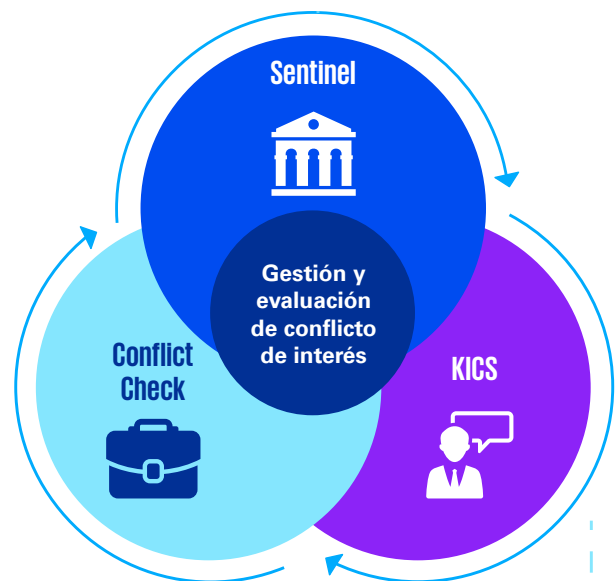
	International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA)
	Comisión del Mercado Financiero (CMF)
	Colegio de Contadores de Chile
	Security & Exchange Commission (SEC)

Contamos con procedimientos de evaluación de conflictos de independencia y conflictos de interés a nivel local (procedimiento denominado "Conflict Check") e internacional (Procedimiento denominado "Sentinel"). Además de identificar posibles conflictos de interés, Sentinel facilita el cumplimiento de los requisitos de independencia ya que requiere informar sobre el servicio, entregables y tarifas estimadas como parte del proceso de aceptar un compromiso de servicio. Cuando el posible servicio es para un cliente de auditoría, también se requiere incluir en la presentación de Sentinel una evaluación de posibles amenazas a la independencia y salvaguardas.

Finalmente, nuestra plataforma KICS – KPMG Independence Compliance System- exige que todos los roles de alta dirección y gerencias de KPMG en Chile reporten sus relaciones financieras para verificar que tampoco existan conflictos de independencia a nivel personal. Se requiere que los socios y empleados de KPMG estén libres de intereses financieros y relaciones con clientes de auditoría.

2. Sentinel

Recibiendo eventualmente los comentarios con mitigaciones solicitadas por los responsables.



1. Conflict Check

Respondiendo directamente a la alerta que reciben todos los colaboradores de la Firma.

3. KICS

Evaluando internamente eventuales conflictos derivados de la situación financiera individual reportada.

Formación en ética y anticorrupción

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

Con el propósito de dar vida a nuestra gestión ética y mantenerla activa en cada una de nuestras acciones, nos preocupamos de comunicar y capacitar a nuestros equipos en políticas y procedimientos de ética y anticorrupción.

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.

El 94% de nuestros colaboradores realizaron cursos de gestión ética e integridad durante el año fiscal 2022.

Administración de riesgos

GRI 2-23

La gestión de riesgos está a cargo del área de Quality & Risk Management, quienes monitorean permanentemente la matriz de riesgos e informan periódicamente de los cambios y actualizaciones al Directorio.

Durante el 2022 todas nuestras operaciones fueron evaluadas respecto a los riesgos relacionados con anticorrupción, incluyendo el incumplimiento de leyes y regulaciones donde se enmarcan los delitos de corrupción.

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

Nuestro Modelo de Prevención del Delitos (MPD)

Un elemento clave de nuestro modelo de integridad es contar con un Modelo de Prevención de Delitos que resguarde que todos nuestros negocios se lleven a cabo dentro de un marco de legalidad y que permita prevenir los delitos contenidos en la Ley N°20.393 y sus modificaciones, así como todos aquellos que dan origen o son hechos precedentes a la figura de lavado de activos.

En este rol el encargado del Modelo de Prevención de Delitos fue Juan Pablo Belderrain, Socio de Riesgos.

A través de nuestra intranet mantenemos vigente nuestro Manual de Modelo de Prevención de Delitos, disponible para todos los colaboradores de KPMG en Chile.

Dentro de nuestro modelo contamos con diversas políticas y procedimientos que guían nuestro actuar y componen el MPD.



Conoce más de estos instrumentos en nuestro Reporte de Sostenibilidad FY2021

Durante el 2022, no registramos denuncias ni tuvimos casos de corrupción.

Por otro lado, el curso Modelo de Prevención de Delitos fue impartido a todos los profesionales que se incorporaron a la Firma en el año 2022, siendo el porcentaje de cumplimiento de un 94%.

261 nuevos profesionales

de las tres unidades de negocio participaron en el curso de Modelo de Prevención de Delitos.

Línea de Negocio	Cantidad FY2021*	Cantidad FY2022*
Advisory	37	34
Auditoría	82	138
Tax&Legal	23	54
Backoffice	3	35
Total	145	261

*Año fiscal

Cumplimiento Normativo

GRI 2-27 | GRI 206-1 | GRI 205-1 | GRI 205-3

En este año fiscal, comprendido entre el 1 de octubre 2021 al 30 de septiembre 2022, no se registró ninguna multa asociada a incumplimiento normativo. Tampoco existieron acciones jurídicas pendientes o finalizadas con respecto a la competencia desleal y las infracciones de la legislación aplicable en materia de prácticas monopólicas y contra la libre competencia en las que se haya identificado que la organización ha participado.

2.3 Desempeño Económico

GRI 201-1

Valor Económico por año y línea de servicio



Valor Económico distribuido por año



2.4 Privacidad de la Información

GRI 3-3

Construimos y mantenemos la confianza con nuestros grupos de interés a partir del aseguramiento y resguardo de la privacidad de la información controlada por nuestra Firma, entre otros aspectos claves. Para ello, contamos con una Gerencia de Seguridad y Privacidad, liderada por National IT Security Officer (NITSO) bajo la autoridad otorgada por el Socio principal de la Firma y bajo la supervisión del Chief Information Officer (CIO) y Risk Management Partner (RMP).

Esta gerencia está compuesta por un equipo de especialistas de seguridad en Tecnologías de la Información (TI), quienes dan apoyo técnico en la Dirección y Administración de los controles técnicos y físicos en materia de seguridad de la información.



Centralizamos las políticas relevantes en privacidad de la información a través de nuestra intranet, donde tenemos acceso a los lineamientos actualizados en cada área de negocio.

En el año fiscal 2022 actualizamos nuestra política de seguridad de TI con el objetivo de estar anticipados frente a cualquier incertidumbre respecto a la protección de datos.

Durante el año fiscal 2022, realizamos 52 campañas que tuvieron relación con la seguridad y privacidad de la información, incluyendo el comunicado sobre nuestras políticas.





Personas

Gestión de las personas en KPMG en Chile

En el año fiscal 2022, iniciamos un proceso de reestructuración del equipo de gestión de personas, junto a sus prácticas vinculadas, para avanzar en la integración de acciones estratégicas que velen por el impulso de una cultura donde prime la voluntad de trabajar con **Integridad, Excelencia y Valentía**, de trabajar **Juntos** para **Ser Mejores**.

Junto con esto vivimos un proceso de reencuentro en nuestras oficinas al levantarse las medidas sanitarias por el COVID-19, lo cual permitió revivir un ambiente laboral basado el respeto y asumiendo compromisos vinculados a los Derechos Humanos.



“En la Firma queremos atraer y fidelizar a los talentos, por lo que buscamos potenciar el orgullo de pertenecer a KPMG en Chile. Queremos que cada uno sea protagonista de su carrera profesional, donde todos cuenten con las mismas oportunidades para crecer y desarrollarse. Nuestro propósito es seguir potenciando la confianza y el crecimiento de la Firma, tanto interna como hacia nuestros clientes, fomentando comunicaciones transparentes, oportunas y fluidas. Para lograr esto, hemos generado diversas instancias que nos ayudan a fortalecer a nuestros equipos”.

Julio Blanco

Director de Recursos Humanos.

KPMG Destaca

Uno de los grandes hitos de este año fiscal 2022, fue el programa de reconocimiento "**KPMG Destaca**", cuyo objetivo es entregar una distinción interna mensual a los colaboradores que mejor representan los valores de la Firma y las competencias globales: "Impulsa el Crecimiento", "Genera Impacto" y "Busca el Crecimiento".

Este programa, creado e impulsado por las áreas Recursos Humanos y de Clientes y Mercados, destaca y valora los logros individuales y colectivos, promoviendo un sentido de pertenencia, colaboración, y la motivación entre nuestros colaboradores. La primera premiación se realizó en septiembre del 2022.

Testimonios:

"Más allá del reconocimiento, debemos trabajar pensando en los valores de la Firma y en el aporte e impacto que generamos en nuestros equipos mediante un buen actuar"

David Duhart.

FP&A Manager Account & Fce.

"Ya son 8 años desde que llegué a KPMG y me siento muy feliz de haber recibido este reconocimiento. Lo más importante para mí ha sido la confianza que me han entregado y el conocimiento que he podido entregar a las nuevas generaciones que se incorporan a la Firma".

Maritza Rojas.

Gerente de Administración.



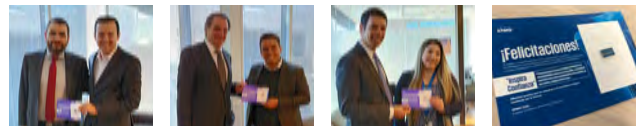
KPMG Destaca: Profesionales que Inspiran Confianza

Con la piocha de color azul, se reconoció a estos profesionales que sobresalen consistentemente por su responsabilidad y apego a la cultura de KPMG. Actúan desde una mirada más amplia considerando el bien de KPMG, de sus clientes, colegas y del mercado.

La entrega incluye compartir un desayuno junto a los líderes de cada área, instancia donde cada uno puede transmitir sus distintas experiencias y aprendizajes en KPMG.

Nuestros colaboradores reconocidos durante el año fiscal 2022 fueron:

- **María Julia Arana**
- **Maritza Rojas**
- **Jennifer Cáceres**
- **Elizabeth del Río**
- **David Duhart**
- **Felipe Ibarra**
- **Sergio Lucero**
- **Tamahi Martínez**
- **Alejandra Martínez**
- **Erick Palencia**
- **Camila Pizarro**
- **Carlos Ramirez**
- **Vanessa Riera**
- **Andrés Rodríguez**
- **Belén Tramolao**
- **Jaime Vergara**
- **María Villar**



3.1 Nuestro Equipo

GRI 2-7

Durante el año fiscal 2022 tuvimos un incremento de 7% de la dotación total respecto al año fiscal 2021.

Dotación por tipo de jornada, género y región

		Dotación FY2021*			Dotación FY2022*		
Región / Sexo		Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Permanentes	Santiago	403	415	818	426	443	869
	Viña del Mar	5	10	15	3	9	12
	Concepción	3	8	11	3	5	8
	Valdivia	1	1	2	2	3	5
	Puerto Montt	4	4	8	4	5	9
	Antofagasta	0	1	1	0	0	0
	Total	416	439	855	438	465	903
Temporales	Santiago	8	6	14	12	10	22
	Viña del Mar	0	0	0	0	0	0
	Concepción	0	0	0	0	0	0
	Valdivia	0	0	0	0	0	0
	Puerto Montt	0	0	0	0	0	0
	Antofagasta	0	0	0	0	0	0
	Total	8	6	14	12	10	22
Dotación total KPMG	Santiago	411	421	832	438	453	891
	Viña del Mar	5	10	15	3	9	12
	Concepción	3	8	11	3	5	8
	Valdivia	1	1	2	2	3	5
	Puerto Montt	4	4	8	4	5	9
	Antofagasta	0	1	1	0	0	0
	Total	424	445	869	450	475	925

*Año Fiscal

Dotación por género y región

Región / Género	Dotación FY2021*			Dotación FY2022*		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Santiago	438	428	866	469	463	932
Viña del Mar	5	10	15	3	9	12
Concepción	3	8	11	3	5	8
Valdivia	1	1	2	2	3	5
Puerto Montt	4	4	8	4	5	9
Antofagasta	0	1	1	0	0	0
Total	451	452	903	481	485	966

*Año Fiscal

Dotación por estamento

GRI 405-1

Estamento / Género	Dotación FY2021*			Dotación FY2022*		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Socio/a	27	7	34	31	10	41
Managing Director	11	6	17	8	9	17
Director/a	17	12	29	21	5	26
Gerente Senior	24	19	43	20	24	44
Gerente	30	44	74	42	39	81
Supervisor/a	2	18	40	19	21	40
Senior	91	102	193	85	98	183
Semi Senior	79	87	166	55	57	112
Staff	90	85	175	134	144	278
Soporte y BO	60	72	132	66	78	144
Total	391	380	903	481	485	966

*Año Fiscal

Dotación de socios/as por edad y género

Dotación FY2021*				
Sexo	Estamento	Edad		
		Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total
Mujer	Socias	4	3	7
Hombre	Socios	17	10	27
Total		21	13	34

Dotación FY2022*				
Sexo	Estamento	Edad		
		Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total
Mujer	Socias	7	3	10
Hombre	Socios	21	10	31
Total		28	13	41

*Año Fiscal

KPMG en Chile tuvo un crecimiento porcentual del 20,5% entre el FY21 y FY22 respecto a la cantidad de socios y socias



3.2 Diversidad, Inclusión y Equidad en KPMG en Chile

GRI 3-3

A nivel global, la Firma está comprometida con la gestión de la Diversidad, Inclusión y Equidad a través de "Our Impact Plan". Reconocemos el valor que tiene para las personas y el entorno contar con distintas culturas y formas de vivir. Nos enriquecemos de la diversidad y fomentamos un ambiente libre de cualquier tipo de discriminación.

En KPMG en Chile contamos con un equipo diverso y multicultural compuesto por profesionales de distintas edades, géneros, trayectorias, países, culturas, formaciones y otros aspectos.

Uno de los hitos de este año fiscal 2022 es que se impulsó el trabajo para crear en el corto plazo un **Comité de Diversidad e Inclusión** y la pronta incorporación de nuestra Firma a la **Mesa de Diversidad e Inclusión de One Americas**. Esto representa un progreso tangible para el desarrollo de planes que nos lleven a fortalecer las acciones en Diversidad, Inclusión y Equidad.

Entre ellos, lograr que un tercio de los roles de liderazgo para 2025 estén ocupados por mujeres. Es por esto que KPMG en Chile se sumó para participar de los Comités creados para aplicar este plan.

Durante el año fiscal 2022, creamos nuestro Comité de Diversidad e Inclusión el cual está a cargo de asegurar que ofrezcamos oportunidades a todas las personas por igual, independiente de cualquier condición ajena a su mérito profesional, en línea también con las directrices que establece "Our Impact Plan".

Resultados destacados

En línea con estos esfuerzos, durante este año fiscal 2022 se incorporaron a nuestra Firma cinco personas en situación de discapacidad.

Nuestro equipo está conformado por:

50,2%

de mujeres del total de los colaboradores.

Entendemos que nuestro principal desafío se encuentra en **promover la diversidad de género en los cargos ejecutivos**, donde los liderazgos están compuestos por:

32,8%

de mujeres en cargos ejecutivos.

En línea con potenciar la carrera de nuestros profesionales y con la mirada en impulsar el equilibrio de género, durante este año fiscal 2022 **se incrementó el número de socios de 34 a 41, lo que representa un aumento de:**

3,8%

de participación femenina.

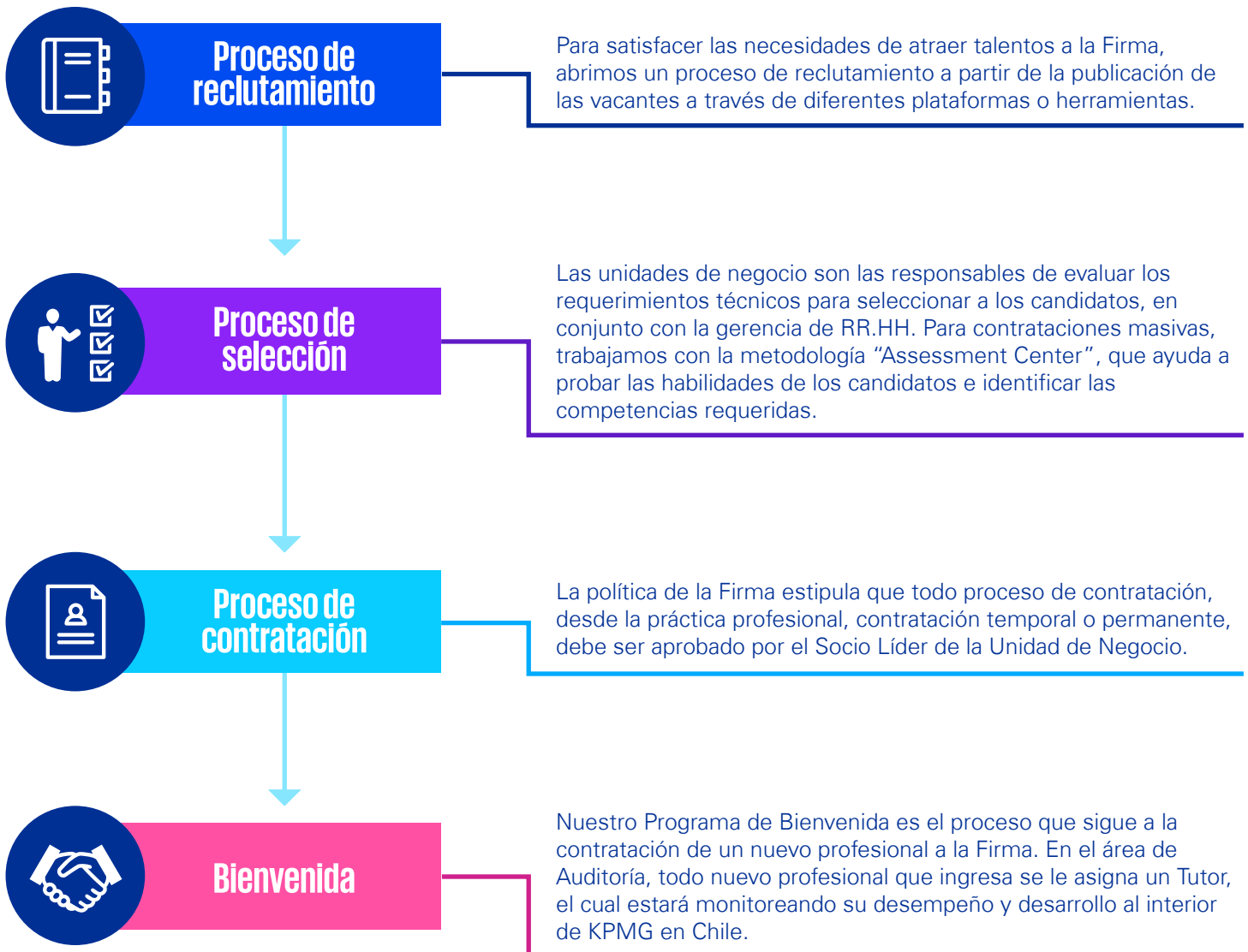
3.3 Atracción y retención de Talento

GRI 401-1

Con el fin de atraer y retener a los mejores talentos, en KPMG en Chile desarrollamos nuevas alianzas con las principales universidades y centros de formación del país, además de promover diversas oportunidades de desarrollo y movilidad interna.

Estamos comprometidos con promover la igualdad de oportunidades y prevenir cualquier forma de discriminación. Es por ello que nos enfocamos en identificar de manera clara las competencias críticas necesarias para cada puesto, a través de un proceso de reclutamiento, selección y contratación inclusivo y transparente.

En el año fiscal 2022, hemos trabajado en la actualización de nuestra Política y Procedimiento del Área de Reclutamiento y Selección de Profesionales, con el objeto de agilizar los procesos y responder oportunamente a nuestros equipos y sus necesidades.



Cantidad de contrataciones FY 2022*

GRI 401-1

Sexo	Nuevas contrataciones FY2022*			Total
	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores a 50 años	
Femenino	162	52	0	214
Masculino	159	64	1	224
Total de nuevas contrataciones	321	116	1	438

*Año Fiscal

Cantidad de desvinculaciones FY 2022*

GRI 401-1

Desvinculaciones FY2022*				
Sexo	FY2022			Total
	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores a 50 años	
Femenino	108	67	6	181
Masculino	118	69	3	190
Total de egresos	226	136	9	371

*Año Fiscal

La tasa de rotación en el año fiscal 2022 fue de 39,5%, cifra que se dio principalmente por la discontinuidad de contratos temporales, así como salidas voluntarias.

Acciones para atraer y retener talento

GRI 3-3

Con el fin de ser una empresa la cual ofrece a sus colaboradores incentivos y buenas condiciones laborales, durante el año 2022 como área de Recursos Humanos implementamos diversas iniciativas que han sido valoradas positivamente por nuestros colaboradores. Asimismo, inauguramos nuevas oficinas en Santiago, preocupándonos por ofrecer espacios cómodos y confortables.

Nuestras principales acciones en bienestar laboral Año Fiscal 2022

- Inicio campaña KPMG Destaca
- Creación de sala de lactancia
- Opción de teletrabajo



Sala de lactancia

Programa Global Opportunities (GO)

En KPMG International contamos con el programa Global Opportunities (GO), el cual busca fomentar el intercambio y la reubicación de profesionales en países donde tenemos presencia, según las necesidades del negocio. El objetivo principal del programa es brindar a los profesionales un desarrollo integral a nivel internacional, abriendo la oportunidad de estar en nuevos lugares, con nuevas culturas, fortaleciendo sus capacidades y talento, a fin de contar con colaboradores muy preparados y actualizados para entregar un servicio eficiente y de gran calidad para todos nuestros clientes.

Durante el 2022, retomamos el programa GO, lo que significó recibir a un socio y el traslado de otro socio a Estados Unidos y un profesional de Auditoría emplazado en Canadá. En Chile recibimos a un socio de Canadá.



Primer desayuno KPMG Destaca



Reconocimiento KPMG Destaca

3.4 Bienestar laboral y calidad de vida

GRI 401-2

Como parte de los nuevos lineamientos de la Firma, el bienestar laboral es un aspecto estratégico y por ello continuamos con las iniciativas del **Programa KPMG Contigo**, enfocándonos en el cuidado físico, salud mental, la interacción y comunicación a través de actividades semanales.



Para más detalles acerca de nuestros beneficios

Como parte de los beneficios de KPMG en Chile, destacamos el sistema de trabajo híbrido, es decir, nuestros profesionales pueden combinar su labor, trabajando desde casa o bien en nuestras oficinas.

Para el año fiscal 2023, nos proponemos renovar e incorporar nuevos beneficios laborales para los profesionales, con el objetivo de crear un entorno laboral excepcional y consolidar a KPMG como la mejor Firma para trabajar y desarrollarse.



Durante el 2022 trabajamos para contar con un espacio de trabajo acogedor, con espacios de distención para potenciar el bienestar de nuestros colaboradores.



Remuneración

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

Nuestra política de compensaciones se basa en criterios de equidad interna y competitividad externa. Mantenemos una estructura de remuneraciones basada en los diferentes cargos y áreas, cuidando la confidencialidad y protección de datos personales.

Anualmente, en todas las áreas de KPMG en Chile llevamos a cabo procesos de evaluación de desempeño, instancia donde se revisan y ajustan -si corresponde- las remuneraciones de nuestros colaboradores.



Proporción del salario base de las mujeres en relación con los hombres FY 2022*

Categoría	Proporción
Managing Director	0,86
Director/a	0,85
Gerente Senior	0,85
Gerente	0,90
Supervisor/a	0,90
Senior	0,98
Semi Senior	0,92
Staff	0,99
Soporte y BO	0,86

*Año Fiscal

Según se indica en la tabla, las brechas salariales en KPMG en Chile, las mujeres reciben una remuneración similar a los hombres.

3.5 Evaluación de desempeño

GRI 404-3

Porque es importante contar con un procedimiento el cual establezca parámetros profesionales sobre el rendimiento de nuestros colaboradores es que contamos con el proceso de evaluación de desempeño, el cual se realiza al cierre del año fiscal para todos los profesionales, excepto en el área de Auditoría quienes tienen su evaluación al final de la temporada alta. Estos profesionales, por la naturaleza de su labor, son evaluados por proyecto, considerando tareas específicas y habilidades blandas. En estas evaluaciones también se realizan reuniones de calibración donde se definen aumentos y ascensos. El objetivo es consolidar el desarrollo y crecimiento de nuestros profesionales, brindando mayores responsabilidades, desafíos, conocimientos y relaciones con los clientes.

Las oportunidades de desarrollo profesional en cada área de negocio tienen una progresión definida de acuerdo con su estructura organizacional. La progresión en la carrera implica plazos promedio en cada posición antes de ascender a cargos gerenciales, con una duración media de entre 1 a 2 años por cargo.

Cobertura evaluación de desempeño

Evaluación de desempeño*	Total FY 2021*			Gerentes			Staff a Supervisores		
	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%

*Año Fiscal

Evaluación de desempeño*	Total FY 2022*			Gerentes			Staff a Supervisores		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Total de colaboradores	254	219	473	45	45	90	209	174	383
N° de colaboradores evaluados	194	166	360	36	23	64	158	138	296
% respecto del total de colaboradores	76,4%	75,8%	76,1%	80%	62,2%	71,1%	75,6%	79,3%	77,3%

*Año Fiscal

**Es importante destacar que la información reportada se refiere principalmente a la división de Auditoría. Trabajamos continuamente en la aplicación de evaluaciones de desempeño a otras áreas de la Firma.

Durante el período reportado en 2022, se llevaron a cabo evaluaciones de desempeño para el 76,1% de nuestros colaboradores.

Respecto al total de evaluaciones de desempeño, se precisa que el 10,7% que no fue evaluado ya que 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.

Durante el 2022, se realizaron 390 promociones o ascensos de nuestros colaboradores lo que equivale al 40,4% nuestra dotación. De esta forma impulsamos su desarrollo y crecimiento profesional.



3.6 Formación y desarrollo profesional

GRI 404-1 | GRI 404-2

Mantenernos a la vanguardia en conocimiento es parte de la excelencia; es por esto que nos esforzamos por brindar a nuestros colaboradores las mejores oportunidades de formación y desarrollo de carrera. Durante el período reportado, hemos fortalecido nuestros programas y herramientas de capacitación, adaptándonos a los nuevos desafíos de aprendizaje, especialmente en respuesta a las exigencias tecnológicas necesarias para enfrentar un mercado cambiante.

Seguimos impulsando el desarrollo de nuestros profesionales con la plataforma Global Learning Management System (GLMS), donde los profesionales tienen más de 3.000 cursos disponibles, tanto mandatorios como opcionales. Estas capacitaciones abordan distintos tipos de aprendizajes, abordando capacidades técnicas, digitales y habilidades blandas.

Durante el año que comprende este reporte, nuestros profesionales se capacitaron 55 horas en promedio, con un total de 52.603 horas de formación en KPMG.

La Plataforma GLMS opera en la mayoría de los países de KPMG, lo que permite acceder a soluciones de e-Learning que entregan nuevas herramientas con el objetivo de ofrecer un servicio de excelencia a nuestros clientes.

Creemos que invertir en la formación de nuestra gente es clave para su crecimiento y para el éxito de nuestra Firma.

Horas de Capacitación KPMG en Chile
Año fiscal 2022

52.630 horas de capacitación colaboradores de KPMG en Chile



55 horas promedio por persona



Auditoría 665 personas capacitadas

45.312 horas totales del área

Tax & Legal 205 personas capacitadas

6.041 horas totales del área

Advisory 224 personas capacitadas

6.471 horas totales del área

Áreas administrativas 62 personas capacitadas

800 horas totales del área

Formación profesional adicional

El área de Tax&Legal de KPMG en Chile, a través de una alianza estratégica con la Universidad Adolfo Ibáñez, ha impulsado que 33 de nuestros profesionales destacados cursen el “Diplomando en Análisis y Gestión Tributaria”, con un total de 168 horas cronológicas por cada estudiante.

Este diplomado está diseñado para profesionales como abogados, contadores auditores, ingenieros comerciales y administradores públicos, así como otros especialistas relacionados. Sus objetivos son ampliar el conocimiento sobre el sistema tributario chileno, enfocándose en la asesoría y gestión de las obligaciones principales y accesorias en el ámbito tributario. Además, se busca aplicar casos prácticos a la legislación, normas administrativas y jurisprudencia relevante del Servicio de Impuestos Internos (SII) en materia tributaria. Asimismo, se enfatiza la capacidad de valorar y cuantificar los efectos fiscales de diversas operaciones, negocios y contratos.



Formación de nuestros profesionales de Auditoría en los años fiscales 2021 y 2022

FY2021*			
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
Semisenoior	95	7.174	76
Staff	86	7.074	82
Sexo			
Hombre	213	16.153	76
Mujer	224	16.948	76
Total	437	33.102	76
FY2022*			
Cargo	Número de colaboradores	Número de horas de formación	Promedio de horas de formación
Directores y Socios	47	4.923	105
Gerentes	81	9.457	117
Supervisores	12	701	58
Senior	151	11.899	79
Semisenoior	85	4.680	55
Staff	255	13.650	54
Sexo			
Hombre	318	22.986	72
Mujer	313	22.325	71
Total	631	48.414	72

*Año Fiscal

Formación de nuestros profesionales de Advisory en los años fiscales 2021 y 2022

FY2021*			
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
Semisénior	38	1.515	40
Staff	40	3.348	84
Sexo			
Hombre	91	4.161	47
Mujer	81	3.754	46
Total	172	8.015	47
FY2022*			
Cargo	Número de colaboradores	Número de horas de formación	Promedio de horas de formación
Directores y Socios	14	370	24
Gerentes	25	721	25
Supervisores	23	695	26
Senior	37	944	31
Semisénior	51	2.035	36
Staff	74	2.678	27
Sexo			
Hombre	118	3.158	27
Mujer	106	3.314	31
Total	224	7.442	29

*Año Fiscal

Formación de nuestros profesionales de Tax & Legal en los años fiscales 2021 y 2022

FY2021*			
Cargo	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
Semisénior	29	1.260	43
Staff	31	3.546	114
Otros cargos	17	71	4
Sexo			
Hombre	91	5.123	56
Mujer	77	4.636	60
Total	168	9.758	58
FY2022*			
Cargo	Número de colaboradores	Número de horas de formación	Promedio de horas de formación
Directores y Socios	22	687	31
Gerentes	22	526	24
Supervisores	6	191	32
Senior	38	1.136	30
Semisénior	42	1.181	28
Staff	72	2.320	32
Otros cargos	1	20	20
Sexo			
Hombre	86	2.540	30
Mujer	117	3.501	30
Total	203	6.441	30

*Año Fiscal

Formación de nuestros profesionales de Áreas Administrativas en los años fiscales 2021 y 2022

FY2021*			
Cargo	Número de colaboradores	Número de horas de formación	Promedio de horas de formación
Administrativos	87	1.018	12
Sexo			
Hombre	48	253	5
Mujer	39	765	20
Total	87	1.018	12
FY2022*			
Cargo	Número de colaboradores	Número de horas de formación	Promedio de horas de formación
Administrativos	62	800	13
Sexo			
Hombre	32	504	16
Mujer	30	296	10
Total	62	800	13

*Año Fiscal

Comunicación con nuestro equipo

Nuestra Firma vela porque cada uno de sus profesionales comprenda, haga suyo y ponga en práctica los valores y mejores prácticas de KPMG -en concordancia con sus lineamientos globales- en el entendido que nuestro negocio se basa en la confianza.

En el año fiscal 2022, y como consecuencia de la renovación de los liderazgos internos de Recursos Humanos y de Marketing y Comunicaciones, se puso en marcha una estrategia destinada a reforzar y fomentar la horizontalidad de las relaciones internas.

Asimismo, se buscó poner de relieve los logros conseguidos por los colaboradores en temas de competencias laborales y potenciar las comunicaciones internas de la Firma, como una mejor forma de integrar a sus profesionales a un equipo con propósito.

Canales de comunicación:**Gestión de Clima Laboral**

Valoramos enormemente la voz de nuestra encuesta de clima laboral, ya que su experiencia nos brinda información valiosa para identificar áreas de mejora y nivelar aquellos aspectos en los que podemos crecer.

La Encuesta Global de Personas de KPMG (GPS) 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. Nos enorgullecemos de que durante el año fiscal 2022 tanto la participación como la evaluación de las categorías medidas aumentaron respecto al año fiscal anterior.

Durante este año fiscal, seguimos desarrollando instancias de retroalimentación como entrevistas de salida y encuesta ISTAS de riesgo psicosocial.

La tasa de participación de la encuesta global de personas (GPS) del 2022 fue de un 89%.

Participación colaboradores en GPS por año

Categoría	FY2021	FY2022
	79% de participación	89% de participación
Índice de colaboración	81%	85%
Índice de inclusión y diversidad en la Firma	74%	81%
Índice de crecimiento profesional en la Firma	70%	81%
Índice de confianza con la Firma	72%	80%
Índice de compromiso con la Firma	75%	79%
Índice de comunicación en la Firma	67%	76%
Índice de liderazgo	67%	76%
Índice de oportunidad de crecimiento en la Firma	60%	72%
Índice de responsabilidad social de la Firma	57%	68%

*Año Fiscal



3.7

Salud y Seguridad Ocupacional

GRI 403-1 | GRI 403-6 | GRI 403-7 | GRI 403-8

Nos tomamos en serio la salud y seguridad de nuestros colaboradores y también de nuestros contratistas y subcontratistas. Durante el año fiscal 2022 hemos fortalecido nuestra gestión en este ámbito, implementando acciones como:

- **Actualización de nuestro Sistema de Gestión de Salud y Seguridad:** Nuestro sistema cumple con la normativa legal y las políticas internas de la Firma, y está respaldado por nuestro Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS). Este reglamento, basado en la norma ISO 45.001 y aprobado por la Dirección del Trabajo hace más de 10 años, establece los lineamientos para prevenir riesgos laborales y garantizar el bienestar físico y mental de nuestros colaboradores.
- **Nuevo Reglamento Interno de Contratistas y Subcontratistas:** establece los requisitos y estándares para coordinar con estas empresas y cumplir con las obligaciones en Prevención de Riesgos.
- **Actualización de nuestro programa de Seguridad y Salud Ocupacional:** En el año fiscal 2022, actualizamos nuestro Programa de Seguridad y Salud Ocupacional con el fin de alinearlos con la Política de Seguridad y Salud Ocupacional aplicable a todos los profesionales que trabajan de forma temporal o permanente en nuestras oficinas a lo largo del país.

Gestión de peligros, riesgos e incidentes

GRI 403-2

A fin de asegurar espacios sanos y seguros contamos con una experta en prevención de riesgos, quien coordina con la Mutua 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.



KPMG Reporte de Sostenibilidad FY2021



Hemos mantenido nuestro compromiso al realizar estudios de iluminación, ergonómicos, de riesgos psicosociales, entre otros, con el fin de identificar potenciales peligros y prevenirlos con la actualización constante del Sistema de Salud y Seguridad.

Jennifer Cáceres

Experta en gestión de riesgo

Comité Paritario de Higiene y Seguridad

GRI 403-4

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS) tiene como función colaborar con el encargado de prevención de riesgos en la difusión, implementación y fiscalización del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en KPMG en Chile.

Se realizó con éxito la renovación del Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS), correspondiente al período 2022-2024. Se eligieron a 3 profesionales y 3 suplentes, a través de una votación realizada por todos los colaboradores de la Firma.

Reconocimiento de buenas prácticas al comité paritario por parte de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS)

El CPHS premió a profesionales que promueven conductas preventivas dentro de sus áreas de trabajo, especialmente siguiendo los reglamentos recomendados por la autoridad sanitaria.

Protocolo de control y prevención del COVID-19

Durante el año reportado, se mantuvieron las medidas requeridas por la autoridad sanitaria en las distintas oficinas del país, manteniendo la certificación "Sello COVID-19" otorgada por la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) en nuestro plan de gestión. La mantención de estas medidas surge de la necesidad de asegurar la salud e higiene en el trabajo en nuestro lugar de trabajo.



Formación en Salud y Seguridad

GRI 403-5

Al ser una Firma de servicios, los riesgos ocupacionales son de carácter bajo, sin embargo, permanentemente gestionamos preventivamente estos riesgos realizando capacitaciones a nuestros colaboradores. Por otra parte, y dependiendo del tipo de servicio, nuestros profesionales que van a terreno y/o faenas de los clientes, son capacitados adicionalmente por las empresas cliente.

Los cursos en Salud y Seguridad que realizamos están centrados en:

1. Uso y Manejo de extintores
2. Obligación de Informar (ODI) COVID y teletrabajo
3. Prevención de riesgo en cliente (Auditoría).

Por otra parte, y en vista de que durante el año reportado continuamos alertas por el COVID-19, realizamos campañas de cuidado tanto en las oficinas como el autocuidado de todos los colaboradores.

Cifras clave para la Prevención de Riesgos FY2022

Durante el año fiscal 2022, actualizamos cuatro veces el Protocolo de COVID, teniendo un total de 1.637 colaboradores que firmaron este procedimiento. Además, 306 personas recibieron elementos de Protección Personal (esto según el tipo de trabajo realizado).



Resultados FY2022* sobre exámenes ocupacionales

Tipo de Examen	Cantidad de personas
Altura Física	19
Altura Geográfica	126
Espacio Confinado	188

*Año Fiscal

Resultados FY2022 sobre capacitaciones:

Nombre Capacitación	Cantidad de personas
ODI COVID-19 y Teletrabajo	276
Extintores	220
Espacio Confinado	188
Prevención de riesgo de cliente (Audít)	136

*Año Fiscal

Accidentabilidad y enfermedades profesionales

GRI 403-7 | GRI 403-9 | GRI 403-10

Para identificar los riesgos laborales, se han evaluado las actividades de la Firma y los factores estresores, utilizando instrumentos del MINSAL. A partir de ello, se han establecido medidas preventivas para reducir el riesgo de sobretensión mental y psicológica y dolencias musculoesqueléticas. Estas medidas incluyen comunicados con recomendaciones para posturas adecuadas en la oficina y el teletrabajo, e intervenciones con la ACHS para promover posturas correctas.

Durante el año reportado, se ha registrado una (1) enfermedad laboral declarada por nuestro organismo administrador relacionada con la sobrecarga laboral. No se ha excluido a ningún trabajador o sitio de trabajo de esta relación sobre enfermedades laborales.

Asimismo, logramos mantener la meta de cero accidentes en el año fiscal 2022, sin embargo, ocurrieron cuatro enfermedades profesionales registradas. A continuación, presentamos las tasas de accidentabilidad para colaboradores propios.

Índice de accidentes

	FY2019	FY2020	FY2021	FY2022
N° de accidentes	2	1	0	0
Días perdidos por accidentes	19	12	0	0
Enfermedades profesionales	1	1	0	4
Días perdidos por enfermedad profesional	43	15	0	72
Total de días perdidos	62	27	0	72
Tasa de frecuencia	0,84	0,43	0,0	0
Tasa de gravedad	8	5,16	0,0	0
Tasa siniestralidad total	5	2	0,0	7
Tasa de accidentabilidad	0,18	0,09	0,0	0

Las estadísticas se calculan por 1.000.000 de horas

*Año Fiscal

En cuanto a trabajadores contratistas, durante el año fiscal 2022 no se declaró ningún accidente ni enfermedad profesional de las empresas que trabajan con KPMG en Chile.





Prosperidad

4.1 Nuestros Clientes

Nuestra gestión de clientes se centra en la ambición, confianza, crecimiento, consistencia y responsabilidad. Buscamos superar expectativas, construir relaciones sólidas y proporcionar soluciones innovadoras.

 **1.500**
Clientes

 **1.029.845**
Horas
de servicio

 **+120.000**
Proyectos
(incluye proyectos con otros KPMG a nivel global con atención a clientes globales)



Líderes en soluciones a nuestros clientes

KPMG en Chile destaca por su experiencia en diversos servicios y su profundo conocimiento de las industrias locales e internacionales. Ponemos al cliente en el centro de todo lo que hacemos, acompañándolos y escuchándolos permanentemente, mejorando constantemente nuestro conocimiento de su negocio y ofreciendo servicios y soluciones que satisfacen sus necesidades.

A través de cada una de nuestras áreas de negocio, contribuimos a la transparencia, la rendición de cuentas, la mejora continua y las buenas prácticas del mercado, permitiendo que nuestros clientes perfeccionen el desarrollo de sus negocios.

Nuestro enfoque se centra en ayudar a nuestros clientes a estar al día con los últimos avances en la industria, el mercado, las regulaciones y las mejores prácticas empresariales. Además, nos esforzamos por mantener y fortalecer la confianza en los servicios que brindamos en todas nuestras líneas de negocio.



Servicios Financieros

Esta industria abarca entidades de mercados de capitales, instituciones bancarias, compañías aseguradoras y gestión de activos.



Energía y Recursos Naturales

Dentro de esta categoría se encuentran las principales actividades relacionadas con combustibles (gas y petróleo), energía, servicios básicos y minería, entre otros.



Consumo & Retail

Dentro de esta categoría se encuentran actividades relacionadas con el consumo masivo, tanto al por mayor como al por menor, incluyendo alimentos y bebidas, bienes en general, empresas de retail, agroindustria, entre otros.



Infraestructura

Constructoras, aerolíneas, compañías que proporcionan transporte, carga aérea y operadores de aeropuertos. Empresas de transporte terrestre (taxis y autobuses), entre otros.



Mercados Industriales

Actividades industriales como la industria automotriz, manufacturera (metalmecánica, materiales de construcción) y otras industrias afines.



Gobierno

Refiere a las entidades gubernamentales y actividades relacionadas a esta.



TMT

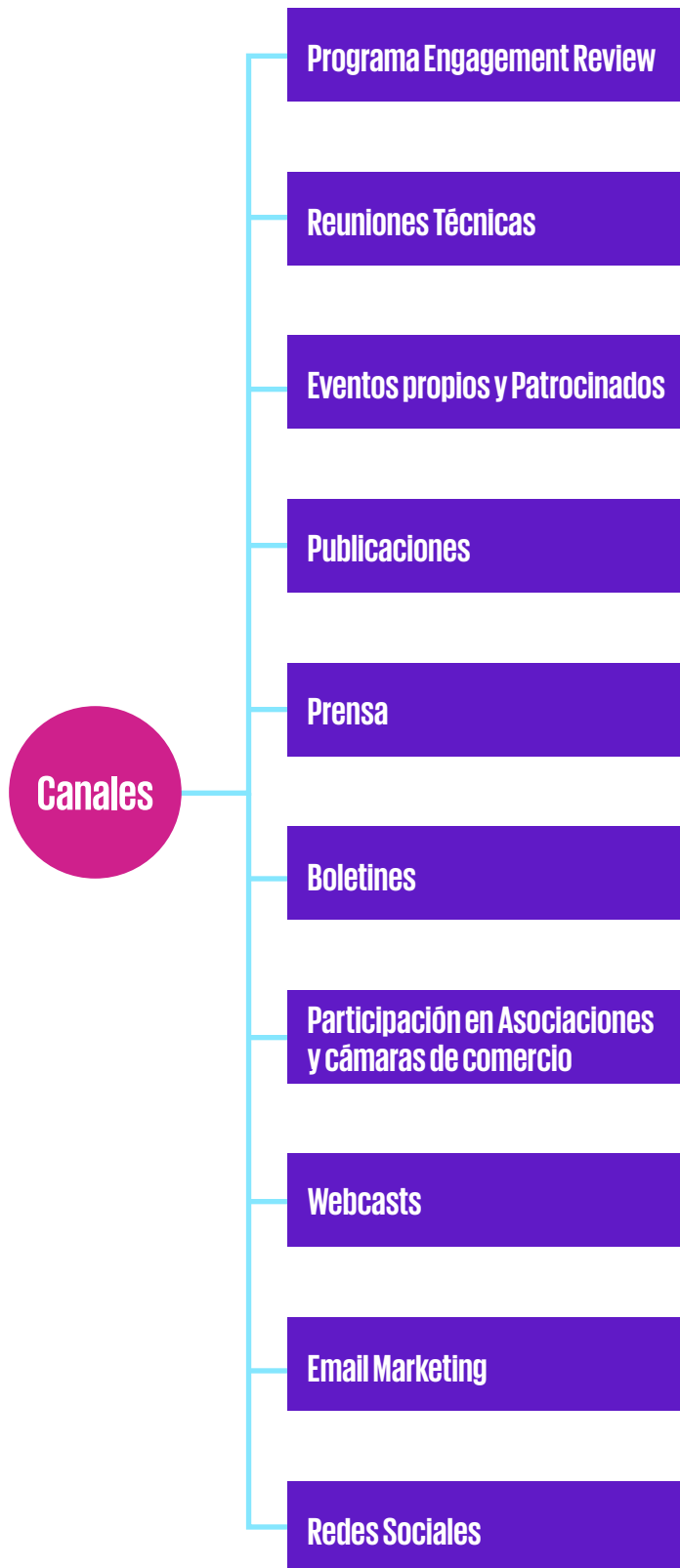
En esta categoría se incluyen actividades relacionadas con la tecnología, los medios de comunicación y las telecomunicaciones.



Salud y ciencias de la vida

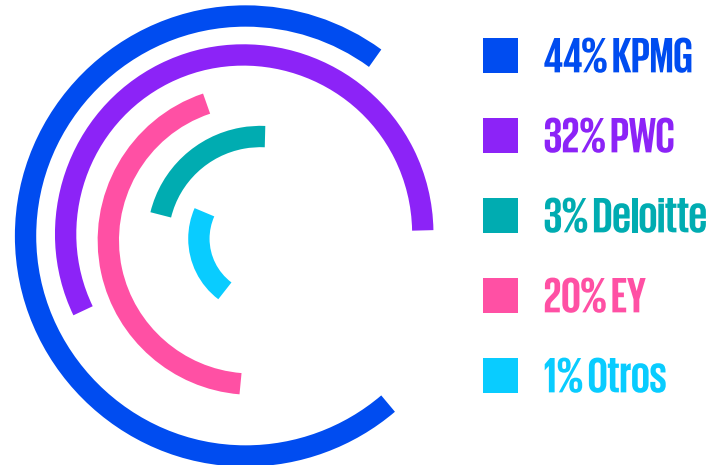
Actividades vinculadas a la salud y ciencia como farmacéuticas, laboratorios, biotecnología, productos químicos en energía, entre otros.

Canales de comunicación con clientes



En KPMG en Chile estamos permanentemente buscando ser líderes para nuestros clientes y el mercado nacional. Destacamos que durante el año fiscal 2022 tuvimos un 44% de presencia en el mercado en el sector de la banca.

Market Share Bancos por activos



Fuente: Ranking de los mejores bancos de Chile por activos 2022

Participación de mercado de KPMG Chile en IGPA 2022



Escuchando a nuestros Clientes

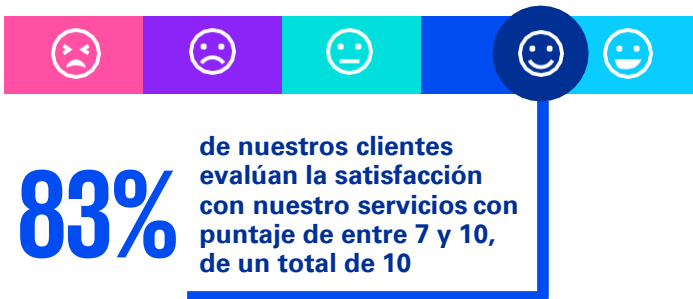
Resultados del NPS FY 2022

GRI 3-3

El Net Promoter Score (NPS) es una métrica o indicador de Harvard ampliamente utilizado a nivel global en las todas las empresas de primer nivel, el cual se basa en una pregunta de la encuesta de satisfacción que pide a los clientes que califiquen la probabilidad de que recomienden a una empresa, un producto o un servicio.

EN KPMG en Chile los niveles de recomendación de clientes se situaron en 44% —lo reportado en el año fiscal 2021 fue de 52%—, contracción que nos llevó a reforzar la experiencia de clientes sumando a nuestros servicios inversión en tecnología, capacitaciones y otros asuntos en busca de la mejora continua.

Por otra parte, en este año fiscal 2022, también medimos los niveles de satisfacción de nuestros clientes. Los resultados generales mostraron que un 83% de los clientes evaluaron a KPMG con una calificación promedio de 8,1 sobre un máximo de 10 de satisfacción de sus servicios.



Actualizamos nuestra encuesta de satisfacción de clientes llamada Engagement Review, la cual evalúa:

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

Atributos destacados de Satisfacción de KPMG (% total de respuestas 9 y 10)

73% Calidad de la relación

72% Pericia técnica

72% Capacidad de respuesta

Encuesta Engagement Review octubre 2021 – agosto 2022

Estos resultados nos demuestran que nuestros clientes valoran de forma positiva nuestro desempeño en áreas como calidad de la relación, experiencia técnica y capacidad de respuesta. Aún con estos resultados, trabajamos para mejorar constantemente y ser un aliado de confianza de nuestros clientes.



4.2 Nuestras iniciativas estratégicas

GRI 404-1 | GRI 404-2

Nuestra Estrategia Colectiva traza las acciones que deben implementarse en todas las firmas miembro con el objetivo de alcanzar nuestra ambición. Su enfoque se centra en las acciones que debemos emprender globalmente para convertirnos en una Firma que inspire confianza y promueva el cambio.

1 Foco en cuentas regionales en el esquema de One Americas

2 Lead partner para atención y relacionamiento con clientes

3 Plan go-to-market con dos focos estratégicos: Captación y Fidelización

4 Foco y especialización por industrias

5 Mejoras de canales Inbound

6 Activación del Programa Voice of Client

1 Cuentas regionales:

Como parte de nuestra estrategia One Americas, se han definido a nivel regional un conjunto de cuentas prioritarias con presencia en toda la región de Sudamérica para mantener la consistencia, la calidad y el relacionamiento en todos los países donde estos clientes tienen presencia.

2 Lead Partner:

Es el líder general de la cuenta y el socio responsable del servicio y relacionamiento, así como del desarrollo del plan de cuenta y la coordinación regional, si es una cuenta de la cartera regional. Asimismo, está encargado de coordinar los esfuerzos de marketing y del cumplimiento de las expectativas de prestación de servicios.

3 Captación y fidelización:

Dos enfoques, por un lado, la Captación de clientes asociados a nuestra estrategia de crecimiento moderado y, por el otro la fidelización de clientes.

Todo lo anterior con un enfoque de relacionamiento, procesos y en nuestro journey buscamos impactar en una mejor experiencia del cliente.

4 Foco y especialización por industria:

La orientación o foco por industria permite a la Firma garantizar el éxito y crecimiento de los sectores, así como contar con equipos especializados por industrias.

Garantizan la conexión de calidad, entregables y servicio a la compañía con el valor agregado de tener un conocimiento sectorial para la entrega de insights, mejores prácticas y casos de éxitos para las empresas clientes.

Posicionamiento KPMG en Chile por industria:



5

Canales inbound:

Son los canales que nos permiten una comunicación directa con los clientes para canalizar sus inquietudes o petición de servicios. Durante el año fiscal 2022 realizamos una mejora en el proceso de seguimiento, así como en la automatización de canales de comunicación para que nuestros clientes y potenciales clientes tengan una mejora en la comunicación con la Firma y una atención rápida por parte de KPMG en Chile y su equipo de profesionales.

6

Programa Voice of client:

Nuestro Programa Voice of Client y su Encuesta Engagement Review online, busca conocer la satisfacción de nuestros clientes en relación con el servicio que brindamos.

Alianzas estratégicas

KPMG en Chile ha impulsado con fuerza su vinculación con redes empresarias, foros y cámaras en las que nuestros clientes y potenciales clientes participan, no solo buscando afianzar relaciones, sino también agregando valor desde el contenido, la experiencia y casos de éxitos en eventos y encuentros multisectoriales.

Asimismo, se estableció un marco de colaboración conjunto con Diario Financiero, para la divulgación del estudio de KPMG Internacional sobre el estado del reporte, que luego de dos años volvió a incluir la participación de Chile en la investigación sobre la publicación de reportes de sostenibilidad y reportes integrados.

Membresías y alianzas a nivel local

GRI 2-28

Redes ESG

- Miembros de Acción Empresas, capítulo chileno del Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible (WBCSD por sus siglas en inglés).
- Patrocinadores del capítulo chileno del Women Corporate Directors, WCD.
- Apoyamos a emprendedores de Netmentora.

Cámaras y Gremios

- Miembros de la Cámara Española en Chile.
- Miembros de la Cámara de Comercio de Santiago.
- Miembros de SOFOFA.
- Miembros de Amcham.
- Miembros de Britcham.
- Colegio de Contadores de Chile.
- Asociación de Auditores externos.

Alianzas globales

- **Foro Económico Mundial (WEF):** KPMG Internacional ha contribuido con el Stakeholder Capitalism KPI del WEF.
- **TCFD o el Grupo de trabajo sobre divulgaciones financieras relacionadas con el clima:** KPMG Internacional es miembro fundador del TCFD.
- **TNFD o Grupo de Trabajo sobre Divulgaciones Financieras Relacionadas con la Naturaleza:** KPMG Internacional es miembro fundador del TNFD.
- **UNESCO:** KPMG Internacional apoya a UNESCO a través del Our Impact Plan.
- **WWF:** WWF Chile trabaja para proteger los ambientes terrestres y marinos del sitio prioritario Sur de Chile.
- **WBSCD:** KPMG en Chile cumple el rol de patrocinador.

4.3 Ser líderes en Transformación Digital

GRI 3-3

La transformación digital es esencial para KPMG Internacional ya que permite mejorar la eficiencia operativa, ofrecer servicios innovadores, impulsar una óptima experiencia del cliente y mantenernos competitivos en un entorno empresarial en constante evolución.

Frente a este contexto, 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.

Durante el año fiscal 2022, hemos continuado invirtiendo en nuevas tecnologías para fortalecer la calidad de nuestros servicios, integrando en cada línea de negocio, y en nuestro BackOffice, soluciones innovadoras en tecnología.

Innovación en Auditoría

A través de la plataforma de Auditoría, Clara®, los servicios de auditoría han integrado una visión de innovación en nuestros servicios. Esta herramienta nos ha permitido ampliar las muestras y volúmenes de datos con los que trabajamos en el proceso de auditoría. Gracias a su sistema basado en la nube y flujo de trabajo en línea, KPMG Clara® impulsa la coherencia global y proporciona información más detallada basada en datos sobre riesgos y anomalías potenciales.

Durante el período 2022, todos los servicios de auditoría fueron ejecutados con KPMG Clara®

KPMG Clara® basada en la tecnología Microsoft Azure, ha sido implementada en más de 100 países y basada en la metodología de auditoría de KPMG. Esta tecnología ha mejorado nuestro flujo de trabajo y potenciado nuestras capacidades analíticas al aprovechar datos, automatizaciones y visualizaciones, y otorgar una visión más holística de nuestros clientes con una ventana 24/7 al estado de una auditoría y del entorno competitivo.

KPMG Clara workflows

Conocimiento

- Búsqueda.
- Mejor visualización con contexto.

Metodología

- Claro.
- Comprensible.
- Consistente a nivel mundial.

Datos

- Anticipar tipos de datos.
- Guiar a los equipos en uso.

Flujos de trabajo

Aprendizaje

- Flexible y modular para respaldar aprendizaje en el aula.
- Bajo demanda.



Contenido enriquecido.



Usabilidad mejorada y tecnología habilitada.



Aprovechar las innovaciones.



Experiencia del cliente.

Innovación en Tax&Legal

El aprovechamiento de la tecnología como un activo esencial para sortear la complejidad tributaria y los cambios regulatorios es crítico para el negocio de Tax&Legal. Es por esto que hemos desarrollado soluciones tecnológicas de inteligencia tributaria para los procesos de cumplimiento de nuestros clientes, con lo que puedan integrar y tener preeminencia de sus datos tributarios, analizar las declaraciones, identificar los riesgos y mantenerse al día.

La división de Tax&Legal ha desarrollado e incorporado herramientas digitales y tecnológicas como Tax Technology, (D&A) Data & AnalyticsTax y Tax solutions:

Tax Technology	Tax Solution
<p>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.</p> <p>La herramienta ofrece servicios clasificados en cuatro categorías:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 	<p>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.</p> <p>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).</p>

Innovación en Advisory

La línea de negocios de Advisory se siguió potenciando una amplia gama de servicios para abordar los desafíos de transformación digital y fomentar la innovación en los negocios de sus clientes. Estos servicios incluyen:

- 1. Transformación Digital:** El área de Servicios Digitales de KPMG realiza consultorías en diversos aspectos relacionados con la estrategia digital de nuestros clientes, abordando el diseño de experiencias, modelos de análisis digital, proyectos de innovación digital o el desarrollo de soluciones omnicanal, entre otros. Contamos con las siguientes líneas de servicios:

Transformación Digital	Definición y Desarrollo de Activos Digitales	Análisis avanzado y Big Data	Digital Labor
<p>Apoya la transformación de negocios de empresas para ser más eficientes en costos e ingresos, mediante el aprovechamiento de herramientas y oportunidades en el ámbito digital, con un enfoque en los activos digitales.</p>	<p>Tiene por objetivo establecer y fortalecer la presencia digital de nuestros clientes, a través de canales que maximizan los resultados de la experiencia digital de sus usuarios.</p>	<p>Proporciona un análisis avanzado de la información y gestión de datos para brindar valor en la toma de decisiones orientadas al negocio.</p>	<p>Desarrolla proyectos de automatización de procesos utilizando la capacidad de robots y análisis de datos para dotarlos de inteligencia artificial.</p>

2. Innovación: Advisory se ha enfocado en la búsqueda de nuevas formas de resolver los desafíos empresariales a través de la innovación. Su enfoque combina la amplia experiencia empresarial de la red de KPMG con plataformas innovadoras, asociaciones de alto valor añadido, infraestructura de última generación y una sólida inversión para desarrollar soluciones y estrategias atractivas para las organizaciones. Los servicios disponibles en torno a esto son:

Ecosistemas de innovación	iLABS de innovación:
<p>El modelo de innovación abierta de KPMG en Chile promueve la colaboración con diferentes entidades, como universidades, proveedores, organismos de investigación, emprendedores y administraciones públicas. Juntos, desarrollamos soluciones tecnológicas y modelos de negocio nuevos, creando ecosistemas colaborativos especializados en sectores diversos, enmarcados en mercados cambiantes y disruptivos.</p> <p>A través de estos ecosistemas y startups, buscamos soluciones abiertas e innovadoras que se acerquen a las necesidades óptimas de nuestros clientes. Brindamos la asesoría necesaria para implementar estas soluciones, como cargas de trabajo en la nube y aplicaciones de negocio.</p>	<p>Los centros de innovación "iLAB's" de KPMG a nivel global impulsan soluciones para resolver desafíos definidos por los clientes. KPMG en Chile, con su ecosistema internacional, cuenta con expertos en áreas como Inteligencia Artificial (AI), Aprendizaje Automático (ML), Big Data (BD), Automatización Inteligente (IA) y soluciones digitales.</p> <p>Estos centros están involucrados en el desarrollo de soluciones basadas en código abierto y plataformas de software.</p>

3. Tecnología y Datos ESG: impulsamos la tecnología para el análisis de datos vinculados al desempeño ambiental, social y de gobernanza (ESG por sus siglas en inglés) de las empresas. Creemos firmemente en el papel crucial que desempeña la tecnología en la recopilación, análisis e informe de datos ESG a través de herramientas tecnológicas que nos permiten, por ejemplo, acceder a bases de datos globales de escenarios climáticos y a la trazabilidad de riesgos sociales en cadenas de suministros, entre otros asuntos la cual nos permite mejorar nuestro desempeño y el de nuestros clientes.

Para este fin, hemos desarrollado un exhaustivo análisis comparativo global de las herramientas digitales disponibles que nos permite evaluar el contexto específico de cada cliente.

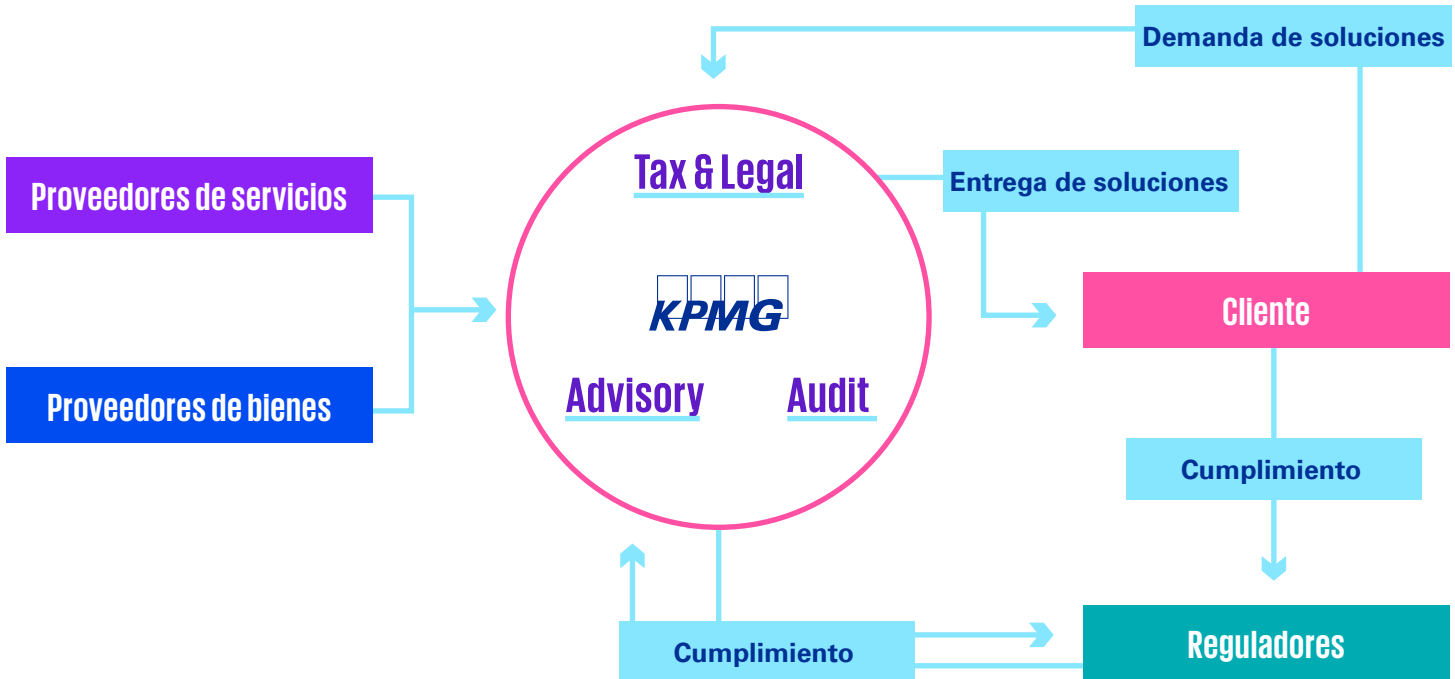


4.4 Ser aliados para nuestros proveedores

GRI 2-6 | GRI 3-3

Para el desarrollo de nuestros servicios requerimos trabajar con empresas externas, las cuales nos proveen de productos y servicios. Durante el año fiscal 2022, en KPMG en Chile se realizaron 673 órdenes de compra lo que significó una inversión de \$2.578 millones de pesos en proveedores.

De la cartera de proveedores de la Firma, 26 son proveedores de bienes y 145 proveedores de servicios.



Gestión responsable de las compras

A través del área de administración, estamos permanentemente en la búsqueda de mejoras para nuestra gestión de compras. Durante este año fiscal 2022, desarrollamos un nuevo Procedimiento de Compras, para funcionar como nuestro marco para una adecuada gestión de la cadena de suministro.

Durante el período 2022, nos relacionamos con 171 proveedores.

El objetivo de este procedimiento es establecer una metodología estándar para la adquisición de bienes, servicios, materiales, insumos y equipos que cumplan con

los estándares de calidad, garantía y precios requeridos por la Firma.

Cada solicitud y orden de compra es evaluada utilizando criterios como precio, calidad, servicio, flexibilidad y facilidades (crédito, montos y plazos), así como otros factores como consideraciones financieras, seguros y garantías. En los próximos años, esperamos avanzar en la integración de criterios ESG a esta gestión de compras.

Además, como buena práctica, garantizamos el pago a nuestros proveedores a 30 días, independiente del tamaño del proveedor.

Evaluación de proveedores

Realizamos una evaluación anual a los proveedores de la Firma, categorizándolos según la vigencia, frecuencia y monto anual de las transacciones. Gracias a estas evaluaciones podemos determinar si un proveedor cuenta con la capacidad técnica y económica para entregar productos o servicios, y si cumple satisfactoriamente con los requisitos de nuestro Sistema de Gestión de Calidad. Asimismo, para cada nueva incorporación de proveedores contamos con un procedimiento de selección y análisis de riesgos, similares a los ejecutados con nuestros clientes.

Como parte de “Our Impact Plan”, durante el año fiscal 2022 trabajamos para fortalecer nuestra evaluación de proveedores, con el fin de que en los próximos años integremos criterios ambientales y sociales. Esto nos permitirá asegurar que nuestros proveedores también cumplan con estándares sostenibles y de esta forma contar con una gestión responsable de nuestra cadena de suministro.



4.5 Ciudadanía Corporativa

GRI 3-3

El pilar de "Prosperidad" de nuestra Estrategia ESG "Our Impact Plan" se propone impulsar negocios con un propósito y ciudadanía responsable, a partir de los compromisos de actuar siempre con un objetivo claro: liderar la profesión en calidad de auditoría; apoyar la educación y el aprendizaje; y proporcionar recursos en alianzas educativas claves.

En KPMG en Chile creemos que el apoyo a iniciativas de impacto social como la educación continua son pilares clave para impulsar el Desarrollo Sostenible.

Así es como durante el año fiscal 2022 hemos llevado a cabo una serie de medidas como parte de nuestro compromiso y avance en el ámbito ciudadanía corporativa.

Acciones realizadas por KPMG en Chile durante el año fiscal 2022

Renovación de la alianza con la Universidad Diego Portales

Hemos firmado una alianza estratégica con la Facultad de Administración y Economía de la Universidad Diego Portales (UDP) - y su Escuela de Auditoría- con el fin de abordar colaborativamente los desafíos que enfrentan en forma permanente la industria de la auditoría y sus profesionales, incluyendo la adopción de nuevos estándares, así como actualizaciones cambios y normativos y de procesos.

De esta forma, contribuimos con la casa de estudios, aportando el conocimiento de nuestros profesionales de distintas disciplinas, en la formación de las nuevas generaciones de contadores públicos auditores. A través de un programa de encuentros temáticos apuntamos a apoyar a la casa de estudios en la formación de profesionales de excelencia, competentes y flexibles.

Renovación de la alianza con Netmentora

Con el objetivo de fortalecer nuestro compromiso con los emprendedores, renovamos nuestra alianza estratégica con la asociación Netmentora. Con esto buscamos continuar brindando apoyo a emprendedores para su desarrollo empresarial mediante asesoramiento especializado, con el fin de fomentar la creación de empresas sólidas que generen un impacto positivo en la sociedad.

Esta alianza se remonta al año 2018, cuando KPMG en Chile tuvo el rol de revisar la proyección financiera y viabilidad de los proyectos de los emprendedores de la red. Sin embargo, actualmente el equipo voluntario se enfoca en asesorar a los emprendedores para que desarrollen su Plan de Negocio. Entre los casos de éxito tenemos a la empresa Betterlife, una importadora de electrodomésticos con carácter "premium". Otro emprendimiento que se trabajó en 2022 fue Osoji, el primer startup chileno en salir a bolsa en tres años que abarca el mercado de las aspiradoras robot.

Entrega de 500 laptops y otros equipos en desuso a Kyklos

Firmamos un acuerdo a largo plazo con la empresa "B" Kyklos cuyo objetivo es impulsar la cultura ambiental y del reciclaje. KPMG en Chile, como partner estratégico de Kyklos, ha impulsado iniciativas para el reciclaje y reutilización de equipo computacionales y dispositivos digitales formateados, con sus sistemas operativos instalados y en buen estado.

Con este programa buscamos generar un resultado de triple impacto. Por una parte, el impacto social se logra a través de la entrega de dispositivos para el desarrollo de las personas y escuelas con necesidades de acceder a recursos informáticos. Por otro lado, impulsamos una mitigación del impacto ambiental al dar una nueva vida a los equipos computacionales y evitar su disposición final en vertederos.



Charlas y visitas en universidades

Durante el año fiscal 2022, los socios de distintas áreas de la Firma visitaron facultades con el objetivo de compartir conocimientos y lecciones aprendidas a los próximos profesionales sobre diversas materias.

Destacamos la visita de Jorge Maldonado, Socio de Auditoría en KPMG, quien conversó con los estudiantes de Auditoría de la Universidad Diego Portales acerca de los desafíos de la carrera de contador auditor y su propia experiencia.



También en 2022, los alumnos de Periodismo, mención Comunicación Estratégica de la Universidad Adolfo Ibáñez, contaron con la visita de Karin Eggers, Socia ESG en KPMG, quien compartió su experiencia sobre los nuevos desafíos empresariales en materia de sostenibilidad y presentó los compromisos ESG de nuestra Firma en esta materia.

Por otra parte, Paulina Sepúlveda, Senior Manager de Connected-Transformation&Consulting, realizó una clase sobre Levantamiento y optimización de procesos para los alumnos de la carrera de Contador Auditor de la Universidad Diego Portales, donde se analizaron los procesos mediante discovery, elaboración de diagramas de procesos e identificación de oportunidades de mejora.

Finalmente, el equipo de atracción de talento de KPMG visitó la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile con el fin de reforzar las relaciones con los estudiantes y realizar entrevistas en busca de talentos para la Firma.

KPMG



Planeta

Nuestro compromiso ambiental

GRI 3-3

Las emisiones de gases de efecto invernadero de KPMG en Chile están directamente vinculadas al consumo energético de nuestras instalaciones y a las actividades asociadas a toda nuestra cadena de suministro.

En KPMG en Chile estamos trabajando para alinearnos a la meta del pilar Planeta de "Our Impact Plan" que se propone "ser una empresa cero emisiones de carbono" para el año 2030. Para lograrlo, durante el año fiscal 2022 trabajamos en la estandarización de las mediciones de nuestros consumos energéticos a partir del cambio de oficina en Santiago, con el propósito de contar con información que nos permita evidenciar y transparentar nuestros avances.

"Our Impact Plan" propone en el pilar "Planeta" compromisos claros en cada uno de los siguientes ámbitos:

Ámbitos de acción del Pilar Planeta



[Acerca de nuestro Impact Plan y su Pilar Planeta](#)

5.1 Nuestras emisiones de Gases de efecto invernadero

GRI 305-1 | GRI 305-2 | GRI 305-3

En el año fiscal 2022 trabajamos en ajustar la metodología de medición de Huella de Carbono de nuestra Firma en Chile.

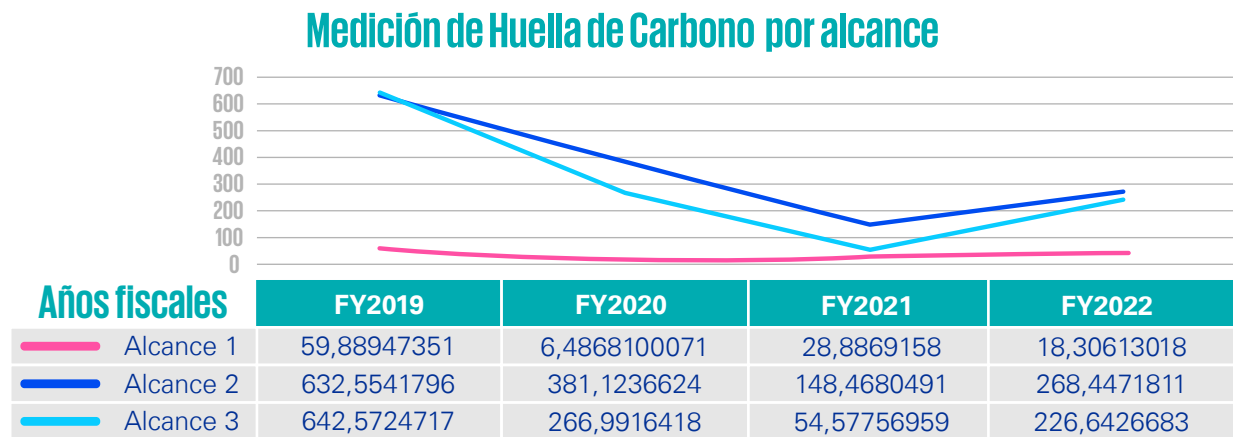
En KPMG en Chile hemos reducido nuestra Huella de Carbono en un 61% desde el año fiscal 2019.

A partir de la mudanza de nuestra oficina en Santiago, se requirió una adecuación de los cálculos para que consideren datos tanto del edificio ubicado en Isidora Goyenechea como del edificio ubicado en Rosario Norte. Por otra parte, utilizar dos instalaciones en simultáneo tuvo un efecto directo en la Huella de Carbono, aumentando en un 121%, respecto al año fiscal 2021. Este incremento se reflejó principalmente en el Alcance 2 de la Huella de Carbono debido al aumento del consumo de energía, y en el Alcance 3 debido al retorno de los vuelos de los ejecutivos que se habían detenido por la pandemia.

Sin embargo, nuestra Huella de Carbono del año fiscal 2022 comparada con la línea base del año 2019 indica una reducción de las emisiones en el alcance 1 en un 69%, un 58% en el alcance 2 y un 65% en el alcance 3.

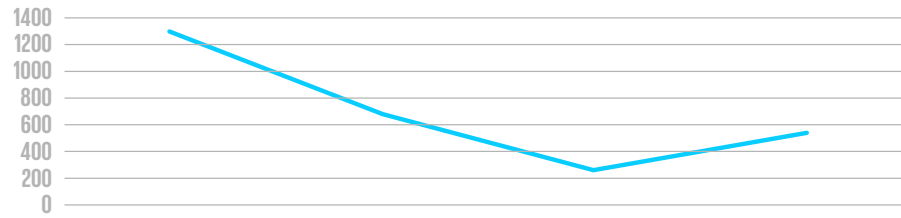
Cabe destacar que el Alcance 1 de nuestra huella corresponde a todas las emisiones generadas directamente por KPMG y sus actividades, que provienen principalmente del consumo de combustibles del generador eléctrico ubicado en oficina ubicada en Isidora Goyenechea (previo a la mudanza). Además, incluye el consumo de gas para la calefacción del edificio y la recarga de gases refrigerantes. En cuanto al alcance 2, se consideran todas las emisiones asociadas al consumo de electricidad en nuestras oficinas en Santiago, considerando ambos edificios. Finalmente, el alcance 3 refiere a las emisiones indirectas que se producen en nuestra cadena de valor e incluyen las categorías de consumo de papel, viajes administrativos y consumo de agua.

Desempeño de Huella de Carbono por alcance, desde el año fiscal 2019 al año fiscal 2022



Desempeño de Huella de Carbono total desde el año base 2019 al año fiscal 2022

Total Huella de Carbono



Años fiscales

Años fiscales	FY2019	FY2020	FY2021	FY2022
Huella de carbono	1335,016125	654,6021142	231,9325345	513,3959796

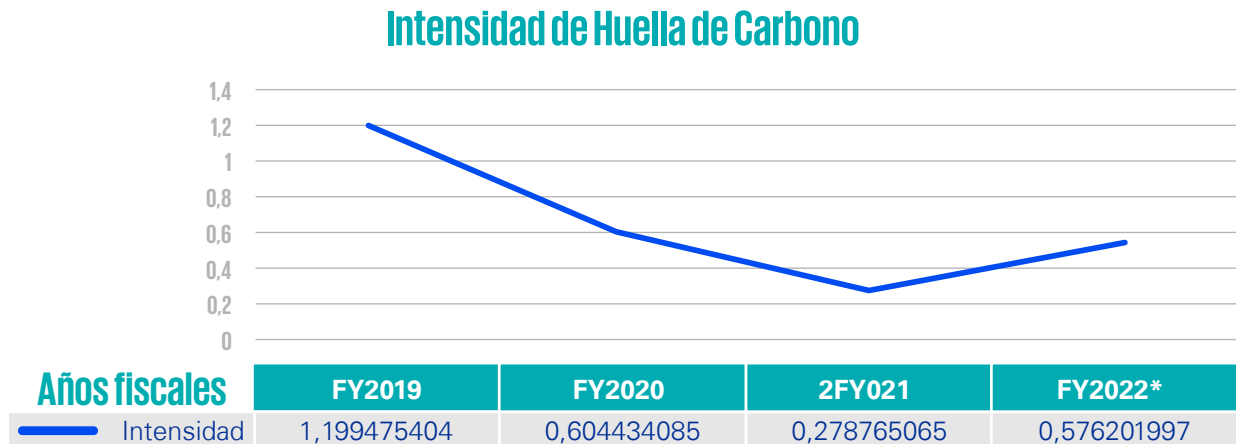


5.2 Intensidad de emisiones

GRI 305-4 | 305-5

La intensidad de emisiones corresponde a la totalidad de los Gases de Efecto Invernadero (GEI) dividido por un indicador clave, en este caso la cantidad de empleados promedio anual en las oficinas de Santiago, permitiendo de esta manera medir la eficiencia en el consumo energético.

Gráfica de Intensidad de Huella de Carbono desde el año fiscal 2019 al año fiscal 2022*



*el dato incluye una reexpresión de la información relacionada a la intensidad del FY2021 dado que se había considerado el total de empleados, pasando ahora a considerar solo la oficina de Santiago.

El resultado comparativo entre años demuestra al igual que la Huella de Carbono la Intensidad de emisiones tuvo un aumento significativo entre el año fiscal 2021 y el año fiscal 2022, mientras que respecto al año base 2019 se redujo en un 48%.

Para el cálculo de la Huella del año fiscal 2023 nos comprometemos a medir dentro del alcance 3 el transporte urbano de nuestros equipos, de manera de cuantificar el efecto que están teniendo las medidas de movilidad sostenible descritas a continuación.

Promoción de la movilidad sostenible

El nuevo edificio en Santiago nos ha permitido implementar acciones para promover la movilidad sostenible a partir del impulso del uso de la bicicleta entre nuestros colaboradores. Para lograrlo implementamos medidas de seguridad y habilitación de camarines, a fin de concientizar a nuestros trabajadores a cambiar el transporte privado por el uso de transporte bajo en emisiones.



5.3 Principales indicadores ambientales

Para nuestro segundo reporte de sostenibilidad, mantuvimos la medición de los principales indicadores medioambientales, considerando los impactos directos generados por nuestra Firma en Chile.

Consumo energético

GRI 302-1

Para el cálculo del consumo energético se incluyó al edificio de Isidora Goyenechea y el de Rosario Norte, debido al uso en simultáneo de las dos instalaciones durante el año fiscal 2022. El uso de combustibles fósiles resulta predominante en términos energéticos en el edificio de Isidora Goyenechea, mientras que en las nuevas instalaciones no se utiliza este tipo de combustibles.



Diesel (petróleo)

Uso esporádico para el generador eléctrico en casos de corte de suministro de la matriz principal.

Gas Natural

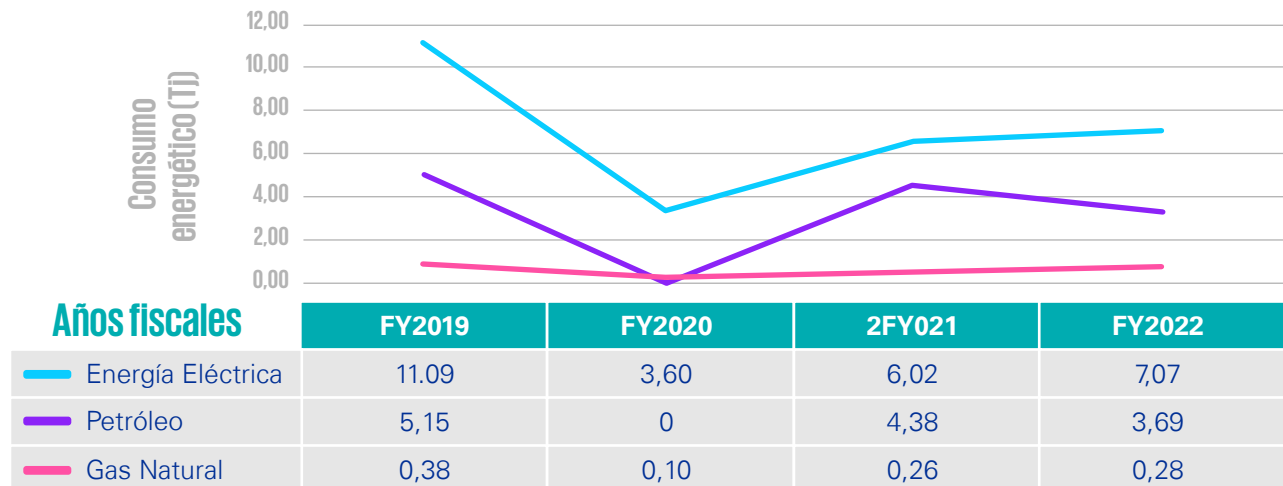
Utilizado principalmente en los meses de invierno para la calefacción.



Adicional al consumo de combustibles, dentro del consumo energético total se incluye la energía eléctrica y se considera el uso de áreas comunes y oficinas arrendadas por la Firma, los cuales son controlados y gestionados por la administración del edificio a través de remarcadores por piso y prorrateos de Gastos Comunes.

Gracias a nuestro proceso para estandarizar la medición de la gestión de los consumos, en este año fiscal 2022, realizamos análisis del comportamiento de los indicadores y monitoreos periódicos, lo que nos permitió recopilar la información de consumo energético de forma más ágil y trazable.

Consumo energético por año fiscal



(*) Estos datos fueron re expresados desde el reporte anterior, debido a la inclusión de los combustibles como energía consumida.

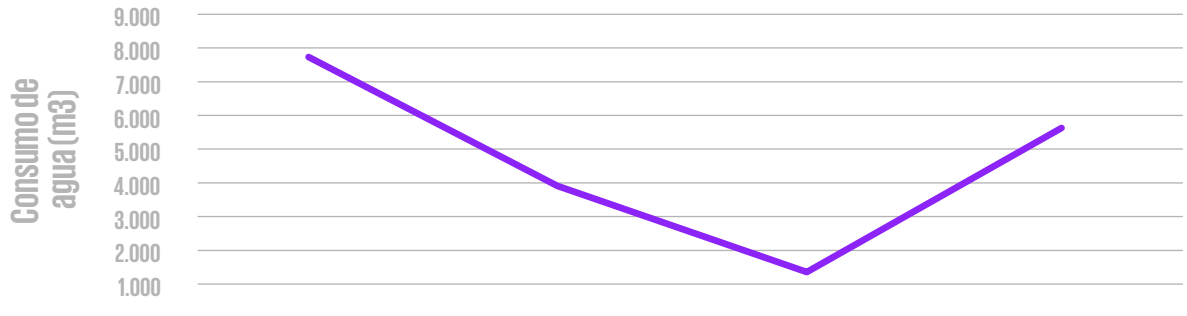
Durante el año reportado tuvimos un aumento del 17% del consumo energético en comparación con el año fiscal 2021, dado principalmente por el retorno de nuestros profesionales a las oficinas. Sin embargo, este indicador muestra una reducción del 36% respecto a la línea base del año fiscal 2019.

Consumo de agua

GRI 303-5

Durante el año fiscal 2022, tuvimos un aumento del consumo de agua significativo en relación con el año fiscal 2021, sin embargo, si consideramos la línea base del año fiscal 2019 se observa una reducción del 26%.

Consumo agua KPMG en Chile



Años fiscales

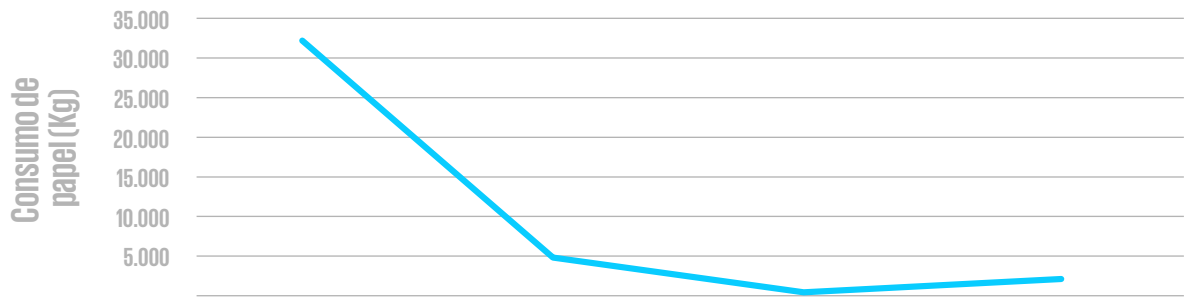
Años fiscales	FY2019	FY2020	FY2021	FY2022
Consumo de agua KPMG	7.734	3.906	1.356	5.734

Consumo de papel

El papel es uno de los elementos de mayor consumo para una Firma de servicios profesionales. Sin embargo, con el correr de los últimos años hemos impulsado campañas para desincentivar su uso. Pese a esto, en el último año se evidencia un leve aumento de su consumo respecto al año fiscal 2021.

Durante el año fiscal 2022, **reciclaron 4.270 kg de papel**, esto se debe en gran medida a la mudanza de oficina y a la eliminación de grandes cantidades de papelería archivada.

Consumo papel KPMG en Chile



Años fiscales

Años fiscales	FY2019	FY2020	FY2021	FY2022
Consumo de papel KPMG	32.189	4.809	430	2122,83

Gestión de Residuos

En el año fiscal 2022, iniciamos nuestro primer ejercicio de medición de nuestra generación de residuos, a pesar de las dificultades de registro y recopilación de data debido a que la administración de la copropiedad vertical es la responsable de esta gestión.

Para el cálculo de la cantidad de residuos generados consideramos la tasa de generación de ambos edificios. De esta manera, se contabilizaron **21.912 Kg** destinados a eliminación.

Por otra parte, a partir de la adecuación de las nuevas instalaciones de Santiago se generó un total de 8 m³ (6960 Kg) de escombros destinados a disposición final.





Anexo

Materialidad de KPMG

GRI 3-1 | 3-2 | 3-3

Para la segunda edición de nuestro Reporte de Sostenibilidad actualizamos nuestro análisis de materialidad, alineado a los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI).

Acciones para la actualización de la materialidad:

Identificación y evaluación de impactos ESG	Paso 1	Comprensión del contexto de sostenibilidad y sus cambios
	Paso 2	Identificación de impactos reales y potenciales ESG de KPMG en Chile
	Paso 2	Evaluación impactos reales y potenciales
Priorización de impactos más significativos	Paso 4	Priorización de los impactos más significativos a partir de los criterios OCDE y GRI

Comprensión del contexto:

Con el propósito de profundizar en la comprensión del contexto de sostenibilidad y los temas materiales identificados para nuestro sector realizamos un benchmark de temas prioritarios, complementado con un análisis del contexto nacional e internacional, considerando normativas y desafíos ESG para nuestra Firma.

Elementos considerados para el análisis de contexto:



Identificación de nuestros impactos ESG reales y potenciales:

Participación de nuestros grupos de interés

GRI 2-29

En KPMG en Chile, consideramos como grupos de interés a aquellas personas o grupos de personas que se ven afectadas significativamente por nuestras actividades, servicios y cadena de valor.

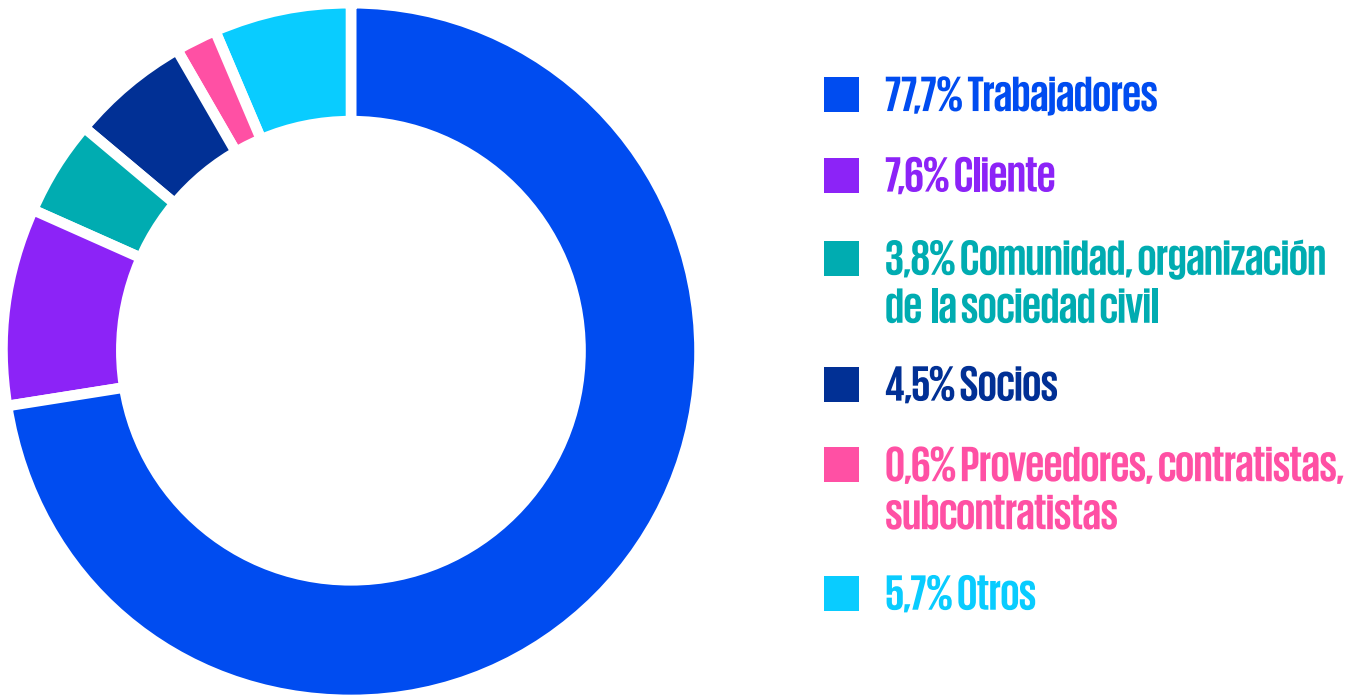
Para precisar la composición de estos grupos, durante el año fiscal 2022, nuestros principales socios identificaron a los grupos impactados por nuestro actuar, además realizamos benchmark de contexto y aplicamos una herramienta de mapeo y priorización alineada al estándar AA1000.

Grupos de interés	Descripción	Canales de comunicación
Socios de KPMG en Chile	41 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 a nivel nacional.	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.	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.

Para KPMG en Chile es fundamental contar con la opinión de nuestros grupos de interés, no solo de nuestros líderes y colaboradores, sino que este año fuimos más allá y extendimos el proceso de consulta para nuestra actualización de la materialidad a nuestros clientes y a la comunidad.

Porcentaje de participación de los grupos de interés en la encuesta de actualización de materialidad Año Fiscal 2022



Evaluación y priorización de los impactos:

GRI 2-14

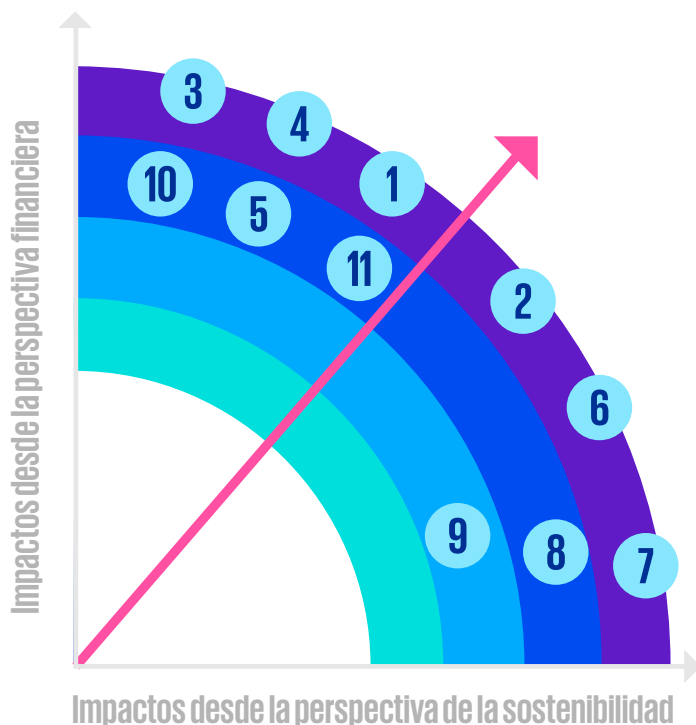
Con los resultados obtenidos en las etapas previas aplicamos nuestra herramienta diseñada para priorizar impactos a partir de los criterios OCDE como: Escala, Alcance, Carácter de irremediabilidad y probabilidad de ocurrencia. Asimismo, se le otorgó mayor valoración a aquellos impactos y temas identificados como prioritarios en Nuestro Impact Plan, nuestros grupos de interés y nuestros socios estratégicos. Dando como resultado 11 temas materiales prioritarios.

Validación de resultados

La actualización de materialidad de KPMG en Chile se validó a través de un taller de materialidad con el Directorio y los principales socios involucrados en la gestión ESG. Este proceso permitió asegurar que los temas identificados reflejen los impactos más significativos de la Firma en materia económica, gobernanza, ambiental y social, y que sean coherentes con su estrategia y objetivos de sostenibilidad.

Listado de Temas Materiales según orden de prioridad

X Tema Material según prioridad



FY 2022*	
Tema material	Subtema
1. Gobierno corporativo	<ul style="list-style-type: none"> Ética e integridad Transparencia Anticorrupción
2. Bienestar laboral	<ul style="list-style-type: none"> Ambiente laboral Conciliación vida laboral-personal Cultura organizacional Salud y seguridad en el trabajo
3. Atracción y retención de talento	<ul style="list-style-type: none"> Oportunidades de desarrollo Rotación de personal Gestión de talentos
4. Satisfacción de clientes	<ul style="list-style-type: none"> Servicio de calidad para el cliente Satisfacción de clientes
5. Diversidad, equidad e inclusión	<ul style="list-style-type: none"> Equidad de género Cultura inclusiva y empática Igualdad de oportunidades
6. Transformación digital	<ul style="list-style-type: none"> Innovación
7. Privacidad y seguridad de la información	<ul style="list-style-type: none"> Protección de datos personales Ciberseguridad
8. Desempeño Económico	<ul style="list-style-type: none"> Participación en el mercado
9. Relacionamiento comunitario	<ul style="list-style-type: none"> Generación de confianza Desarrollo Social Relacionamiento con las comunidades
10. Cambio Climático	<ul style="list-style-type: none"> Gestión de impactos ambientales Gestión de la Biodiversidad
11. Gestión responsable de proveedores	<ul style="list-style-type: none"> Criterios ESG en la selección y evaluación

*Año Fiscal 2022

Nuestro impacto y contribución a los ODS

KPMG en Chile está alineado a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas (ONU) a partir de la implementación de la Guía "SDG Compass" de Pacto Global.

Logos ODS y Metas



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.

7 Índice GRI

Estándar GRI Contenidos Generales	Contenidos	Nombre Contenido	Página	Sección	Omisiones
Contenidos Generales GRI 2021	2-1	Detalles organizacionales	6, 10, 90	Acerca de este reporte; Somos KPMG en Chile	
	2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	90	Acerca de este reporte	
	2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	90	Acerca de este reporte	
	2-4	Actualización de la información	82	Acerca de este reporte	
	2-5	Verificación externa		Acerca de este reporte	Sin verificación externa
	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	58, 66	Perfil de la Firma Prosperidad; Ser aliados para nuestros proveedores	
	2-7	Empleados	33	Personas	
	2-8	Trabajadores que no son empleados			
	2-9	Estructura de gobernanza y composición	20, 21, 24	Gobernanza	
	2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	21	Gobernanza	
	2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	21	Gobernanza	
	2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	23	Gobernanza	

Estándar GRI Contenidos Generales	Contenidos	Nombre Contenido	Página	Sección	Omisiones
Contenidos Generales GRI 2021	2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	17	Gobernanza	
	2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	82	Anexo	
	2-15	Conflictos de interés	26	Gobernanza	
	2-16	Comunicación de inquietudes críticas	23	Gobernanza	
	2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	82	Anexo	
	2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	22	Gobernanza	
	2-19	Políticas de remuneración	41	Personas	
	2-20	Proceso para determinar la remuneración	41	Personas	
	2-21	Ratio de compensación total anual			Información no disponible para Reporte Año Fiscal 2022
	2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	3	Mensaje de nuestro Socio Principal	
	2-23	Compromisos y políticas	15	Somos KPMG Chile	
	2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	16	Gobernanza	
	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	15	Somos KPMG Chile	
	2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	25	Gobernanza	

Estándar GRI Contenidos Generales	Contenidos	Nombre Contenido	Página	Sección	Omisiones
Contenidos Generales GRI 2021	2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	27	Gobernanza	
	2-28	Afiliación a asociaciones	62	Prosperidad	
	2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	80, 82	Anexo	
	2-30	Convenios de negociación colectiva			Al cierre del ejercicio no existen acuerdos de negociación colectiva
Gestión de temas materiales					
GRI 3: Temas Materiales	3-1	Proceso para determinar los temas materiales	79, 83	Anexo	
	3-2	Lista de temas materiales	83	Anexo	
	3-3	Gestión de los temas materiales	79	Anexo	
Gobernanza					
GRI 201: Desempeño Económico 2016	201-1	Valor económico directo generado y distribuido	28	Gobernanza	
GRI 205: Anticorrupción 2016	3-3	Gestión de los temas materiales (Ética e Integridad y Anticorrupción)	25	Gobernanza	
	205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	27	Gobernanza	
	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	27	Gobernanza	
	205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	25	Gobernanza	
	206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	27	Gobernanza	

Estándar GRI Contenidos Generales	Contenidos	Nombre Contenido	Página	Sección	Omisiones
Personas					
GRI 401: Empleo 2016	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	38	Personas	
	3-3	Gestión de los temas materiales (Bienestar Laboral)	40	Personas	
GRI 403: Salud y Seguridad en el Trabajo 2018	401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	40	Personas	
	403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	52	Personas	
	403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidente	52	Personas	
	403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	53	Personas	
	403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	54	Personas	
	403-6	Promoción de la salud en el trabajo	54	Personas	
	403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	54	Personas	
	403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo		Personas	
	403-9	Lesiones por accidente laboral	54, 55	Personas	
	403-10	Enfermedad laboral	54, 55	Personas	
GRI 404: Formación y educación 2016	3-3	Gestión de los temas materiales (Atracción y retención de talento)	37	Planeta	

Estándar 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	44, 49	Planeta	
	404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	44, 45	Planeta	
	404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	42	Personas	
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	3-3	Gestión de los temas materiales (Diversidad, equidad e inclusión)	36	Personas	
	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	34	Personas	
	405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	41	Personas	
Planeta					
GRI 303: Energía 2016	302-1	Consumo energético en la organización	75	Planeta	
GRI 303: Agua y Efluentes 2018	303-5	Consumo de agua	76	Planeta	
GRI 305: Emisiones 2016	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	72	Planeta	
	305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	72	Planeta	
	305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	72	Planeta	
	305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	74	Planeta	
	305-5	Reducción de las emisiones de GEI	74	Planeta	

Estándar GRI Contenidos Generales	Contenidos	Nombre Contenido	Página	Sección	Omisiones
Prosperidad					
	3-3	Gestión de los temas materiales (Satisfacción de cliente)	63	Prosperidad	
	3-3	Gestión de los temas materiales (Privacidad y seguridad de la información)		Prosperidad	
	3-3	Gestión de los temas materiales (Relacioamiento comunitario)	68	Prosperidad	
	3-3	Gestión de los temas materiales (Gestión responsable de proveedores)		Prosperidad	

Acerca de este reporte

GRI 2-1 | GRI 2-2 | GRI 2-3 | GRI 2-4

KPMG Auditores Consultores Ltda., en adelante KPMG en Chile, presenta su segundo Reporte de Sostenibilidad, donde se describe el desempeño de la Firma en la gestión de impactos en materia Ambiental, Social y de Gobierno Corporativo (ASG o ESG, por sus siglas en inglés).

KPMG en Chile ha elaborado este reporte conforme a los Estándares GRI para el período comprendido entre 1 de octubre 2021 al 30 de septiembre de 2022, correspondiente a nuestro año fiscal 2022. El alcance del reporte incluye las oficinas en Santiago, y en las regiones donde la Firma tiene actividades.

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

GRI 2-3

Juan Andrés Larenas

Gerente de Comunicaciones y Sostenibilidad
Clientes & Mercados
jlarenas@kpmg.com

