

2025

Reporte de Sostenibilidad

KPMG en el Perú

Contenido

1. Gobernanza

1.1 Buen Gobierno Corportivo

1.2 Estrategia de Sostenibilidad

1.3 Gestion de Riesgos

1.4 Ética e Integridad

1.5 Aportes y contribuciones

1.6 Ciberseguridad y TI

2. Personas

2.1 Prácticas Laborales y Trabajo Decente

2.2 Inclusión, Diversidad y Equidad (IDE)

2.3 Derechos Humanos

2.4 Desarrollo del Capital Humano

2.5 Salud y Seguridad Ocupacional

3. Planeta

3.1 Compromiso con el planeta

3.2 Gestión ambiental

3.3 Emisiones de gases de efecto invernadero

3.4 Indicadores ambientales

4. Prosperidad

4.1 Cadena de Suministro Responsable

4.2 Gestión de clientes y satisfacción

4.3 Calidad de servicio

4.4 Control de Calidad del Servicio

4.5 Generación de valor social y compromiso con nuestras comunidades

Acerca de KPMG en el Perú

(GRI 2-1, 2-2)

Razón social: Kpmg Asesores Sociedad Civil de Responsabilidad Limitada.
RUC: 20393024039
Tipo de entidad: Sociedad Civil de Responsabilidad Limitada.

Razón social: Emmerich, Córdova y Asociados Sociedad Civil de Responsabilidad Limitada.
RUC: 20101281451
Tipo de entidad: Sociedad Civil de Responsabilidad Limitada.

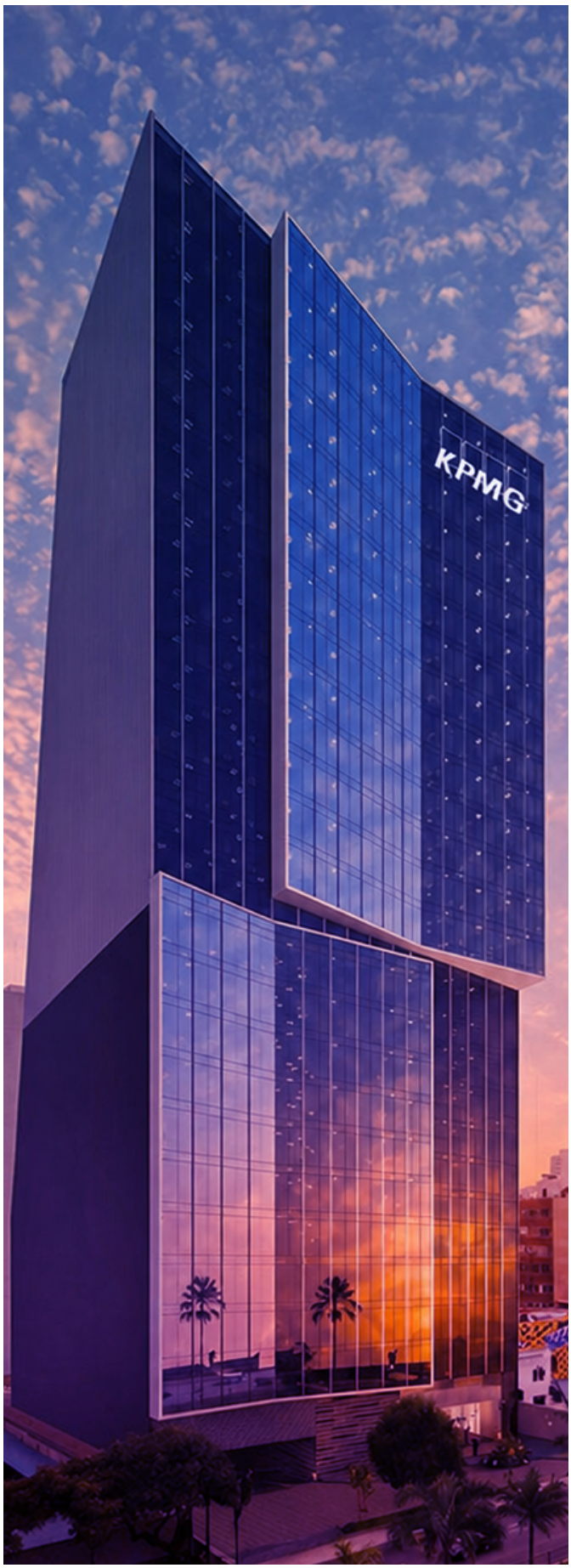
Domicilio Legal (para ambas sociedades): Avenida Javier Prado Este 444, San Isidro, Lima

Punto de Contacto

(GRI 2-3)

Mariano Zegarra Méndez

Senior Managing Partner.



Kpmg Asesores Sociedad Civil de Responsabilidad Limitada y Emmerich, Córdova y Asociados Sociedad Civil de Responsabilidad Limitada, en adelante KPMG en el Perú, presentan su primer Reporte de Sostenibilidad, donde describe el desempeño de la Firma en materias ESG (Ambiental, Social y de Gobierno Corporativo). Este reporte fue elaborado en base a los Estándares GRI, y comprende el período entre el 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025.

Acerca de este reporte

El Reporte de Sostenibilidad 2025 presenta los principales avances, compromisos e iniciativas de KPMG en el Perú sobre materia ambiental, social y de gobernanza (ESG) durante el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2025.

El contenido de este documento ha sido elaborado con fines informativos y refleja información disponible al momento de su publicación. Su distribución es gratuita y su reproducción total o parcial requiere autorización previa de KPMG en el Perú.



© 2026 Emmerich, Córdova y Asociados S. Civil de R. L. y Kpmg Asesores S. Civil de R. L., sociedades civiles de responsabilidad limitada peruana y Firmas miembro de la organización global KPMG de Firmas miembro independientes afiliadas a KPMG International Limited, una compañía privada inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

*KPMG y el logotipo de KPMG son marcas comerciales registradas o marcas comerciales de KPMG International.

Mensaje de nuestro Socio Líder

Es con especial satisfacción que presentamos nuestro Reporte de Sostenibilidad 2025, un hito relevante para nuestra Firma en un año particularmente significativo, en el que cumplimos 53 años de trayectoria brindando servicios profesionales de excelencia en el Perú.

Somos una Firma en constante crecimiento, profundamente comprometida con la generación de valor sostenible para nuestros clientes, nuestra gente y la sociedad. Para nosotros, la sostenibilidad no constituye únicamente un servicio, sino una forma integral de actuar y de gestionar nuestra organización, basada en el ejemplo y en la responsabilidad frente al impacto de nuestras decisiones en el largo plazo.

Nuestra estrategia de sostenibilidad se encuentra alineada con los lineamientos globales de Our Impact Plan, estructurada en torno a los pilares de Gobernanza, Personas, Planeta y Prosperidad, los cuales orientan nuestras prioridades, nuestras acciones y nuestra relación con los diferentes grupos de interés

Durante el período reportado, hemos continuado fortaleciendo de manera consistente nuestros estándares de calidad, ética e independencia, con el objetivo de consolidarnos como una Firma confiable y referente en el mercado. Este enfoque se alinea plenamente con nuestra aspiración global de ser la Firma de servicios profesionales en la que más confían nuestros clientes, reflejando nuestro compromiso permanente con el cumplimiento de las normas profesionales y de los requerimientos legales y regulatorios aplicables.

Asimismo, hemos seguido avanzando en el fortalecimiento de nuestra cultura organizacional y en el desarrollo de nuestros profesionales, promoviendo un entorno de trabajo que impulsa el compromiso, el alto desempeño y el orgullo de pertenencia. Estamos convencidos de que las personas son el eje fundamental del crecimiento y la sostenibilidad de nuestra Firma.

Este Reporte refleja los compromisos que hemos asumido y las acciones que venimos impulsando de manera coherente y sostenida, con una visión de largo plazo. Somos conscientes de que la sostenibilidad es un camino de mejora continua que exige consistencia entre lo que declaramos y lo que hacemos.

Reafirmamos así nuestra voluntad de seguir contribuyendo, desde nuestro rol, al desarrollo sostenible del país y al fortalecimiento de la confianza en los mercados y en la sociedad.



Mariano Zegarra Méndez
Senior Managing Partner de
KPMG en el Perú

¿Quiénes somos?

KPMG en el mundo

Somos una red global de firmas de servicios profesionales que ofrece servicios de auditoría, fiscales y de asesoramiento financiero y de negocio en más de 142 países y cuenta con más de 276,000 profesionales trabajando en las firmas miembro de todo el mundo.

Las firmas de la red KPMG en el mundo compartimos los mismos valores, procesos, metodologías, políticas y mecanismos de control que hacen posible que podamos ofrecer un nivel consistente de profesionalismo, integridad y competencia técnica en todos los países en los que estamos presentes.

KPMG One Américas

Operamos como una sola firma desde Estados Unidos hasta Chile, de una forma integrada, consistente y estratégica para beneficio de nuestros clientes; lo cual nos da la gobernanza para movilizar recursos, experiencia especializada, buenas prácticas y una coordinación eficiente.

Nuestra tasa de crecimiento Global FY25 fue



$39.8

Billones de dólares

Fuente: 2025 KPMG Global Corporate Reporting

Equipo One Américas:



17 países



+61,000 personas

KPMG en el Perú

Operando en el Perú hace más de 50 años. Somos un equipo multidisciplinario conformado por más de 700 profesionales capacitados para brindar a nuestros clientes un servicio de calidad con estándares y políticas internacionales.

Excelencia Profesional

26 líderes distinguidos reconocidos en 4 rankings internacionales.

Aprendizaje Global

35 de nuestros profesionales participaron, durante el 2025, en entrenamientos globales en distintas sedes de KPMG alrededor del mundo.

Transformación Digital

Somos la primera Big 4 en obtener la autorización como Centro de Innovación Tecnológica (CIT) por CONCYTEC.

Nuestros Valores

Nuestras decisiones y acciones de cada día definen lo que representamos, y crean un sentido de identidad compartida a nivel Global.

Integrity	Hacemos lo correcto.
Excellence	Nunca dejamos de aprender y mejorar.
Courage	Pensamos y actuamos con audacia.
Together	Nos respetamos unos a otros y convertimos nuestras diferencias en fortalezas.
For Better	Hacemos lo que realmente importa.

Nuestros Servicios

Audit

- Auditoría de Estados Financieros
- Normas Internacionales de Información Financiera- NIIF
- Ejecución de procedimientos acordados sobre Información Financiera
- Consultoría Contable
- Assurance & ESG





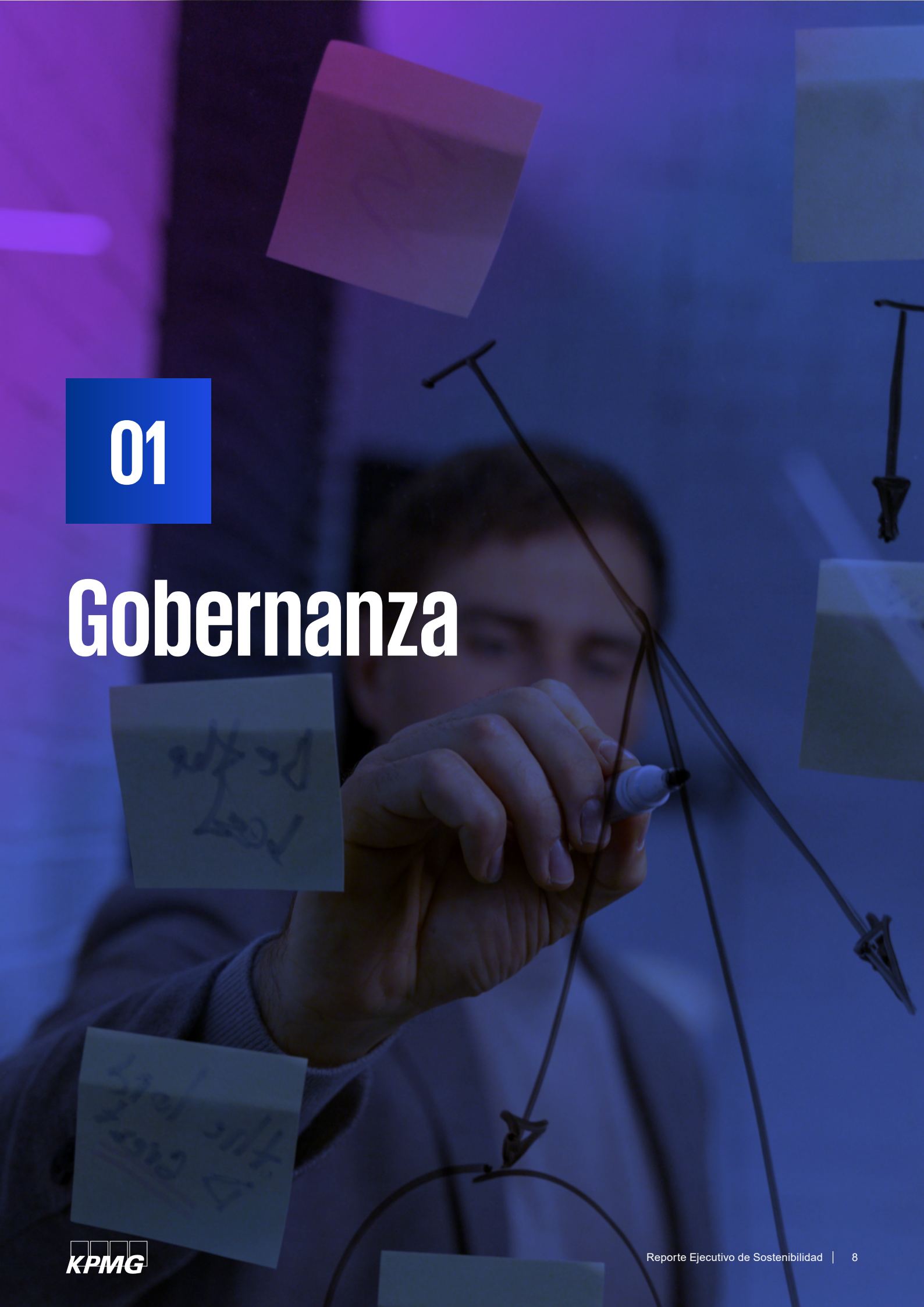
Tax & Legal

- Asesoría Tributaria
- Cumplimiento Tributario
- Precios de Transferencia
- Laboral & Migratorio
- Servicios Legales
- Servicios de Movilidad Global
- Innovación y Tecnología para Impuestos
- Tributación Responsable & ESG Tax

Advisory

- Consultoría de Negocios
- Asesoría y Estrategia de Negocios
- Consultoría en Gestión de Riesgos
- Powered Enterprise SAP
- ESG Services





01

Gobernanza

1.1 Buen Gobierno Corporativo

GRI 2-1, GRI 2-2, GRI 2-9, GRI 2-11, GRI 2-15, GRI 2-16, GRI 2-18

KPMG en el Perú cuenta con un **sistema de gobierno corporativo formal y debidamente constituido**, diseñado para asegurar una conducción ética, responsable y alineada con los estándares profesionales, regulatorios y de integridad que rigen a la Firma. Este sistema define los mecanismos de dirección estratégica, supervisión, control y rendición de cuentas, y orienta la toma de decisiones en coherencia con los intereses de los socios y las expectativas de los grupos de interés.

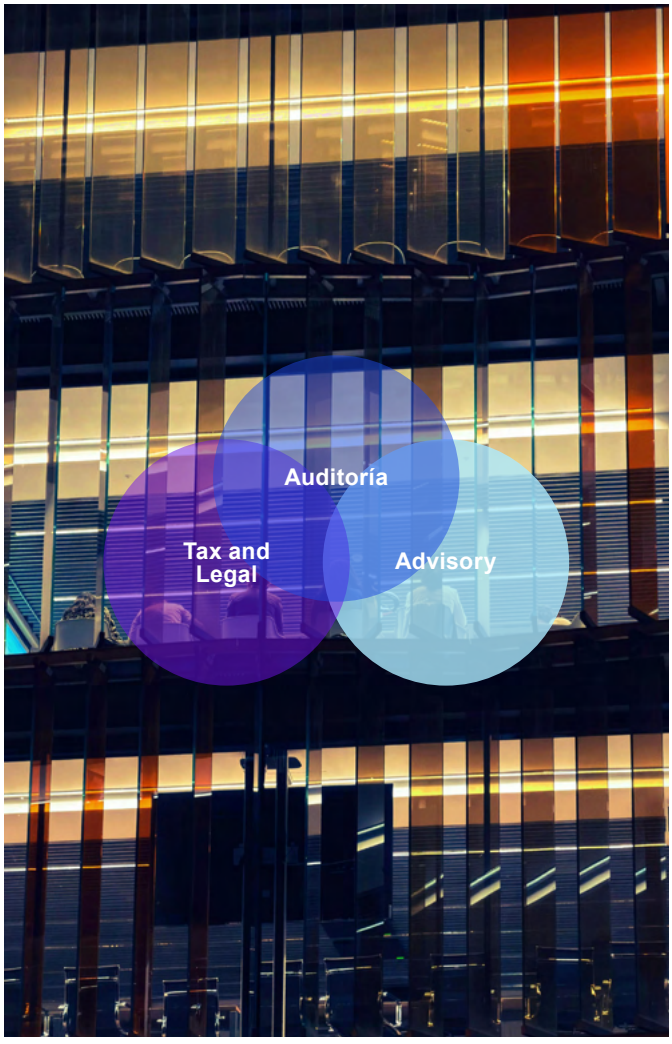
La estructura de gobierno corporativo se sustenta en la naturaleza jurídica de sociedades civiles de responsabilidad limitada que no cuentan con directorio, siendo la Junta de Socios el Máximo Órgano de Gobierno. El modelo de gestión se articula bajo el **enfoque One Firm**, que establece principios comunes de gobierno, lineamientos homogéneos de gestión y reglas claras de toma de decisiones.



Máximo Órgano de Gobierno

La Junta de Socios constituye el Máximo Órgano de Gobierno de la Firma y ejerce funciones de gobierno, supervisión, control y asesoría estratégica a la gestión. Entre sus principales responsabilidades se encuentran la definición de los lineamientos estratégicos, la supervisión del desempeño económico y operativo, y la adopción de decisiones relevantes para el desarrollo sostenible de la organización.

El Máximo Órgano de Gobierno está conformado por todos los socios de las unidades de negocio de Auditoría, Tax and Legal y Advisory, así como por el Socio de Quality and Risk Management. El Socio Principal actúa como Presidente de la Junta de Socios, asegurando una conducción estratégica integrada y alineada con los objetivos institucionales de la Firma.



Marco Normativo de Gobierno Corporativo

El sistema de gobierno corporativo se encuentra respaldado por un marco normativo interno sólido, compuesto por los Estatutos Sociales y el Acuerdo de Socios denominado Acuerdo One Firm. Este acuerdo constituye el acuerdo interno del Máximo Órgano de Gobierno y ha sido aprobado formalmente por la Junta de Socios, conforme consta en las actas respectivas que documentan la participación y decisión colegiada de los socios.

El Acuerdo One Firm regula los principios, derechos, deberes, roles y responsabilidades que rigen la relación entre los socios y la gestión de la Firma, y su cumplimiento es obligatorio para todos los socios, incluidos aquellos de nueva incorporación. Dicho acuerdo se encuentra alineado con los Estatutos Sociales, los cuales son de carácter público al estar inscritos en la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos. Este marco normativo reconoce expresamente el derecho de los socios a acceder a información relevante para la toma de decisiones y establece mecanismos destinados a prevenir y gestionar potenciales conflictos de interés.

Funcionamiento y Retribución del Órgano de Gobierno

Las Juntas de Socios del Acuerdo One Firm y de cada una de las entidades legales han sido constituidas conforme a los Estatutos Sociales y al Acuerdo One Firm, según consta en las actas correspondientes. Estas Juntas se reúnen de manera periódica para ejercer sus funciones de gobierno, supervisión y control, celebrando al menos dos sesiones obligatorias al año, sin perjuicio de reuniones adicionales que se convoquen en función de las necesidades de la gestión.

Los miembros de la Junta de Socios perciben una compensación anual, en coherencia con la naturaleza de las sociedades civiles de responsabilidad limitada que no cuentan con directorio. Asimismo, la Firma cuenta con un Plan de Compensación de Socios formalmente aprobado, alineado principalmente al desempeño y a los resultados obtenidos. La existencia y conformación de las Juntas de Socios es información de carácter público al encontrarse inscrita en SUNARP, información que se divulga adicionalmente a través del presente Reporte de Sostenibilidad.

Acceso a la Información y Canales de Gobierno

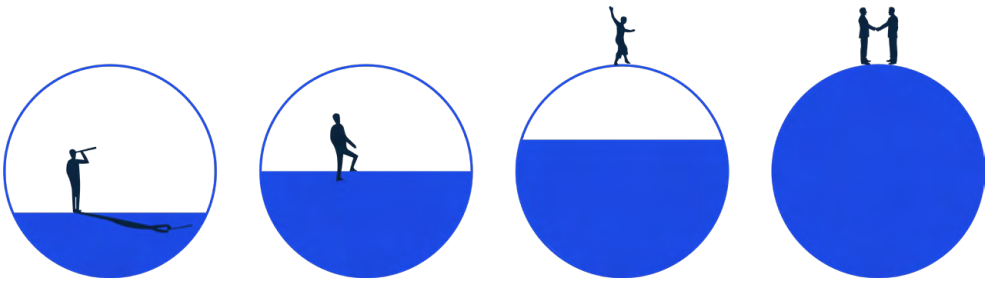
El Acuerdo One Firm y los Estatutos Sociales reconocen expresamente el acceso a la información como un derecho de los socios y establecen niveles formales de atención para sus requerimientos. Estos niveles incluyen al Socio de Partner Matters, el Lead Director, la Gerencia General, el Board y el Comité Ejecutivo, cuyas designaciones y funciones constan en actas y documentos internos.

De manera complementaria, la Firma cuenta con mecanismos institucionales de información y comunicación, como sesiones periódicas de Junta de Socios, comunicaciones formales dirigidas al grupo de socios y consultas directas a los órganos de gobierno, facilitando una toma de decisiones informada y transparente.

Evaluación del Máximo Órgano de Gobierno

En el marco de su sistema de gobernanza corporativa, la Firma ha implementado mecanismos formales de evaluación del desempeño individual y colectivo de los socios que integran la Junta de Socios. Estos procesos de evaluación se encuentran regulados por el Acuerdo One Firm y los Estatutos Sociales, y tienen como objetivo fortalecer la rendición de cuentas, la mejora continua y la efectividad del ejercicio del gobierno corporativo.

Los resultados de dichas evaluaciones son compartidos a nivel interno, promoviendo la alineación estratégica y una gestión orientada al cumplimiento de los objetivos institucionales.



Composición del Órgano de Gobierno

La composición de la Junta de Socios se encuentra inscrita en SUNARP y constituye información de carácter público. Previo a la incorporación de un nuevo socio, se realizan evaluaciones que consideran, entre otros aspectos, la independencia, la cual es revisada y actualizada de manera periódica. Los socios, en su calidad de tales, son además los ejecutivos responsables de la gestión y operación de la Firma, conforme a la legislación aplicable y sin mantener conflictos de interés.



Mariano Ernesto Zegarra Méndez
Senior Managing Partner



María Julia Sáenz Rabanal
Socia Líder de Tax & Legal y de Mercados y Marketing



Cristian Emmerich de Haro
Socio Líder de Audit



Willy Guerrero Avalos
Socio Líder de Advisory



Ronald Villalobos Silva
Socio de Quality & Risk Management



Ahmed Vega Cruces
Socio de Tax & Legal



Carlos Rodríguez Summers
Socio de Tax & Legal



Cesar Corrales Martínez
Socio de Tax & Legal



Frida Llanos López
Socia de Tax & Legal y Líder de Sostenibilidad e Inclusión, Diversidad y Equidad



Roberto Casanova-Regis Alvis
Socio de Tax & Legal



Diana Lagos Flores
Socia de Audit



Eduardo Alejos Palomino
Socio de Audit



Emerzón Palacios Aranda
Socio de Audit



Gloria Gennell Ormeño
Socia de Audit



Juan Carlos Mejía Cáceda
Socio de Audit



Juan José Córdova Valenzuela
Socio de Audit



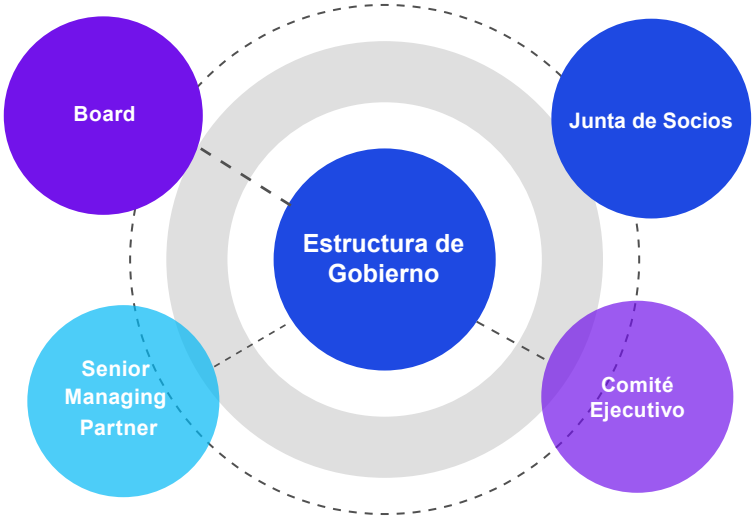
Marylinn Montero Arévalo
Socia de Audit



Oscar Mere Chávez
Socio de Audit

Funciones y Estructura de Gobierno

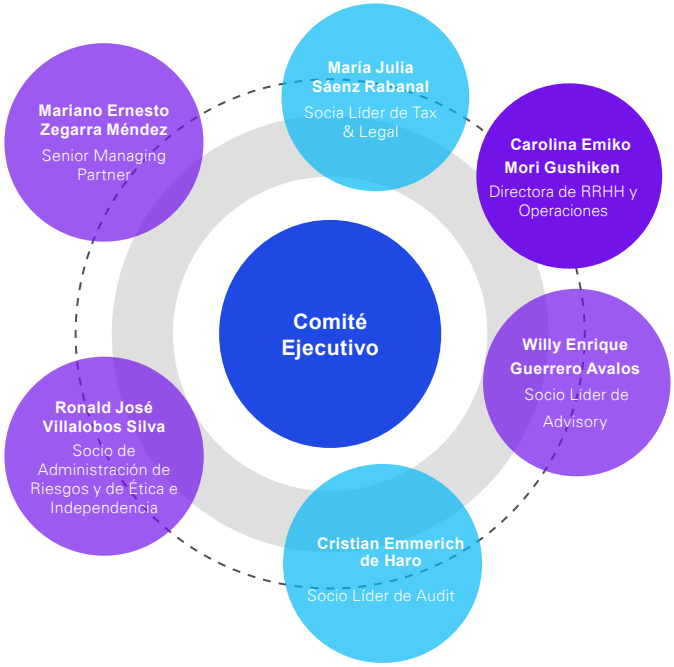
Conforme a los Estatutos Sociales y al Acuerdo One Firm, la Firma cuenta con una delimitación clara de los niveles de gobierno y de las funciones asignadas a cada uno, evitando la concentración de facultades en la toma de decisiones. La Junta de Socios actúa como Máximo Órgano de Gobierno y es presidida por el Senior Managing Partner. La estructura de gobernanza se complementa con la existencia del Comité Ejecutivo, cuyas funciones y competencias se encuentran definidas en el Acuerdo One Firm, asegurando un ejercicio colegiado, equilibrado y transparente del gobierno corporativo. El Comité Ejecutivo y la Junta de Socios gestionan el Plan de Compensación Anual y el proceso de Nominaciones.

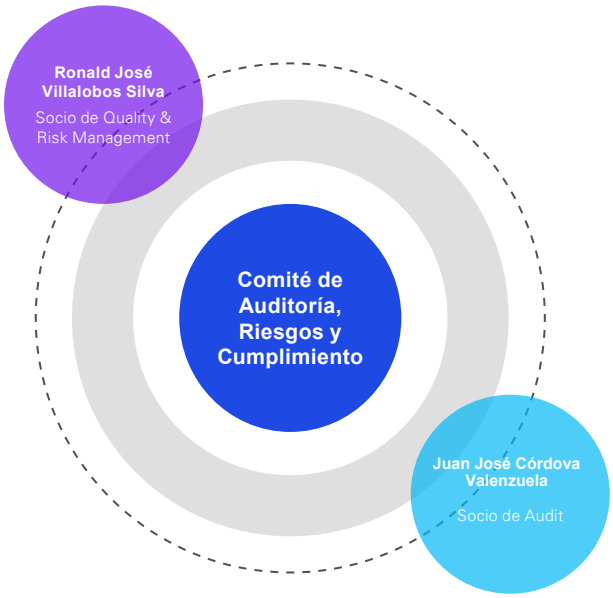


Comités del Órgano de Gobierno

De conformidad con el Acuerdo One Firm, la Firma cuenta con una estructura de comités diseñada para apoyar al Máximo Órgano de Gobierno en el ejercicio de sus funciones de supervisión, control y toma de decisiones, fortaleciendo la especialización y la independencia. El Acuerdo One Firm permite crear comités ad hoc, integrados por socios y profesionales distintos para garantizar independencia.

La estructura de comités comprende:






Comité de Ética y Disciplinario
María Julia Sáenz Rabanal
Socia Líder de Tax & Legal
Willy Enrique Guerrero Avalos
Socio Líder de Advisory
Carolina Emiko Mori Gushiken
Directora de RRHH y Operaciones
Enrique Martín Maldonado Reinoso
Legal Counsel
Ronald José Villalobos Silva
Socio de Administración de Riesgos y de Ética e Independencia
Cristian Emmerich de Haro
Socio Líder de Audit
Mariano Ernesto Zegarra Méndez
Senior Managing Partner


Comité de Sostenibilidad (ad hoc)
Frida Llanos Lopez
Socia, miembro de la Junta de Socios
Braulio Dávila Paucar
Analista Senior de Clima y Cultura
Gabriela Romero Cobeñas
Gerente de Operaciones
Ronald Villalobos Silva
Socio, miembro de la Junta de Socios
Samantha Gómez Limaylla
Gerente de Recursos Humanos
Diana De La Cruz Ramirez
Gerente Senior de Servicios de Advisory
Luis Tello Camacho
Gerente de Servicios de Auditoría
Javier Barreda Joo
Staff de Medio Ambiente y Sostenibilidad

1.2 Estrategia de Sostenibilidad

Política de Sostenibilidad

En KPMG en el Perú contamos con una Política de Sostenibilidad que define el marco bajo el cual la Firma gestiona sus impactos ambientales, sociales y de gobernanza, en coherencia con nuestros valores, el buen gobierno corporativo y los compromisos asumidos a nivel local y global. Esta política establece roles y responsabilidades claras para su implementación, seguimiento y control, integrándose de manera formal a los procesos de gestión operativa y a los sistemas de evaluación y desempeño. Asimismo, recoge el compromiso de cumplir con la normativa ambiental y social aplicable, promover la mejora continua del desempeño ASG y fortalecer las capacidades de nuestro talento mediante la capacitación y sensibilización en criterios ESG. La política ha sido aprobada por el Máximo Órgano de Gobierno y se encuentra disponible para el conocimiento de nuestros grupos de interés a través de los canales institucionales de la Firma, en línea con los principios de transparencia y rendición de cuentas.

La implementación de la Política de Sostenibilidad se articula a través del plan **Our Impact Plan**, alineado con los objetivos de la Firma global y estructurado en cuatro ejes estratégicos que responden a los temas materiales para la organización:



Responsible Tax

En materia tributaria, la Firma promueve un enfoque de Responsible Tax, reconociendo el rol de los impuestos en la confianza pública y el desarrollo sostenible. La gestión fiscal se aborda como parte del desempeño ESG, considerando estrategias, transparencia y control de riesgos.

Este enfoque se sustenta en cuatro pilares: una adecuada gobernanza fiscal, transparencia en la información, un relacionamiento íntegro con autoridades y una activa gestión de riesgos tributarios, incluyendo impactos reputacionales. Todo ello se traduce en una práctica basada en legalidad, criterio técnico y coherencia con la normativa, considerando el entorno local y el impacto en los distintos grupos de interés.

El seguimiento de los compromisos, metas y objetivos derivados de esta política se encuentra a cargo del Comité de Sostenibilidad, con el respaldo del Comité Directivo, asegurando una implementación consistente, medible y alineada con la estrategia y los valores de la Firma.

Comité de Sostenibilidad

KPMG en el Perú cuenta con un **Comité de Sostenibilidad formalmente constituido**, que forma parte de su estructura de gobernanza y ha sido **designado por la Junta de Socios**. La creación, instalación y funcionamiento del Comité se encuentran debidamente documentados mediante actas de constitución, las cuales acreditan su incorporación dentro del modelo de gestión sostenible de la Firma.

El Comité de Sostenibilidad tiene una **composición multidisciplinaria**, integrada por socios y profesionales de distintas áreas funcionales, lo que permite abordar la sostenibilidad desde una perspectiva transversal e integral, alineada con la estrategia de la organización. La conformación del Comité es la siguiente:



El Comité de Sostenibilidad se reúne con una **frecuencia mínima de cuatro veces al año**, con el objetivo de definir la estrategia de sostenibilidad, dar seguimiento al cumplimiento de los compromisos y objetivos establecidos, y monitorear el desempeño ambiental, social y de gobernanza de la Firma. La periodicidad y realización de estas sesiones se encuentran respaldadas por actas y reportes de reunión.

Los principales acuerdos, resultados y avances del Comité de Sostenibilidad son **reportados de manera periódica** al Máximo Órgano de Gobierno, a través de la socia Frida Llanos, quien presenta la información tratada en el comité ante la Junta de Socios. Este proceso de reporte y supervisión se encuentra documentado en agendas, actas y resoluciones del Máximo Órgano de Gobierno. Asimismo, los avances relevantes en materia de sostenibilidad son comunicados internamente a toda la organización a través de los **Town Halls trimestrales** de la Firma.

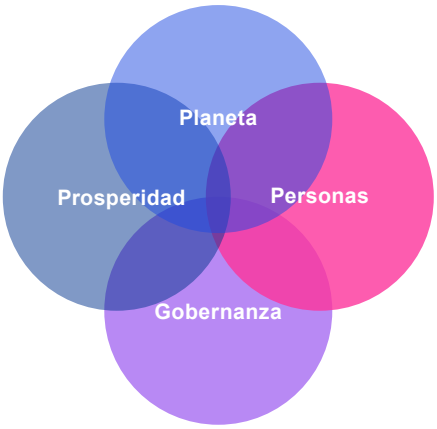
Plan de Sostenibilidad

Our Impact Plan es el plan de sostenibilidad de KPMG en el Perú y constituye el marco estratégico que orienta la contribución de la Firma al desarrollo sostenible, en alineamiento con los lineamientos globales de KPMG. Este plan integra los compromisos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) en una visión coherente y articulada, orientada a generar valor de largo plazo para los distintos grupos de interés.

El plan establece objetivos y metas para el período 2025–2029, con un enfoque en la gestión responsable de los impactos ambientales, sociales, económicos y éticos del negocio, reforzando el propósito de inspirar confianza e impulsar el cambio.

Marco Estratégico de Sostenibilidad

Our Impact Plan Perú se estructura en torno a cuatro dimensiones estratégicas: **Planeta, Personas, Prosperidad y Gobernanza**. Estas dimensiones reflejan la forma en que la Firma gestiona sus impactos y oportunidades, integrando la sostenibilidad en la toma de decisiones y en la operación del negocio.



El plan se sustenta en un proceso de evaluación de materialidad que se actualiza cada dos años, considerando el nivel de impacto y relevancia de los temas prioritarios para los stakeholders. Este enfoque permite una gestión alineada a las expectativas del entorno, fortaleciendo la transparencia, la responsabilidad corporativa y la creación de valor sostenible.

Materialidad y Enfoque en los ODS

Como parte de la estrategia de sostenibilidad, se realizó una evaluación interna de materialidad con la participación de profesionales de todas las áreas de la Firma. El objetivo fue identificar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) prioritarios y con mayor potencial de impacto y viabilidad.

Se priorizaron dos ODS transversales en las cuatro dimensiones: **Trabajo Decente y Crecimiento Económico (ODS 8) y Alianzas para Lograr los Objetivos (ODS 17)**. Ambos son nuestros ODS prioritarios y transversales.



Asimismo, se definieron ODS específicos por dimensión:

Planeta	Personas	Prosperidad	Gobernanza
Acción por el Clima.	Salud y Bienestar; Igualdad de Género.	Reducción de las Desigualdades; Educación de Calidad.	Paz, Justicia e Instituciones Sólidas.









Planeta

La dimensión Planeta busca reducir el impacto ambiental de la Firma y contribuir a la construcción de un futuro más resiliente y sostenible. El enfoque se centra en la acción climática, la gestión ambiental responsable y el impulso de alianzas con impacto positivo.

En materia de acción climática, KPMG en el Perú se ha comprometido con la descarbonización de sus operaciones, estableciendo metas concretas de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero y un aumento progresivo en el uso de energías renovables. Asimismo, se busca brindar información clara, completa y de alta calidad a los stakeholders sobre los impactos y riesgos asociados al cambio climático.

La gestión ambiental se orienta a integrar prácticas innovadoras y responsables en las operaciones de la Firma, así como a impulsar acciones y alianzas que generen beneficios ambientales tangibles para la sociedad.

Personas

La dimensión Personas tiene como objetivo crear una cultura organizacional solidaria, inclusiva y basada en valores, promoviendo el bienestar integral y el respeto de los derechos humanos.

El enfoque en **Salud y Bienestar** busca proteger la salud física y mental de los profesionales, promoviendo entornos de trabajo seguros, saludables y productivos. En paralelo, se impulsa una cultura inclusiva basada en la confianza, el respeto de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades, con especial énfasis en la equidad de género y la diversidad.

Asimismo, se prioriza el aprendizaje y desarrollo continuo, fortaleciendo las capacidades de los profesionales mediante programas de formación en sostenibilidad, tecnología, inteligencia artificial y ciberseguridad, con el fin de preparar a la organización para los desafíos presentes y futuros.

Prosperidad

La dimensión Prosperidad busca impulsar prácticas comerciales con propósito, promoviendo la educación de calidad, la reducción de desigualdades y una prosperidad inclusiva a lo largo de la cadena de valor.

En este marco, KPMG en el Perú apoya iniciativas de educación y desarrollo de habilidades que fortalezcan la empleabilidad y el aprendizaje permanente, impactando positivamente en jóvenes y otros grupos de interés. De manera complementaria, se promueve el pro bono y el voluntariado profesional como herramientas para generar impacto social y compartir conocimiento especializado.

La Firma también trabaja en fortalecer una cadena de valor responsable, impulsando el desarrollo de proveedores, especialmente micro y pequeñas empresas, mediante programas de capacitación, sostenibilidad y cumplimiento de estándares éticos.

Gobernanza

La dimensión Gobernanza se fundamenta en los valores de la Firma y en el compromiso de actuar de manera ética, transparente y conforme al interés público, haciendo siempre lo correcto, de la manera correcta.

El enfoque incluye el fortalecimiento de la gobernanza ESG y la ética corporativa, con políticas claras, mecanismos de supervisión y una cultura de integridad con tolerancia cero frente a la corrupción.

Asimismo, se prioriza la transparencia y la calidad de la información, mediante reportes de sostenibilidad alineados a estándares internacionales, aseguramiento e integración de evaluaciones de materialidad en el reporting ESG, incorporando también una gestión tributaria responsable basada en cumplimiento, consistencia y transparencia.

Finalmente, la Firma busca reforzar su posicionamiento y reputación a través de alianzas estratégicas, participación en rankings relevantes y colaboración con redes de sostenibilidad, promoviendo además una visión informada y sostenible de los desafíos fiscales actuales.

Materialidad

Evaluación de Materialidad de la Firma

A inicios de 2024, la Firma realizó una evaluación de materialidad con el objetivo de identificar y priorizar los temas de sostenibilidad más relevantes para el negocio y sus principales grupos de interés, alineándolos con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Este proceso permitió definir un enfoque estratégico estructurado en las dimensiones Planeta, Personas, Prosperidad y Gobernanza, desde las cuales se articulan nuestras acciones y compromisos. Como resultado, se identificó un conjunto de ODS relevantes, destacando entre ellos, por el nivel de impacto percibido por nuestros colaboradores y la necesidad de acción de la Firma, el ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico), el ODS 4 (Educación de calidad), el ODS 3 (Salud y bienestar) y el ODS 17 (Alianzas para lograr los objetivos). Estos fueron valorados como los de mayor relevancia relativa, seguidos por otros ODS también significativos dentro del análisis. La priorización se realizó considerando criterios de impacto y capacidad de acción de la Firma, incorporando la participación de los profesionales y del Comité Ejecutivo, y fue posteriormente validada por el máximo órgano de gobierno. La evaluación fue diseñada para tener vigencia durante 2024 y 2025, asegurando coherencia y continuidad en la gestión de los temas materiales, y se contempla la realización de un nuevo assessment en 2026 que incluirá un análisis de doble materialidad. Adicionalmente, el ejercicio tomó como referencia la evaluación de materialidad de KPMG en Chile, observándose una alta convergencia en los temas identificados, lo que refuerza la solidez y alineación regional del enfoque adoptado. Tanto el proceso como sus principales resultados son divulgados públicamente como parte de nuestro compromiso con la transparencia y la rendición de cuentas.

01 

ODS 8 – Trabajo decente y crecimiento económico

Promueve el crecimiento económico inclusivo, el empleo pleno y productivo, y condiciones laborales dignas para todas las personas.

02 

ODS 4 – Educación de calidad

Garantiza una educación inclusiva, equitativa y de calidad, y promueve oportunidades de aprendizaje durante toda la vida.

03 

ODS 3 – Salud y Bienestar

Busca asegurar una vida sana y promover el bienestar para todas las personas en todas las etapas de la vida.

04 

ODS 17 – Alianzas para lograr los objetivos

Fortalece los medios de implementación y fomenta alianzas globales para el desarrollo sostenible.

05 

ODS 5 – Igualdad de Género

Logra la igualdad entre los géneros y empodera a todas las mujeres y niñas.

06 

ODS 9 – Industria, innovación e infraestructura

Promueve infraestructuras resilientes, industrialización sostenible e innovación.

07 

ODS 10 – Reducción de las desigualdades

Reduce las desigualdades dentro de los países y entre ellos, promoviendo la inclusión social y económica.

08 

ODS 16 – Paz, justicia e instituciones sólidas

Promueve sociedades pacíficas, acceso a la justicia para todos e instituciones eficaces y responsables.

09 

ODS 13 – Acción por el clima

Adopta medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.

10 

ODS 12 – Producción y consumo responsables

Garantiza patrones de consumo y producción sostenibles, reduciendo el impacto ambiental.

1.3 Gestión de Riesgos

La empresa cuenta con una estructura de gobernanza robusta y formal para la gestión y supervisión de los riesgos empresariales, alineada con las mejores prácticas internacionales. A nivel global, la supervisión del Sistema de Gestión de la Calidad y de Riesgos es ejercida por el Global Quality & Risk Management Steering Group, bajo la autoridad delegada del Global Board, lo que garantiza que dicha función se encuentre integrada en el más alto nivel de gobierno corporativo. A nivel de la Firma miembro en el Perú, esta responsabilidad se encuentra claramente asignada a un **Socio de Gestión de Riesgos**, función que en KPMG en el Perú es ejercida por el **Socio de Gestión de Riesgos, Ética e Independencia**, quien actúa dentro del marco de la alta dirección. En este sentido, la responsabilidad final del sistema recae en el Socio Senior/CEO o en el Consejo de la Firma, los cuales conforman tanto el máximo órgano de gobierno como parte de la gerencia general, asegurando liderazgo, rendición de cuentas y una adecuada toma de decisiones en materia de riesgos.

Asimismo, la organización establece de manera explícita una separación funcional entre la supervisión de riesgos y la gestión de las operaciones o actividades primarias del negocio. Las funciones del Socio de Gestión de Riesgos, Ética e Independencia se concentran en la supervisión, gobernanza, control de calidad, ética e independencia, y no incluyen responsabilidades operativas relacionadas con la producción, comercialización o ejecución directa de proyectos. Esta independencia, respaldada por políticas internas de gobernanza y por la estructura organizacional de Risk Management, fortalece la objetividad y efectividad del sistema de control interno, contribuyendo a una gestión responsable de los riesgos, a la integridad del negocio y a la sostenibilidad de largo plazo de la organización.

Estructura de la Gestión de Riesgos de KPMG en el Perú



1.4 Ética e Integridad

Enfoque y compromiso institucional

En KPMG en el Perú, la ética y la integridad constituyen pilares esenciales de nuestra cultura organizacional y del ejercicio de nuestra responsabilidad profesional frente al interés público. Nuestro actuar se rige por los más altos estándares de comportamiento ético y profesional, orientados a fortalecer la confianza de nuestros clientes, profesionales y demás grupos de interés, así como a contribuir al buen funcionamiento de los mercados y de la sociedad en su conjunto.

Este compromiso se manifiesta en una cultura que promueve la transparencia, la responsabilidad individual y colectiva, el respeto a las personas, el cumplimiento normativo y la toma de decisiones íntegras, incluso en contextos complejos o de alta exigencia profesional. De este modo, KPMG en el Perú asegura que todas sus actuaciones se desarrollen de manera coherente con sus valores, consolidando una reputación basada en la confianza, la excelencia y la conducta responsable.

Código de Ética y Conducta

KPMG cuenta con un **Código de Conducta Global**, de aplicación obligatoria para el 100 % de las personas que integran la Firma a nivel mundial, incluidos socios, líderes y profesionales, y que rige el desarrollo de todas las actividades profesionales en cada jurisdicción donde opera la red KPMG, incluido el Perú.

El Código establece de forma clara y explícita el compromiso de la Firma con:

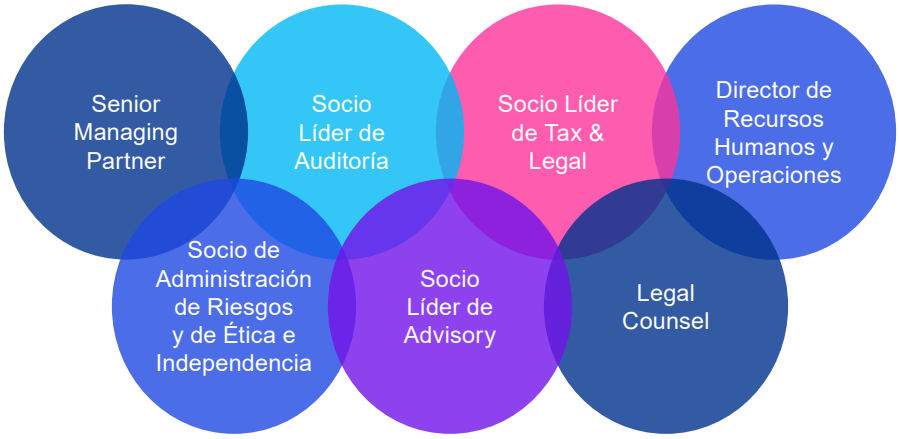
- El cumplimiento de las leyes, regulaciones y estándares profesionales aplicables.
- El rechazo absoluto a cualquier forma de corrupción, soborno o práctica indebida.
- La prevención y adecuada gestión de conflictos de interés.
- La promoción de una competencia justa y transparente.
- El respeto y la protección de los derechos humanos.
- La confidencialidad y protección de la información.
- La promoción de prácticas socialmente responsables y contribuciones caritativas dentro de un marco de integridad y rendición de cuentas.

Adicionalmente, el Código **incorpora controles orientados a la evaluación de la integridad de clientes y terceros,** contribuyendo a la prevención de riesgos como el lavado de activos y otros delitos financieros. Asimismo, define con claridad las responsabilidades individuales y del liderazgo para su implementación efectiva, establece canales formales para consultas y denuncias, garantiza la protección contra represalias para quienes reporten de buena fe e incluye procedimientos para la identificación, investigación y resolución de posibles incumplimientos.

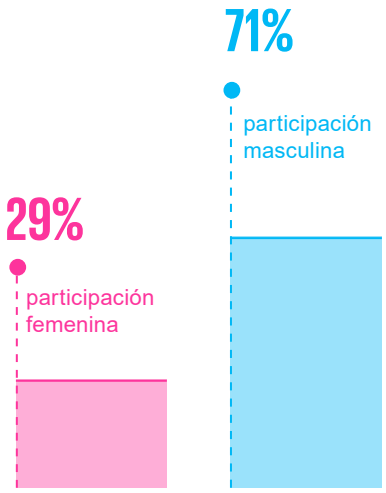
El Código de Conducta Global ha sido aprobado al más alto nivel de gobierno de KPMG International y se encuentra disponible públicamente, reforzando los principios de transparencia, integridad y confianza que orientan la actuación de KPMG en el Perú.

Comité de Ética y Régimen Disciplinario

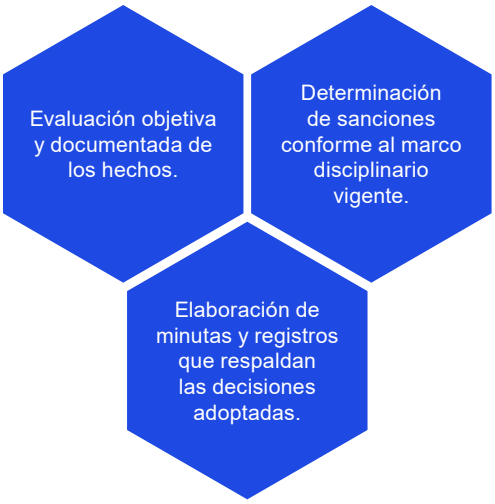
La supervisión y gestión de los asuntos éticos y disciplinarios en KPMG en el Perú se encuentra a cargo del Comité Disciplinario, el cual está conformado íntegramente por miembros de la alta gerencia. El comité está integrado por siete miembros ejecutivos, sin participación de miembros no ejecutivos, incluyendo:



En términos de diversidad de género, el **Comité Disciplinario** presenta una participación femenina del **29%**, correspondiente a la Socia Líder de Tax & Legal y a la Directora de Recursos Humanos, y una participación masculina del **71%** en los cargos restantes.



El Comité se reúne cuando se presentan eventos de incumplimiento de políticas internas, procedimientos, normas profesionales, regulaciones de independencia u otras disposiciones aplicables. Su funcionamiento se rige por una **agenda formal** que incluye:



Las funciones, roles y responsabilidades de los integrantes del Comité se encuentran formalmente documentadas en las políticas disciplinarias y de gestión de riesgos de la Firma, garantizando una aplicación consistente, equitativa y transparente del régimen disciplinario. Asimismo, la organización cuenta con evidencia documentada (perfiles curriculares y documentación interna equivalente) que demuestra que los miembros del Comité poseen experiencia relevante en ética, independencia, asuntos legales, gestión de riesgos y recursos humanos, asegurando un análisis técnico y profesional adecuado.

Sistema de Cumplimiento y Gestión de Riesgos Éticos

La **ética, la integridad y el cumplimiento** forman parte integral del modelo de gobernanza de KPMG en el Perú y se encuentran respaldados por un **sistema de cumplimiento sólido, formal y alineado con los estándares globales de KPMG.**

Este sistema se sustenta en el **Global Quality & Risk Management Manual**, que establece políticas y procedimientos obligatorios para la gestión de riesgos, ética e independencia, y define de manera clara los roles y responsabilidades de la alta dirección, socios, líderes de negocio y responsables de Ética e Independencia.

El cumplimiento de estas políticas no solo es obligatorio, sino que forma parte de la evaluación del desempeño de los profesionales, a través de indicadores vinculados a la conducta ética y al cumplimiento normativo, los cuales se integran en los procesos de reconocimiento, promoción y remuneración.

El sistema se complementa con:

- Un Comité Disciplinario con atribuciones claras y documentadas.
- Garantías de confidencialidad y protección contra represalias.
- Canales formales de consulta y denuncia.
- La aplicación de medidas disciplinarias ante cualquier infracción confirmada.

Si bien el sistema de cumplimiento no cuenta con una certificación externa específica, es objeto de revisiones y programas de monitoreo internos periódicos a nivel global, reforzando el compromiso de KPMG en el Perú con los más altos estándares de conducta ética, independencia y calidad profesional.

Canales de Denuncia, Consulta Ética y Gestión de Reclamos

Durante el año 2025, KPMG reforzó de manera activa y sistemática la comunicación y sensibilización sobre sus canales de denuncia y consulta ética, como parte de su compromiso con una cultura organizacional basada en la integridad, la transparencia y la rendición de cuentas.

A lo largo del período, la Firma difundió información sobre el KPMG International Hotline y los canales complementarios mediante:



Estos canales permiten reportar, de forma confidencial y, de ser necesario, anónima, situaciones tales como:



Además del Hotline global, KPMG mantiene habilitados canales internos, incluyendo el Socio de Riesgos y de Ética e Independencia y el Senior Managing Partner. Todos los mecanismos están respaldados por procedimientos que garantizan confidencialidad, protección de datos personales y una política estricta de no represalias.

Gestión de denuncias durante 2025

De acuerdo con la información consolidada de los canales internos y la línea ética, no se registraron casos que impliquen incumplimientos a las políticas, procedimientos o estándares éticos establecidos, lo que refleja el adecuado funcionamiento de los mecanismos de control y prevención.

Asimismo, cualquier otra denuncia proveniente de profesionales fue gestionada de acuerdo a los protocolos establecidos, mientras que no se registraron denuncias de terceros, tales como clientes o proveedores. Esto evidencia que la organización mantiene procesos estrictos y una gestión eficaz de denuncias, garantizando su adecuada atención, análisis y resolución.

El 100 % de las denuncias recibidas fueron tratadas bajo estrictos principios de confidencialidad, evaluadas conforme al Global Quality & Risk Management Manual y gestionadas mediante un enfoque proporcional al riesgo. En los casos que lo requirieron, se implementaron acciones correctivas y medidas de mejora, reafirmando el compromiso de KPMG en el Perú con una gestión ética, responsable y alineada a los estándares globales.

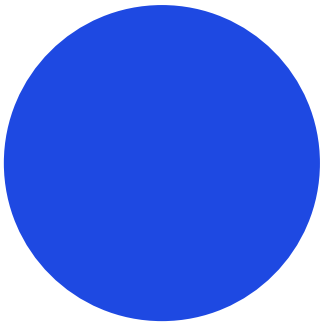


Capacitación y sensibilización en ética

Durante los años **2023, 2024 y 2025**, KPMG fortaleció de manera continua sus programas de capacitación y sensibilización en ética, Código de Conducta y cumplimiento, como parte integral de su marco de Quality & Risk Management.

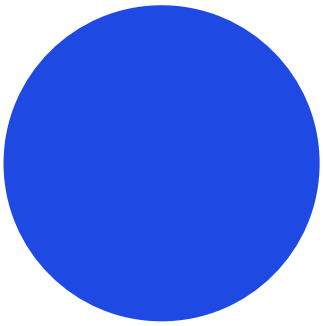
Porcentaje de empleados capacitados en ética y/o Código de Conducta

2023



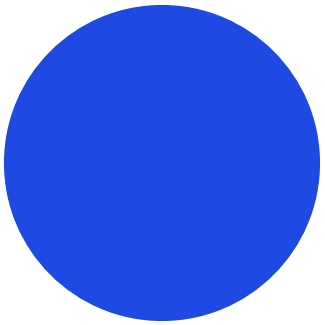
100%

2024



100%

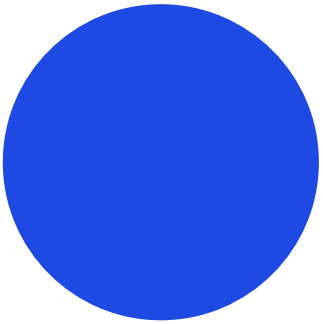
2025



100%

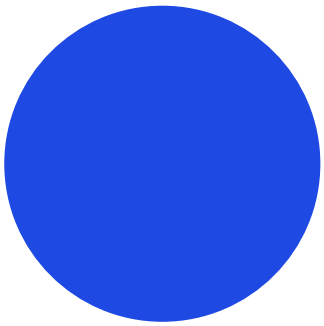
Porcentaje de nuevos empleados que firmaron la constancia de recepción del Código

2023



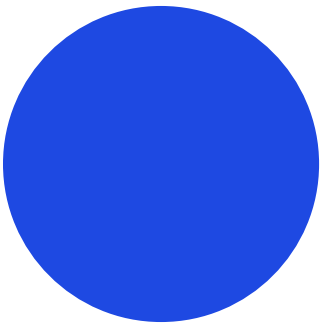
100%

2024



100%

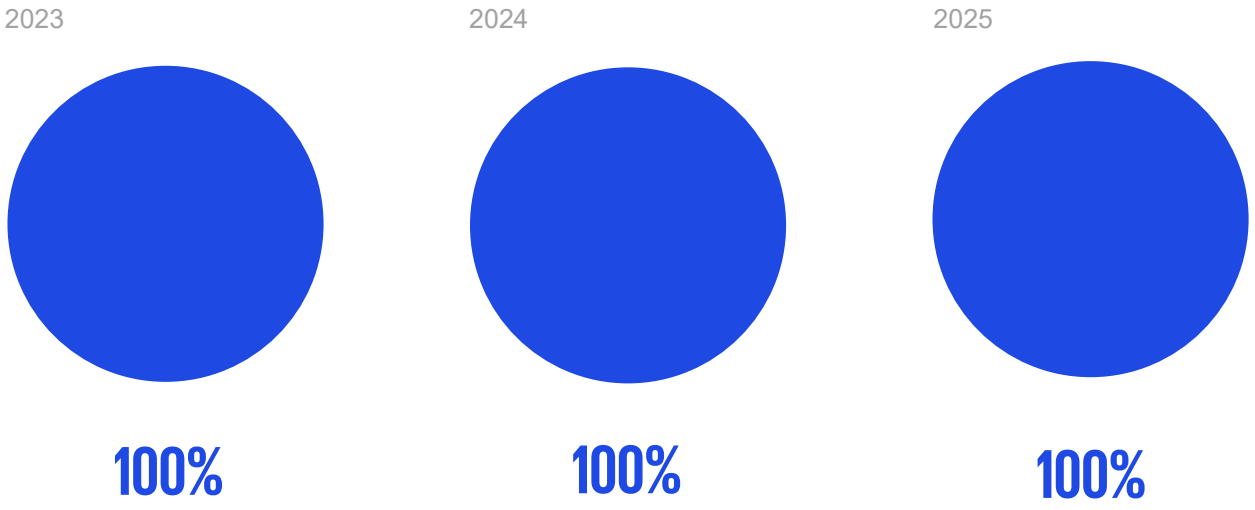
2025



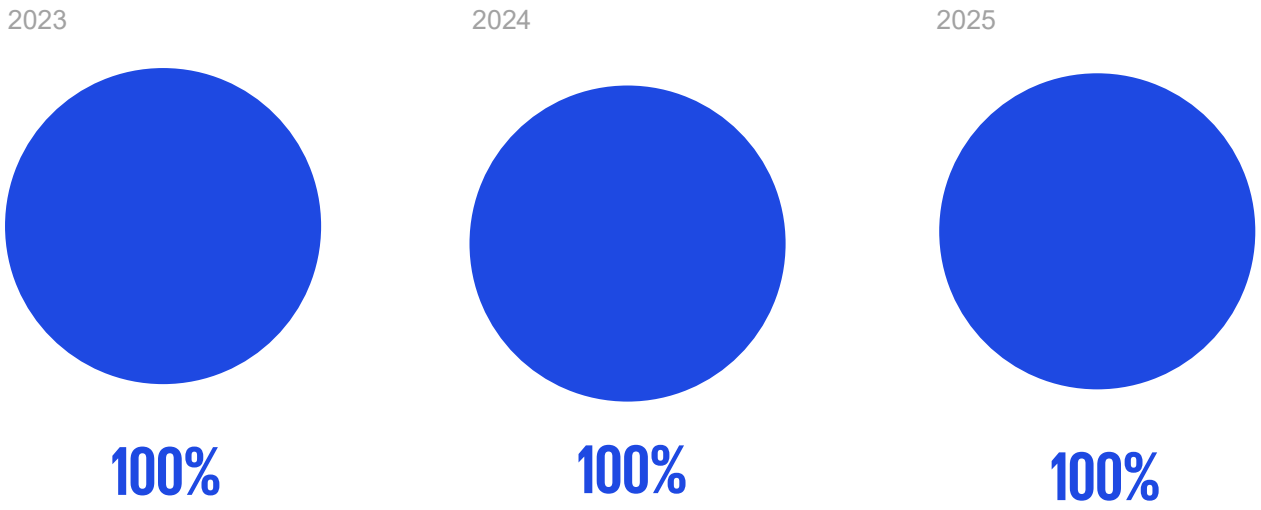
100%



Porcentaje de contratistas capacitados en ética y/o Código de Conducta



Porcentaje de nuevos contratistas que firmaron la recepción del Código



Estos indicadores reflejan el compromiso continuo de KPMG en el Perú por asegurar que profesionales y terceros conozcan, comprendan y actúen conforme a los principios éticos, las políticas internas y los estándares profesionales que rigen la actuación de la Firma.



1.5 Aportes y Contribuciones

KPMG en el Perú

(GRI 2-28 | GRI 415-1)

KPMG en el Perú contribuye al fortalecimiento del entorno empresarial, institucional y profesional del país mediante su participación activa en asociaciones empresariales, gremiales, técnicas, de sostenibilidad y culturales. Estas contribuciones forman parte de su enfoque de **conducta empresarial responsable, gobernanza ética y liderazgo técnico**, y se realizan manteniendo una **estricta neutralidad política.**

Las contribuciones se canalizan tanto a nivel institucional (empresa asociada) como mediante el financiamiento de membresías profesionales a título personal, las cuales fortalecen las capacidades técnicas de sus profesionales y promueven estándares de excelencia y cumplimiento.

Membresías y asociaciones

Membresías institucionales (empresa asociada)

Estas afiliaciones contribuyen al diálogo público-privado, la promoción de la sostenibilidad, el comercio responsable, la mejora del marco normativo y el fortalecimiento institucional y cultural del país.

Membresías profesionales (a título personal)

Como parte de su inversión en talento y excelencia técnica, KPMG en el Perú financia **19 membresías personales** para sus profesionales en las siguientes asociaciones especializadas:

Estas membresías permiten a los profesionales de la Firma participar activamente en espacios técnicos de alto nivel, mantenerse actualizados en desarrollos normativos y contribuir al debate especializado en materia tributaria y fiscal, reforzando la calidad e integridad de los servicios que KPMG presta a sus clientes.

Total consolidado de aportes monetarios

Concepto	Total reportado
Membresías institucionales y membresías personales	S/ 115,317

Nota metodológica:

El total se presenta de manera consolidada, sin desglose por organización, conforme a los Estándares GRI. Ciertas afiliaciones expresadas en moneda extranjera correspondientes a periodos en evaluación no han sido incluidas, a fin de mantener consistencia, trazabilidad y comparabilidad interanual del reporte.

Otras contribuciones relacionadas con política pública

Durante el periodo reportado, **KPMG en el Perú no realizó contribuciones monetarias** en las siguientes categorías:

- Actividades de cabildeo, gestión o representación de intereses.
- Campañas, partidos políticos o candidatos a cargos públicos, a nivel local, regional o nacional.
- Procesos de votación pública directa, tales como referendos, iniciativas legislativas ciudadanas u otras consultas populares.

En consecuencia, el monto total reportado en estas categorías es **CERO (S/ 0).**

Contribuciones pro bono y valor social

KPMG en el Perú complementa sus aportes monetarios con **contribuciones pro bono**, particularmente en el ámbito cultural, brindando apoyo no financiero y sin contraprestación económica. Estas contribuciones reflejan un compromiso que va más allá del cumplimiento regulatorio y están orientadas a la **generación de valor social, el acceso a la cultura y el fortalecimiento del entorno institucional**, en coherencia con el propósito de la Firma y las expectativas de sus grupos de interés.

Gobernanza, ética e integridad

Todas las contribuciones monetarias y no monetarias de KPMG en el Perú se realizan de conformidad con:

- La normativa peruana vigente y los estándares internacionales aplicables.
- Las políticas internas de ética, independencia, integridad y prevención de la corrupción.
- El principio de neutralidad política, transparencia y rendición de cuentas.



1.6 Ciberseguridad y TI

En un entorno cada vez más digitalizado y expuesto a riesgos cibernéticos, KPMG en el Perú reconoce que la **ciberseguridad y la gestión responsable de las Tecnologías de la Información (TI)** son pilares fundamentales para garantizar la continuidad del negocio, la protección de la información y la confianza de clientes, profesionales y demás grupos de interés. En este contexto, la Firma cuenta con una **estrategia integral de ciberseguridad**, alineada con los lineamientos globales de KPMG e integrada a la estrategia del negocio, que abarca la totalidad de sus operaciones y combina controles tecnológicos y no tecnológicos, procesos de supervisión y gestión de riesgos, así como mecanismos de monitoreo continuo. Este enfoque permite a la Firma anticipar, identificar y mitigar de manera proactiva los riesgos relacionados con la seguridad de la información, contribuyendo a una operación resiliente, ética y sostenible en el largo plazo.

Estrategia de ciberseguridad

La estrategia de ciberseguridad de KPMG en el Perú se implementa de manera estructurada y sistemática, con una cobertura que alcanza el 100 % de las operaciones de la Firma, respaldada por planes internos que abarcan los años fiscales FY2025 y FY2026, cubriendo de forma continua el periodo enero–diciembre de cada ejercicio. Su ejecución se gestiona bajo un modelo alineado a los estándares globales de la organización, con objetivos y acciones cuyo desempeño es monitoreado de forma permanente mediante indicadores clave (KPIs) consolidados en tableros corporativos y revisados periódicamente. La supervisión de la estrategia recae en un responsable gerencial, el Risk Management Partner (RMP), quien revisa su implementación y resultados y reporta directamente al Senior Partner (CEO), mientras que la función tecnológica (NITSO) reporta al RMP, asegurando una gobernanza clara y una adecuada rendición de cuentas. Como parte de la estrategia, la Firma ejecuta evaluaciones continuas de vulnerabilidades, escaneos recurrentes y pruebas de ingeniería social, orientadas a reducir riesgos de incidentes cibernéticos. Asimismo, los riesgos de ciberseguridad son identificados, documentados, evaluados y monitoreados como parte del programa corporativo de gestión de riesgos empresariales, siguiendo los lineamientos e indicadores definidos a nivel global y asegurando un control consistente y transversal en todas las operaciones.

La seguridad de la información de la Firma, sus profesionales y clientes es nuestra prioridad

Durante el año 2025, y de acuerdo con la **Bitácora de Incidentes de Seguridad de la Información de KPMG en el Perú**, la Firma mantuvo un registro formal y actualizado de todos los eventos relacionados con la seguridad de la información. Los eventos identificados durante el periodo de evaluación fueron analizados, gestionados y cerrados conforme a los procedimientos internos y lineamientos corporativos, sin que ninguno de ellos haya sido clasificado como una violación de la seguridad de la información. En consecuencia, KPMG en el Perú reporta **cero (0) violaciones a la seguridad de la información**, así como **cero (0) clientes afectados y cero (0) profesionales afectados**, sin impactos sobre datos personales ni sobre información confidencial o restringida. Este resultado, sustentado en la revisión de la bitácora oficial de incidentes, refleja la efectividad de los controles implementados y de los procesos de monitoreo y gestión de incidentes establecidos por la Firma.



02

Personas



En KPMG en el Perú creemos firmemente que nuestra gente es nuestro principal activo y el motor que impulsa nuestro propósito y resultados. Somos un negocio de personas, y por ello trabajamos de manera constante para atraer, desarrollar y cuidar al mejor talento, generando un entorno donde cada profesional pueda desplegar todo su potencial y construir la mejor versión de sí mismo. El año 2025 estuvo marcado por la consolidación de las iniciativas que venimos impulsando en los últimos años para fortalecer una cultura basada en el respeto, la confianza y la cercanía, promoviendo espacios de crecimiento que reconozcan tanto las capacidades técnicas como humanas de nuestros equipos. Así, fomentamos ambientes de trabajo seguros, inclusivos y colaborativos, que refuercen el compromiso de trabajar Juntos para Ser Mejores y de generar un impacto positivo en nuestros profesionales, nuestros clientes y la sociedad peruana.

Nuestra gestión de Personas se construye sobre una pirámide estratégica que integra identidad, valor y propósito. Desde una base sólida de marca que fortalece la competitividad y el sentido de pertenencia, evolucionamos hacia una propuesta de valor diferenciadora para nuestros colaboradores, hasta culminar en un propósito auténtico y único que se vive en el día a día, alineando a las personas con la estrategia y consolidando una cultura sostenible de alto compromiso e impacto.

Framework FY25



2.1 Prácticas Laborales y Trabajo Decente

KPMG en el Perú gestiona sus prácticas laborales en alineación con los **estándares globales de la Firma** y en cumplimiento de la normativa laboral, garantizando condiciones de trabajo formales, equitativas y coherentes con sus principios éticos y profesionales. La relación laboral se formaliza mediante contratos de trabajo conforme a ley, procedimientos de contratación definidos y políticas internas que establecen claramente los regímenes laborales aplicables, asegurando transparencia desde el inicio del vínculo laboral.

Los términos de empleo, así como los derechos y deberes de los profesionales, se encuentran debidamente comunicados a través del **Reglamento Interno de Trabajo (RIT)** y otros documentos normativos internos. Estos lineamientos regulan aspectos como jornadas laborales, normas de convivencia, lineamientos de conducta, medidas disciplinarias y condiciones generales de trabajo, promoviendo un entorno basado en el respeto, la confianza y el trato equitativo.

Asimismo, KPMG en el Perú cuenta con registros internos adecuados y actualizados que permiten identificar la modalidad de contratación de sus profesionales, asegurando una gestión laboral ordenada, el cumplimiento de las obligaciones legales y la protección de la confidencialidad de la información personal.

De igual manera, KPMG en el Perú promueve procesos de selección basados exclusivamente en criterios objetivos como conocimientos, experiencia, competencias y habilidades, sin ningún tipo de discriminación por razones de raza, color, idioma, credo, religión, edad, género, sexo, nacionalidad, situación migratoria, condición social, estado civil, estado de gravidez, orientación sexual, discapacidad, opiniones u otra condición protegida por ley. Este compromiso se ve reforzado por la aplicación del Reglamento Interno de Trabajo y del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, contribuyendo a un entorno laboral seguro, inclusivo y respetuoso.

Evaluación de las condiciones laborales

Como parte de su gestión de personas y en línea con los estándares globales de KPMG, la Firma realiza anualmente la **Global People Survey (GPS)**, una encuesta corporativa que permite evaluar de manera integral la experiencia, la satisfacción y el compromiso de los profesionales; la salud y seguridad ocupacional, la ergonomía y el respeto de los derechos laborales.

El proceso fomenta la participación activa de los equipos y constituye un insumo fundamental para la identificación de oportunidades de mejora. Los resultados del GPS son analizados y comunicados internamente, y dan lugar a acciones concretas orientadas a fortalecer el bienestar, la satisfacción y el desarrollo continuo del talento.



Beneficios para nuestros profesionales

KPMG en el Perú trasciende los beneficios laborales, consolidándose como un **programa integral de bienestar** dirigido a la totalidad de sus profesionales, que garantiza el cumplimiento de la legislación laboral vigente y la complementa con beneficios adicionales alineados a los lineamientos globales de la Firma, orientados a promover el bienestar y la calidad de vida. Este programa incorpora diversas iniciativas enfocadas en el bienestar físico, emocional y financiero de los colaboradores, así como en el equilibrio entre la vida personal y laboral. La efectividad del programa se evalúa periódicamente a través de encuestas de satisfacción, cuyos resultados evidencian una valoración positiva por parte de los colaboradores y respaldan su contribución al bienestar integral.

En línea con lo anterior, estos beneficios, establecidos en la carta oferta, el contrato de trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo y la política salarial, incluyen iniciativas como vales de alimentos, adelantos de remuneración y gratificaciones, convenios corporativos, comunidades deportivas, acompañamiento psicológico y nutricional, días libres adicionales y apoyos económicos por escolaridad, entre otros. Asimismo, se otorgan beneficios diferenciales como días adicionales de licencia por paternidad y opciones de flexibilidad asociadas a la licencia de maternidad, reforzando el enfoque inclusivo y de corresponsabilidad familiar de la Firma.

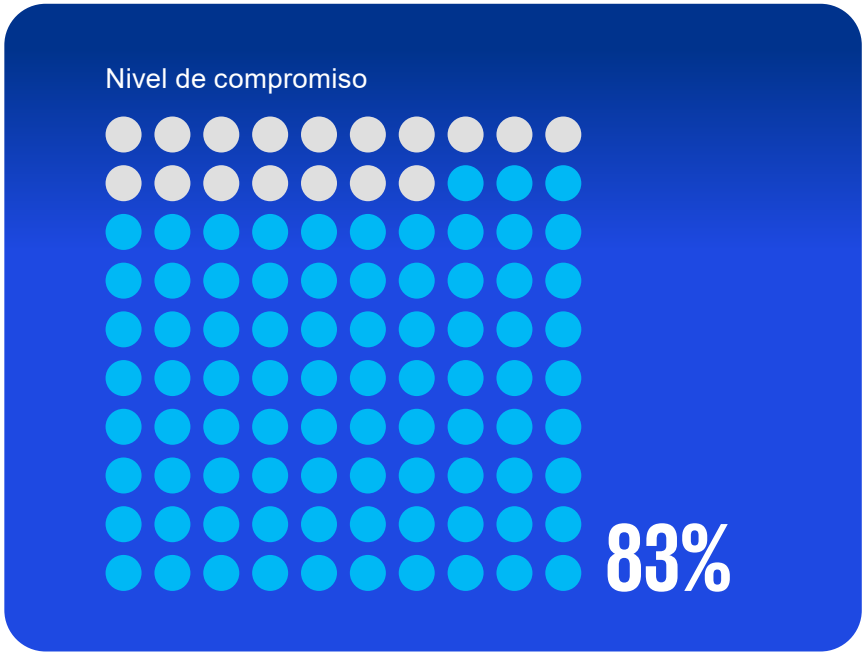
Adicionalmente, el programa se encuentra en constante revisión y actualización, incorporando prácticas de mercado y lineamientos globales que permiten fortalecer la propuesta de valor al colaborador, promover entornos de trabajo saludables y fomentar una cultura organizacional centrada en las personas. Estas acciones contribuyen no solo al bienestar integral de los colaboradores, sino también a la retención del talento y al fortalecimiento del compromiso y desempeño organizacional.



Clima Laboral

La Firma evalúa anualmente su clima organizacional y el nivel de compromiso de sus profesionales a través de la **Global People Survey (GPS)**, herramienta global que permite medir de manera integrada la experiencia, el compromiso y el ambiente laboral. Durante el período evaluado, KPMG en el Perú alcanzó un **nivel de compromiso del 83%**, reflejando un alto grado de alineación de los profesionales con la cultura, los valores y el propósito de la organización.

Los resultados de la encuesta son analizados por el equipo de **People**, responsable de liderar la gestión del clima y la cultura organizacional. A partir de este análisis, se diseñan planes de acción específicos orientados a abordar oportunidades de mejora y fortalecer los factores que inciden positivamente en la experiencia del profesional. El seguimiento de estos planes se realiza de manera periódica y los principales hallazgos son comunicados internamente a través de reuniones y canales corporativos, promoviendo la transparencia y el acceso a la información.



2.2 Inclusión, Diversidad y Equidad (IDE)

En KPMG en el Perú, la Inclusión, la Diversidad y la Equidad (IDE) son pilares fundamentales para construir equipos sólidos, fortalecer la toma de decisiones, fomentar la innovación y generar un impacto positivo y sostenible para nuestros clientes, nuestra gente y la sociedad. La Firma está comprometida con promover un entorno de trabajo en el que todas las personas se sientan valoradas, respetadas y cuenten con igualdad de oportunidades para desarrollarse, en línea con los estándares globales de KPMG y las buenas prácticas internacionales en materia de derechos humanos y trabajo decente.

Gobernanza y enfoque estratégico en IDE

La gestión de la Inclusión, la Diversidad y la Equidad en KPMG en el Perú se encuentra alineada al **Plan de Acción Colectivo de IDE de la Firma** a nivel global, el cual orienta la implementación de iniciativas de manera coherente, sostenible y transversal en todos los niveles de la organización. Si bien durante el período evaluado no se contó con un comité formal de diversidad e inclusión a nivel local, la gobernanza de estas iniciativas es liderada por el equipo de **People**, en articulación con los lineamientos y políticas globales, asegurando su integración en la gestión del talento y la cultura organizacional.

En KPMG en el Perú, la gestión de la Inclusión, Diversidad y Equidad (IDE) constituye un eje transversal de nuestra cultura organizacional y de nuestra estrategia de sostenibilidad, orientado a promover un entorno laboral respetuoso, inclusivo, seguro y libre de discriminación. Durante el periodo evaluado, la Firma implementó de manera continua acciones de sensibilización, comunicación interna y capacitaciones obligatorias, dirigidas a fortalecer el respeto por la diversidad, prevenir toda forma de violencia y fomentar una convivencia basada en la equidad. Entre las principales iniciativas destacan las campañas institucionales en el marco del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, los entrenamientos mandatorios sobre prevención del hostigamiento sexual en el trabajo, la formación especializada del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual en el trabajo y teletrabajo, así como capacitaciones enfocadas en la diversidad sexual y de género. La gestión de estas iniciativas se encuentra alineada a los lineamientos globales de KPMG y es liderada por el área de People, con supervisión del Comité de Sostenibilidad, que integra estos temas en su agenda estratégica. Asimismo, los procesos de reclutamiento, selección y promoción se rigen por criterios objetivos, equitativos y transparentes, tales como competencias, experiencia y desempeño, conforme a lo establecido en la Política de Atracción al Talento, con el propósito de prevenir sesgos y garantizar la igualdad de oportunidades. A través de este enfoque integral, KPMG en el Perú reafirma su compromiso con la construcción de una organización diversa, inclusiva y equitativa, en coherencia con sus valores, sus políticas internas y los principios internacionales en materia de Derechos Humanos.

Cultura inclusiva basada en la confianza

KPMG en el Perú fomenta una cultura inclusiva basada en la confianza, en la que las personas pueden mostrarse auténticas, alzar la voz y contribuir plenamente. Como parte de este enfoque, la Firma implementa la **Política Global de IDE** y políticas locales complementarias, promoviendo el conocimiento de los comportamientos esperados, así como de los canales disponibles para expresar inquietudes, participar activamente y proponer mejoras. Estos lineamientos contribuyen a consolidar un entorno de respeto, diálogo y colaboración.



Fuerza laboral empática, informada y consciente

El **aprendizaje continuo** es un componente clave para fortalecer una cultura inclusiva y mitigar posibles sesgos. En este sentido, KPMG en el Perú brinda a sus profesionales acceso a recursos, capacitaciones, talleres de sensibilización y herramientas tanto globales como locales, orientadas a fortalecer la conciencia, la empatía y las capacidades en materia de inclusión, diversidad y equidad. Estas iniciativas abordan temas como el respeto en el entorno laboral, la prevención del hostigamiento y la promoción de espacios de trabajo seguros e inclusivos.

Compromiso con el entorno y los grupos de interés

KPMG en el Perú asume un rol activo en la promoción de la inclusión y la equidad no solo al interior de la organización, sino también en su relacionamiento con clientes, comunidades y otros grupos de interés. A través de iniciativas externas y del intercambio de conocimiento y buenas prácticas, la Firma busca contribuir a la construcción de una sociedad más inclusiva y equitativa.

Mejora continua

En KPMG en el Perú, entendemos que la Inclusión, la Diversidad y la Equidad no constituyen un destino, sino un proceso continuo de mejora. Reafirmamos nuestro compromiso de seguir fortaleciendo una cultura organizacional coherente con nuestros valores y con el propósito de la Firma, trabajando **Together. For Better.**, para que cada persona pueda crecer, aportar y generar un impacto positivo y sostenible.

Prevención del acoso y el hostigamiento

En KPMG promovemos un **entorno laboral seguro, respetuoso e inclusivo**, basado en la dignidad de todas las personas. Contamos con un instrumento integral para la prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual, aplicable a todas nuestras modalidades de trabajo, incluido el teletrabajo. Este marco establece canales con idenciales de denuncia, procedimientos imparciales y medidas de protección oportunas, garantizando el debido proceso y la no revictimización. Asimismo, desarrollamos acciones permanentes de sensibilización y capacitación, reafirmando nuestro compromiso con la tolerancia cero frente a cualquier forma de violencia o acoso, en concordancia con la normativa vigente y nuestros principios éticos.

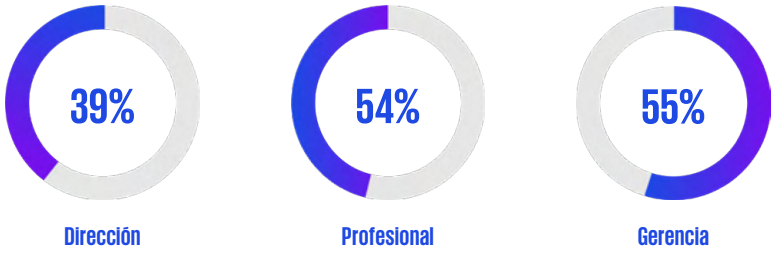
Igualdad de oportunidades y procesos equitativos

Los procesos de reclutamiento, selección, evaluación y promoción de personal en KPMG en el Perú se rigen por criterios objetivos y equitativos, tales como competencias, experiencia, desempeño y potencial, con el objetivo de prevenir sesgos y asegurar la igualdad de oportunidades para todas las personas. Este enfoque está alineado a los estándares globales de la Firma y contribuye a una gestión del talento basada en el mérito, la transparencia y la equidad.



Participación por género y nivel organizacional (GRI 405-1)

Como parte de sus indicadores de gestión interna, KPMG en el Perú realiza el seguimiento del **porcentaje y número de personas por género y nivel de responsabilidad**, con el objetivo de analizar la composición de su talento y apoyar la toma de decisiones estratégicas en materia de Inclusión, Diversidad y Equidad. Durante el período de evaluación, las mujeres representaron una proporción relevante y sostenida en todos los niveles organizacionales analizados, alcanzando el **39% a nivel Dirección, el 55% en posiciones Gerenciales y el 54% a nivel Profesional**. Esta información es elaborada y analizada por la Alta Dirección y las Gerencias como un insumo clave para fortalecer una gestión del talento cada vez más diversa, inclusiva y basada en criterios objetivos y meritocráticos.



Composición etaria de los profesionales (GRI 405-1)

En KPMG en el Perú, la estructura etaria de nuestros profesionales refleja una **empresa multigeneracional**, que combina talento joven, experiencia profesional y conocimiento especializado, favoreciendo la diversidad de perspectivas y el aprendizaje intergeneracional. Al cierre del periodo de reporte, la Firma contaba con un **58% corresponde a personas menores de 30 años**, lo que evidencia un fuerte enfoque en la atracción, formación y desarrollo de talento joven. Asimismo, el **38% de los profesionales se encuentra en el rango de 30 a 50 años**, segmento que aporta experiencia técnica, liderazgo y continuidad operativa a las distintas líneas de servicio. Finalmente, el **4% del total de profesionales es mayor de 50 años**, contribuyendo con trayectoria, conocimiento acumulado y una visión estratégica basada en la experiencia. Esta composición etaria permite a KPMG en el Perú conformar equipos balanceados, inclusivos y resilientes, en línea con su enfoque de Inclusión, Diversidad y Equidad y su estrategia de sostenibilidad de largo plazo.

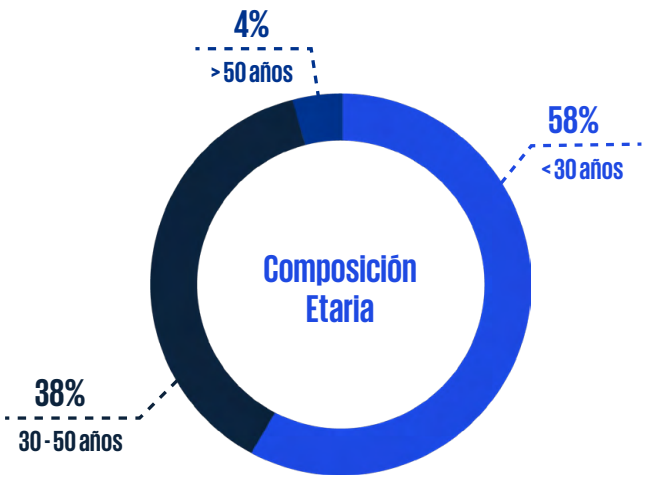


Distribución de profesionales por grupo etario

Grupo etario	Porcentaje sobre el total
Menos de 30 años	58%
Entre 30 y 50 años	38%
Mayores de 50 años	4%
Total	**100%**

Nota metodológica:

La información considera a todos los profesionales activos al cierre del periodo de reporte e incluye los niveles de Dirección, Gerencia y Profesionales. La segmentación etaria se realiza en rangos menores de 30 años, entre 30 y 50 años y mayores de 50 años, conforme a prácticas habituales de reporte en materia de diversidad.



Remuneración Equitativa

La empresa garantiza la **equidad salarial por puesto y nivel de responsabilidad**, asegurando que mujeres y hombres perciban la misma remuneración cuando desempeñan funciones equivalentes, sin diferenciación alguna por sexo. Las bandas salariales están definidas en función del cargo, la experiencia y el nivel de responsabilidad, conforme a la política salarial vigente.





2.3 Derechos Humanos

Compromiso y enfoque institucional

En KPMG en el Perú reafirmamos nuestro **compromiso irrestricto con el respeto, la protección y la promoción de los Derechos Humanos** en todas nuestras operaciones, decisiones internas y relaciones de negocio. Este compromiso se sustenta en el cumplimiento de la legislación laboral vigente, nuestro Reglamento Interno de Trabajo y las políticas corporativas de la Firma, así como en la adhesión a los principales marcos internacionales en la materia.

Promovemos un trato justo, digno y respetuoso para todas las personas, rechazando de manera expresa cualquier forma de abuso, explotación o vulneración de los derechos laborales fundamentales. En línea con este enfoque, mantenemos una **política de tolerancia cero** frente al trabajo infantil, el trabajo forzoso y cualquier forma de trata de personas, así como frente al hostigamiento sexual, el acoso laboral y toda forma de discriminación.

Asimismo, fomentamos un entorno de trabajo seguro, inclusivo y libre de violencia, basado en el respeto a la diversidad, la igualdad de oportunidades y la dignidad en el trabajo. Este compromiso se extiende no solo a nuestros profesionales, sino también a proveedores, contratistas y otros actores de nuestra cadena de valor, promoviendo prácticas éticas y responsables en todas nuestras relaciones comerciales.

Nuestras prácticas y políticas se alinean con los principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas, los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos**, consolidando una cultura organizacional orientada a la responsabilidad social, la transparencia y la sostenibilidad.

Gobernanza en Derechos Humanos

Los Derechos Humanos forman parte integral del modelo de gobernanza de KPMG en el Perú y de su estrategia de sostenibilidad. El compromiso institucional en esta materia ha sido aprobado por el **máximo órgano de gobierno de la Firma** y es supervisado por el **Comité de Sostenibilidad**, que realiza seguimiento periódico a la implementación de políticas, la gestión de riesgos y la adopción de medidas preventivas y correctivas.

El marco de gobernanza en Derechos Humanos se encuentra alineado con:



Este enfoque se implementa a través de mecanismos de capacitación continua, procesos de monitoreo interno y canales de denuncia confidenciales y sin represalias, lo que permite gestionar de forma responsable los impactos reales y potenciales sobre las personas.

En este marco, KPMG en el Perú establece como principios fundamentales:

- El rechazo absoluto al trabajo infantil en cualquiera de sus formas.
- La prohibición expresa del trabajo forzoso, la trata de personas y toda forma de explotación.
- La promoción de un entorno de trabajo libre de acoso, hostigamiento y violencia, tanto física como psicológica.
- La no discriminación, fomentando la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades.

Estos principios son de **cumplimiento obligatorio para profesionales y socios, y se extienden a proveedores, contratistas, clientes y otros actores de la cadena de valor**, respecto de quienes se espera un comportamiento alineado con estándares equivalentes. Este compromiso se encuentra disponible públicamente a través de los canales corporativos de KPMG en el Perú, reafirmando la responsabilidad de la Firma frente a sus grupos de interés y la sociedad en general.

Debida diligencia y gestión de riesgos en Derechos Humanos

Como parte de su enfoque de debida diligencia, KPMG en el Perú cuenta con una **Matriz de Riesgos en Derechos Humanos**, desarrollada sobre la base de los lineamientos y principios del **Pacto Global de las Naciones Unidas**. Esta herramienta constituye un componente central de la gestión responsable y del proceso de toma de decisiones de la Alta Dirección.

La matriz permite identificar, evaluar y priorizar impactos adversos potenciales en Derechos Humanos considerando criterios como:



La Matriz de Riesgos en Derechos Humanos estuvo vigente durante todo el año 2025 y permitió realizar un monitoreo sistemático de los riesgos asociados a las actividades de la Firma. De acuerdo con las prácticas internas de gobernanza, esta herramienta se actualiza de manera periódica cada dos años: fue elaborada en 2024 y se tiene prevista su **próxima actualización hacia finales del año 2026**, con el objetivo de asegurar su alineación con la evolución del contexto operativo, los riesgos emergentes y los compromisos asumidos en materia de Derechos Humanos.

Formación en Derechos Humanos

(GRI 404-1 | GRI 404-2 | GRI 412-2)

Enfoque de gestión



Si bien la Firma no cuenta con un programa independiente denominado exclusivamente "Formación en Derechos Humanos", implementa de manera sistemática acciones formativas que incorporan los principios fundamentales de los derechos humanos laborales, tales como el **derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable, la prevención de la violencia y el acoso, la no discriminación, el respeto a la dignidad de las personas y la promoción del bienestar integral.** Este enfoque asegura que los Derechos Humanos se integren de forma práctica y aplicada en la gestión diaria y en la toma de decisiones a todos los niveles de la organización.

En línea con este enfoque, y si bien durante el periodo de evaluación no se implementaron programas de formación directa en Derechos Humanos dirigidos a proveedores, KPMG en el Perú extiende sus expectativas y estándares en esta materia a su cadena de valor a través de sus políticas corporativas, los procesos de contratación y los lineamientos éticos aplicables a terceros, en particular el **Código de Conducta de Terceros y Proveedores.**

Contenidos de formación con enfoque en Derechos Humanos

Durante el periodo de evaluación, KPMG en el Perú desarrolló capacitaciones que abordan de manera directa aspectos vinculados a los Derechos Humanos, entre las que se incluyen:

Prevención del hostigamiento sexual en el teletrabajo Reforzando el derecho a un entorno laboral libre de violencia y acoso en modalidades presenciales y remotas.	**Medidas preventivas de Seguridad y Salud en el Trabajo en la modalidad de teletrabajo** Orientadas a proteger la integridad física y mental de los profesionales.	**Política y Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo** Como marco de cumplimiento normativo y gestión preventiva de riesgos laborales.
Salud emocional e higiene mental Promoviendo la dignidad, el autocuidado y el bienestar psicosocial.	**Prevención del agotamiento profesional y la crisis laboral** Vinculada al derecho al trabajo decente y a condiciones laborales saludables.	**Gestión de la ansiedad, depresión y estrés** Desde un enfoque preventivo y de acompañamiento.

Adicionalmente, KPMG en el Perú participó en webinars regionales sobre Derechos Humanos en las empresas, desarrollados en conjunto con KPMG en Brasil, que abordaron la debida diligencia empresarial, el rol del sector privado en el respeto de los Derechos Humanos y la integración de estos principios en la gestión corporativa.

Alcance de la formación a profesionales

Durante el periodo de evaluación, el **37% del total de profesionales** recibió formación en temas relacionados con Derechos Humanos.

Nivel Organizacional	Porcentaje de profesionales capacitados
Dirección	14%
Gerencia	44%
Profesional (Senior, Staff y Supervisor)	43%
Total profesionales	**37%**

Estos resultados evidencian una cobertura transversal de la formación, con especial énfasis en los niveles de Gerencia y personal Profesional. Al mismo tiempo, KPMG en el Perú reconoce la necesidad de **mejorar progresivamente todos sus indicadores cuantitativos asociados a formación en Derechos Humanos**, ampliando el alcance y fortaleciendo la profundidad de los contenidos, como parte de su compromiso de mejora continua y fortalecimiento de capacidades internas.

Mejora continua



KPMG en el Perú reconoce que el respeto de los Derechos Humanos es un proceso dinámico, que requiere evaluación permanente, fortalecimiento de capacidades y actualización constante de prácticas y herramientas de gestión. En este sentido, la Firma continuará integrando contenidos específicos de Derechos Humanos en sus planes de capacitación, fortaleciendo su enfoque de debida diligencia, perfeccionando su matriz de riesgos y ampliando progresivamente la cobertura de formación en todos los niveles de la organización.

Estas acciones se desarrollan en línea con la estrategia de sostenibilidad de la Firma y reflejan su compromiso de contribuir activamente al respeto de los derechos fundamentales de las personas, tanto al interior de la organización como a lo largo de su cadena de valor.

2.4 Desarrollo del Capital Humano

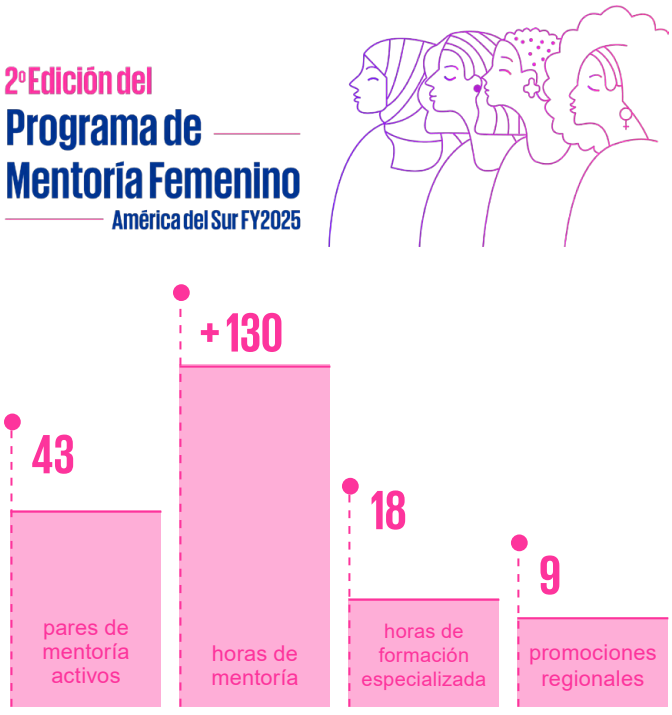
En KPMG en el Perú, reconocemos que nuestro capital humano es el eje central de la creación de valor sostenible y la base sobre la cual construimos confianza con nuestros clientes y la sociedad. El talento, la diversidad de capacidades y el compromiso de nuestros profesionales nos permiten responder a un entorno empresarial cada vez más exigente, innovar de manera responsable y mantener los más altos estándares de calidad e integridad. En este contexto, promovemos una cultura organizacional orientada al aprendizaje continuo, al desarrollo integral y al fortalecimiento de competencias clave, convencidos de que invertir en las personas no solo impulsa el desempeño individual y colectivo, sino que también contribuye al crecimiento sostenible de la Firma en el largo plazo. Sobre esta base, desarrollamos e implementamos programas estructurados de capacitación y desarrollo, alineados a las necesidades del negocio y al crecimiento profesional de nuestros profesionales.

Capacitación y Desarrollo Profesional

Durante 2025, implementamos programas de capacitación y desarrollo diseñados a partir de diagnósticos estructurados de brechas de competencias, realizados en el marco de nuestras evaluaciones y sesiones de calibración de desempeño. Estos diagnósticos nos permitieron desplegar iniciativas de aprendizaje alineadas a las necesidades reales de nuestros profesionales, con especial énfasis en el **fortalecimiento de habilidades blandas, liderazgo y capacidades interpersonales críticas para la prestación de servicios de alta calidad.** Los programas contaron con metas claras de participación y experiencia, logrando **niveles de asistencia superiores al 80% y un alto índice de satisfacción de los participantes (NPS 4.7 de 5.0).** Asimismo, la efectividad de estas iniciativas es monitoreada a través de los procesos de evaluación de desempeño, permitiendo evidenciar cambios conductuales y su impacto en el negocio en el corto y mediano plazo, en línea con nuestro compromiso con el desarrollo continuo, el bienestar de nuestros profesionales y la creación de valor sostenible.

Coaching y Mentoring

En el marco de su estrategia de desarrollo de talento y liderazgo inclusivo, KPMG en el Perú participó en la **segunda edición del Programa de Mentoría Femenino de América del Sur (FY25)**, una iniciativa regional impulsada por el Comité de Inclusión, Diversidad y Equidad, alineada al Plan de Acción Colectivo de IDE Global. El programa estuvo orientado a fortalecer las capacidades de liderazgo, la confianza profesional y el desempeño de mujeres en posiciones de gerencia y dirección, preparándolas para asumir roles de mayor responsabilidad dentro de la Firma. Durante 2025, la iniciativa reunió a **43 pares de mentoría activos de siete países de la región**, acumulando **más de 130 horas de mentoría y 18 horas de formación especializada** con una consultora externa experta en perspectiva de género. El programa contó con un esquema estructurado de emparejamiento basado en competencias y necesidades de desarrollo, así como con mecanismos de seguimiento continuo, registrando **9 promociones regionales**, lo que evidencia su impacto en el desarrollo profesional y en el fortalecimiento de una cantera de liderazgo diversa y sostenible.



Horas e Inversión en Formación y Desarrollo

En KPMG en el Perú, el desarrollo continuo de capacidades es un componente central de la gestión del capital humano y de la creación de valor sostenible. En línea con nuestra política interna de aprendizaje, que establece un mínimo obligatorio de **40 horas anuales de capacitación** para todos los profesionales con al menos un año de antigüedad, durante el ejercicio fiscal **FY25** la Firma superó ampliamente este estándar, alcanzando un **promedio de 67 horas de formación por persona**. Las métricas de horas e inversión son recopiladas mediante metodologías internas de clasificación y cuantificación, consolidadas y reportadas a los socios al cierre del año fiscal, lo que permite monitorear tendencias, evaluar la efectividad de los programas de formación y reforzar una cultura de aprendizaje continuo alineada a los objetivos estratégicos de la Firma.

2.5 Salud y Seguridad Ocupacional

(GRI 403)

Los profesionales son el eje central de nuestras operaciones y desempeñan un rol clave en el desarrollo de las actividades de la Firma día a día. En este contexto, la seguridad y la salud ocupacional constituyen una prioridad estratégica, al considerar que el bienestar físico y mental de las personas es indispensable para asegurar un desempeño sostenible y responsable. Desde este enfoque, la organización promueve ambientes de trabajo seguros y saludables, con una gestión preventiva de los riesgos y una cultura basada en el cuidado, la responsabilidad compartida y la mejora continua.

En línea con eso, la Firma cuenta con una Política de Seguridad y Salud Ocupacional que establece los siguientes principios para todos sus grupos de interés y que ha sido aprobada por el Máximo Órgano de Gobierno:

- **Minimizar la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales**

  En base a acciones preventivas que prioricen la identificación de peligros, evaluación y el control de los riesgos que favorezcan lugares de trabajo seguros y saludables.

- **Contar con mecanismos de preparación y respuesta a emergencias**

  Que permitan prevenir y minimizar los riesgos a las personas, así como acceso a la asistencia médica para la recuperación de los profesionales lesionados.

- **Promover una cultura de seguridad**

  A través de sensibilización, capacitación, liderazgo ejemplar, promoción de valores, generando las oportunidades para la participación de los profesionales, de modo que mantengan una actitud que permita realizar sus actividades bajo condiciones controladas de riesgos de salud y seguridad.

- **Mantener un sistema de gestión**

  Que integre todos los compromisos de esta política, basado en la planificación, implementación y revisión sistemática de sus resultados con el liderazgo de la alta dirección, que nos permita cumplir nuestras metas y generar cambios que nos lleven a la mejora continua del sistema.

- **Cumplir con la legislación nacional aplicable**

  Y compromisos voluntarios suscritos en materia de seguridad y salud en el trabajo.

- **Implementar diferentes estrategias para comunicar esta Política**

  A todos nuestros profesionales y partes interesadas, y asegurar que sea de fácil acceso.

La empresa cuenta con un conjunto de herramientas y mecanismos orientados a la prevención de accidentes, lesiones y enfermedades ocupacionales. Entre ellos destacan la **matriz de identificación, evaluación y priorización de riesgos**, alineada a la metodología corporativa de gestión de riesgos; el **Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo**, que establece acciones preventivas con metas cuantificadas; y un **programa anual de capacitaciones dirigido a fortalecer la cultura de seguridad.** Asimismo, se desarrollan **inspecciones internas periódicas**, acciones de **preparación y respuesta ante emergencias,** guías rápidas para la gestión de accidentes e incidentes, y procedimientos formales de **investigación de incidentes y accidentes.** Estas acciones se complementan con la participación activa del **Comité de Seguridad y Salud Ocupacional**, renovado anualmente, y con la disponibilidad de **servicios de primeros auxilios en el lugar de trabajo**, contribuyendo a la protección del bienestar de los profesionales y a la mejora continua del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional.

Promoción de la Salud y Bienestar

KPMG en el Perú implementa diversas acciones orientadas al cuidado integral de la salud de sus profesionales. Estas incluyen la realización de **exámenes médicos ocupacionales periódicos y evaluaciones médicas al retiro**, en función de los riesgos asociados a cada puesto; la ejecución de **acciones preventivas frente a riesgos ergonómicos, orientadas a mejorar las condiciones de trabajo**; y la implementación de **capacitaciones mandatorias en salud mental y factores psicosociales**, enfocadas en la prevención del estrés, ansiedad y burnout. Asimismo, la organización promueve el bienestar integral a través de **programas de salud física y emocional**, fomentando hábitos saludables y el equilibrio entre la vida personal y laboral, como parte de su compromiso con la prevención de enfermedades ocupacionales y la mejora continua de la calidad de vida en el trabajo.

Durante el período evaluado la empresa **no registró accidentes fatales**, ni en trabajadores propios ni en contratistas. Asimismo, de acuerdo con los registros internos disponibles, **las tasas de frecuencia de lesiones con tiempo perdido (TFLTP) y de lesiones registrables (TFTLR) se mantuvieron en 0 durante los años 2023, 2024 y 2025** tanto para empleados como para contratistas.





03

Planeta

Reduciendo nuestro impacto en el medio ambiente para construir un futuro más sostenible y resiliente.

3.1 Compromiso con el planeta

(GRI 3-3)

Como parte de la red global de Firmas miembro, KPMG en el Perú adopta y se alinea plenamente con los compromisos climáticos establecidos por KPMG International, cuyo objetivo central es contribuir de manera activa a la transición hacia una economía baja en carbono y resiliente frente al cambio climático. En 2025, KPMG reafirmó su compromiso con la meta de alcanzar cero emisiones netas (**net-zero**), lo que implica una transformación profunda en la manera en que operamos y medimos nuestro impacto ambiental. Esta ambición global se traduce en un objetivo claro de reducir en un 90% nuestras emisiones absolutas de GEI de Alcance 1, 2 y 3 hacia 2050, tomando como referencia el año fiscal 2019, y neutralizar el 10% restante mediante métodos verificados de remoción de carbono. Este compromiso está enmarcado dentro de **Our Impact Plan**, la estrategia global que integra objetivos en materia de gobernanza, planeta, personas y prosperidad, y que guía la gestión de sostenibilidad de todas las Firmas miembro. KPMG en el Perú considera que el cambio climático representa tanto un riesgo como una oportunidad para transformar los modelos de negocio y fortalecer la resiliencia organizacional, reconociendo que ningún actor puede abordar este desafío de manera aislada.

KPMG en el Perú ha realizado un trabajo constante a través de "Our Impact Plan", el cual avanza desde la dimensión Planeta con estos tres pilares:



Nuestros 10 compromisos climáticos

- Ser una empresa **net zero** para 2050. Esta ambición está alineada con la ciencia climática y los objetivos globales.
- Reducción del 50% de emisiones para 2030 validado por **Science-Based Targets.**
- Alineación con estándares globales y medición del progreso.
- Cuatro pilares estratégicos: operaciones y cadena de suministro; productos y servicios; personas y tecnología; y relacionamiento con stakeholders.
- Descarbonización de operaciones internas. Incluye eficiencia energética, electricidad renovable y reducción de viajes de negocio.
- Participación activa con la cadena de suministro. Se trabaja con proveedores para reducir emisiones e integrar sostenibilidad en compras.
- Inversión en personas y tecnología. Capacitación, liderazgo y herramientas digitales.
- Integración de la sostenibilidad en los servicios: Consideraciones climáticas incorporadas en auditoría, impuestos, legal y consultoría.
- Trabajo con gobiernos, clientes, proveedores y sociedad civil para acelerar la transición.
- Compromiso con la mejora continua. Revalidar SBTs, actualizar riesgos y oportunidades climáticas, fortalecer estrategia

3.2 Gestión Ambiental

(GRI 307)

KPMG en el Perú cuenta con una Política Ambiental, aprobada y firmada por el máximo órgano de gobierno de la Firma, la cual establece nuestros compromisos explícitos con la protección del medio ambiente, el uso responsable de los recursos naturales y la contribución a la conservación de la biodiversidad, bajo un enfoque de mejora continua. El Comité de Sostenibilidad es el órgano responsable de supervisar su implementación, realizar el seguimiento del cumplimiento de los objetivos ambientales y gestionar los riesgos identificados en nuestra Matriz de Riesgos Ambientales y nuestro Manual de Gestión Ambiental. Este comité articula acciones con diversas áreas clave de la organización, como el equipo de People, encargado de velar por el bienestar de los profesionales, y el área de Soporte, responsable de la gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, asegurando una coordinación integral en la adopción de prácticas ambientales responsables. Asimismo, el Comité de Sostenibilidad reporta periódicamente al Directorio los avances, desafíos y resultados de la gestión ambiental, fortaleciendo así la transparencia y la gobernanza en materia de sostenibilidad.

Fortalecemos la resiliencia del negocio frente al cambio climático y apoyamos la transición sostenible de nuestros clientes.

En el contexto peruano, el cambio climático representa para KPMG una combinación de riesgos relevantes y una oportunidad estratégica para fortalecer su propuesta de valor. Desde la perspectiva de la NIF S2, los riesgos físicos asociados a eventos climáticos cada vez más frecuentes, como lluvias intensas, interrupciones de servicios básicos o impactos en la movilidad urbana, pueden afectar la continuidad operativa y la experiencia de profesionales y clientes. A ello se suman los riesgos de transición derivados de un entorno regulatorio más exigente, mayores expectativas del mercado en materia de transparencia climática y una creciente presión para integrar las consideraciones climáticas en la toma de decisiones empresariales. En respuesta a este contexto, KPMG en el Perú ha desarrollado una matriz de riesgos relacionados con el cambio climático, que permite identificar, evaluar y gestionar de manera sistemática los impactos potenciales sobre el negocio y su desempeño financiero. Al mismo tiempo, este escenario abre una oportunidad clara para acompañar a los clientes en la identificación, gestión y divulgación de sus propios riesgos y oportunidades climáticas, apoyándolos en la implementación de la NIF S2, el fortalecimiento de su gobernanza y la integración de la sostenibilidad en su estrategia. De esta manera, la gestión del cambio climático contribuye no solo a la resiliencia del negocio, sino que refuerza el rol de KPMG como un socio clave en la transición hacia modelos empresariales más sostenibles y preparados para el futuro.



3.3 Emisiones de gases de efecto invernadero

(GRI 305-1, 305-2, 305-3)

En KPMG en el Perú mantenemos un compromiso creciente con la sostenibilidad y la gestión responsable de nuestros impactos ambientales. Actualmente, nuestro límite operativo está definido por la Torre KPMG, nuestra única sede a nivel nacional y el espacio donde desarrollamos la totalidad de nuestras actividades. Ello nos permite contar con un sistema de medición robusto, preciso y plenamente alineado con el enfoque de control operativo establecido por los estándares internacionales de gestión de gases de efecto invernadero.

Como parte de nuestra aspiración global y local, buscamos convertirnos en una organización carbono neutral al año 2030. Para lograrlo, reconocemos que el primer paso indispensable es conocer con claridad nuestra línea base, comprender dónde estamos y medir de manera exhaustiva nuestra huella de carbono. Esta medición es la base para diseñar estrategias efectivas de reducción, identificar oportunidades de ecoeficiencia y alinear nuestras operaciones con metas climáticas de largo plazo.

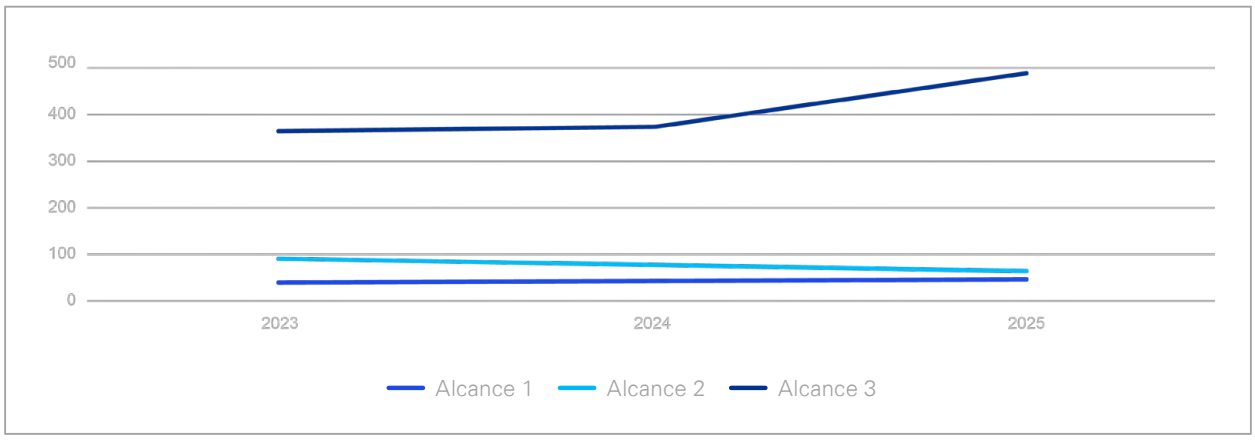
En KPMG en el Perú tenemos el compromiso de reducir nuestras emisiones en un 50% para el año 2030

El inventario de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de KPMG en el Perú se desarrolló considerando un enfoque de control operacional y siguiendo los lineamientos de la Norma ISO 14064-1:2018. Este marco nos permitió clasificar las emisiones en tres alcances e incluir todas aquellas actividades sobre las que ejercemos control directo, tales como el uso de combustibles en vehículos operados por la Firma, la operación de grupos electrógenos , las fugas de gases refrigerantes en sistemas de aire acondicionado y las recargas de extintores. Asimismo, se incorporan las emisiones indirectas asociadas al consumo de energía eléctrica.

Además, el análisis contempla un espectro amplio de otras emisiones indirectas (Alcance 3), que reflejan el impacto generado a lo largo de nuestra operación diaria. Entre estas se encuentran las emisiones derivadas del consumo de agua, diferentes tipos de papel utilizados en nuestras actividades administrativas y de marketing, la generación de residuos sólidos, el desplazamiento diario de los profesionales entre sus hogares y la oficina, los viajes en taxi por motivos laborales y los desplazamientos aéreos asociados a actividades profesionales. La inclusión exhaustiva de estas fuentes permite que el inventario constituya un análisis sólido y representativo de nuestras actividades operativas y del impacto ambiental asociado.

Huella de Carbono de KPMG en el Perú por Alcance

(Toneladas de CO2 equivalente)



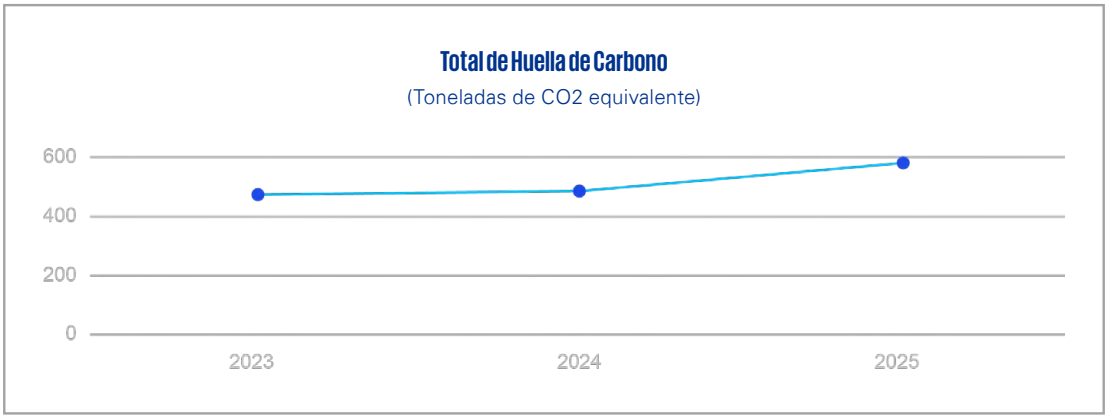
	2023	2024	2025
Alcance 1	29.93	41.61	38.50
Alcance 2	81.8	64.55	59.88
Alcance 3	359.68	376.67	491.03

(Toneladas de CO2 equivalente)

Entre los años 2024 y 2025, la organización logró una reducción significativa en su huella de carbono de Alcance 1, pasando de 41.61 a 38.5 tCO2e. Esta disminución representa una reducción aproximada del 7.5% interanual, lo que evidencia avances concretos en la gestión y eficiencia de las emisiones directas, asociadas principalmente al consumo de combustibles y procesos controlados operativamente. De manera complementaria, la huella de carbono de Alcance 2 también mostró una tendencia favorable en el mismo período. Las emisiones disminuyeron de 64.55 en 2024 a 59.88 tCO2een 2025, lo que equivale a una reducción aproximada del 7.2%. Este resultado refleja mejoras en el uso de energía eléctrica, ya sea mediante una mayor eficiencia energética, optimización del consumo o el uso de fuentes con menor intensidad de carbono.

Total de Huella de Carbono

(Toneladas de CO2 equivalente)



Año	2023	2024	2025
tCO2e	471.41	482.83	589.38

(Toneladas de CO2 equivalente)

Durante los últimos años, la huella de carbono total de la organización ha mostrado una tendencia de crecimiento, pasando de 471.41 tCO2een 2023 a 482.83 tCO2e en 2024, y alcanzando 589.38 tCO2e en 2025. Este incremento significativo en el último año responde principalmente al crecimiento de la actividad del negocio, lo que se refleja en una mayor demanda de servicios y una expansión de las operaciones. En este contexto, el aumento de emisiones no solo está asociado a un mayor volumen operativo, sino también a la naturaleza propia de las actividades realizadas. En términos de intensidad de huella de carbono per cápita, medida como toneladas de CO2 equivalente por profesional, se observa un comportamiento relativamente estable a lo largo del período analizado. En 2023, la intensidad fue de 0.85 tCO2 e/profesional, disminuyó a 0.79 tCO2 e/profesional en 2024, y volvió a incrementarse a 0.87 tCO2 e/profesional en 2025. Este último aumento está alineado con el crecimiento de las operaciones en el año, manteniéndose, no obstante, en niveles comparables a los de años anteriores, lo que refleja una gestión eficiente del crecimiento en relación con el tamaño de la organización.

Es importante destacar que, debido a la naturaleza del modelo de negocio, la principal fuente de emisiones proviene de los vuelos aéreos, los cuales forman parte fundamental de la prestación de servicios y del acompañamiento a clientes. Estas emisiones, asociadas principalmente al Alcance 3, explican en gran medida el aumento observado en la huella total durante 2025, sin que ello implique un deterioro en el desempeño ambiental operativo directo de la organización. En contraste, se evidencia una reducción sostenida de la huella de carbono en los Alcances 1 y 2, resultado de diversas eficiencias operativas implementadas, como una mejor gestión del consumo energético, optimización de procesos internos y un uso más eficiente de los recursos. Estos avances reflejan el compromiso de la organización con la mejora continua de su desempeño ambiental, demostrando que el crecimiento del negocio puede ir acompañado de acciones concretas orientadas a la mitigación de impactos directos y al fortalecimiento de una estrategia de sostenibilidad de largo plazo.

Intensidad de Huella de Carbono

(Toneladas de CO2 equivalentes por profesional)

Año	2023	2024	2025
tCO2eq / profesional	0.85	0.79	0.87

Verificación de la Huella de Carbono

Auditoría externa

Nuestro inventario de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) fue auditado y verificado de manera independiente por SGS bajo los lineamientos de la norma ISO 14064, proceso que se llevó a cabo en el periodo post pandemia y que permitió realizar un análisis exhaustivo y actualizado de nuestras operaciones. Esta verificación externa no solo aseguró la calidad, consistencia y trazabilidad de los datos reportados, sino que también permitió definir formalmente el año base 2023 como el punto de partida para la gestión y seguimiento de nuestras emisiones. Gracias a este ejercicio de aseguramiento, hoy contamos con un inventario robusto y plenamente alineado con estándares internacionales, lo que refuerza nuestro compromiso con la transparencia, la mejora continua y la acción climática basada en evidencia.

Certificación ISO 14064 para Huella de Carbono 2023

Certificación ISO 14064 para Huella de Carbono 2024

El inventario de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de KPMG en el Perú se desarrolló bajo un enfoque de control operacional y siguiendo los lineamientos de la Norma ISO 14064-1:2018.
Como resultado de esta verificación, se definió formalmente el año base 2023, cuyas emisiones totales fueron de 471.41 tCO_2e, mientras que en 2024 alcanzaron 482.83 tCO_2e, y para el año 2025 fueron de 589.38 tCO_2e. Al contar con dos inventarios consecutivos verificados bajo los mismos procedimientos y criterios, la Firma consolida un sistema robusto para el seguimiento anual de sus emisiones, por lo que en 2026 corresponde verificar la huella correspondiente al año 2025, asegurando la continuidad y confiabilidad de nuestra gestión climática.

Sistema de Reconocimiento del MINAM – Huella de Carbono Perú

2025

KPMG en el Perú obtuvo las dos primeras estrellas del sistema de reconocimiento Huella de Carbono Perú del Ministerio del Ambiente gracias a la medición y verificación de nuestro inventario de emisiones correspondiente al año 2024.

★★

Este logro representa un hito importante en la consolidación de nuestra gestión climática, ya que evidencia la solidez de nuestros procesos de medición, verificación y reporte.

2026

Actualmente, nos encontramos en proceso de obtener la tercera y cuarta estrella, las cuales reconocen la reducción en términos de intensidad por número de profesionales y la compensación de nuestra huella de carbono

★★★★

Para ello, hemos implementado diversas medidas de mitigación enfocadas en la eficiencia operativa, el uso responsable de recursos y la gestión sostenible de nuestras actividades. Asimismo, estamos adquiriendo créditos de carbono provenientes de proyectos de conservación de la Amazonía, con el fin de compensar nuestras emisiones residuales y contribuir a la protección de ecosistemas clave para la resiliencia climática del país.

Segunda Estrella 2024 - Sistema de Reconocimiento Huella de Carbono Perú , Ministerio del Ambiente

3.4 Indicadores ambientales

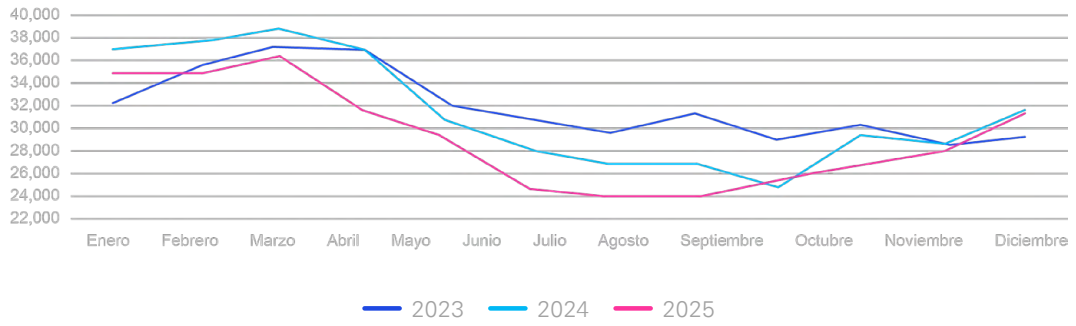
Se realizó la medición de los principales indicadores medioambientales que generan impactos por la Firma en Perú. Estos datos fueron verificados para los años 2023 y 2024 por SGS, durante el 2025 se utilizó la misma metodología verificada previamente.

Consumo energético (GRI 302-1)

El consumo energético cubre las operaciones en la Torre KPMG e incorpora la electricidad del sistema interconectado y la combustión estacionaria del grupo electrógeno del edificio. La electricidad se reporta como energía de red al no contar con trazabilidad de renovables, y los consumos son monitoreados por la administración del edificio y complementados con registros internos. Entre 2023 y 2025, el consumo total se redujo de 405,821.69 kWh a 370,334.91 kWh, con reducciones importantes en ambas fuentes.

Además, considerando la dotación de personal, la intensidad per cápita mejoró de 732.53 kWh/profesional en 2023 a 665.57 kWh en 2024 (–9.14%) y a 550.27 kWh en 2025 (–24.88%), lo que evidencia una eficiencia creciente tanto en el consumo de energía de red como en el uso del respaldo diésel. Estos resultados reflejan una gestión más eficiente del uso de energía y una tendencia de reducción consistente en términos absolutos y por persona.

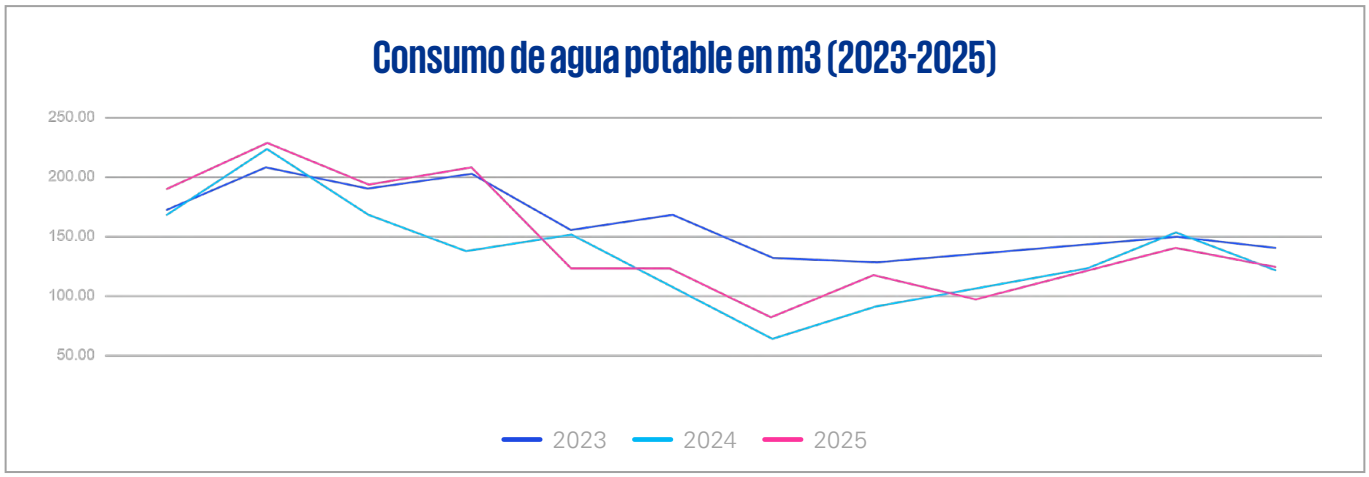
Consumo de energía en kWh (2023-2025)



Consumo de energía en kWh	2023	2024	2025
Energía eléctrica kWh	382,785.49	377,878.68	350,514.01
Combustión estacionaria (Diesel en kWh)	23,036.20	22,792	19,820.9
Consumo per cápita (kWh/ profesional)	732.53	666.57	550.27
Total	**405,821.69**	**400,670.68**	**370,334.91**

Consumo de agua (GRI 303-5)

Desde la línea base 2023, la organización ha mostrado una mejora sostenida en su eficiencia en el consumo de agua. En 2024, el consumo per cápita se redujo de 3.52 m³ a 2.74 m³, logrando una mejora del 22.2% respecto al año base. En 2025, la eficiencia continuó avanzando hasta 2.61 m³ por profesional, alcanzando una reducción total del 25.8% frente a 2023. En ambos años se superó ampliamente la meta de reducción del 10% por persona, siendo 2025 el de mejor desempeño, con un ahorro adicional de 0.13 m³ per cápita respecto a 2024. En promedio, entre 2024 y 2025, la organización consiguió una reducción anual de 24% en su consumo per cápita de agua comparado con el año base, evidenciando una tendencia consistente de mejora operativa y uso responsable del recurso hídrico.



	2023	2024	2025
Agua potable (m3)	1,950.97	1,650	1,758
Consumo per cápita (m3/ profesional)	3.52	2.74	2.61



Gestión de residuos sólidos

La gestión de residuos sólidos en KPMG en el Perú se encuentra estrechamente vinculada al crecimiento sostenido de nuestra organización, dado que la generación de residuos es proporcional al incremento anual de nuestro número de profesionales. Para asegurar la calidad y rigurosidad de nuestra información, la metodología utilizada para estimar la generación de residuos en nuestra Torre fue validada por SGS durante el proceso de medición de nuestra huella de carbono.

Además de contar con certificados anuales por la donación de papel, durante los dos últimos años realizamos un ejercicio de medición directa mediante el pesaje, con balanzas, de las bolsas de residuos en diversos turnos diurnos y nocturnos, lo que permitió extrapolar resultados más representativos de nuestra operación. Como parte de nuestro compromiso con la gestión responsable, KPMG no realiza disposición en vertederos informales; todos nuestros residuos son destinados a rellenos sanitarios autorizados. Asimismo, a partir de 2026 hemos iniciado la Firma de convenios especializados para asegurar la correcta gestión y disposición de los Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEE). Durante el periodo 2023–2025, la generación estimada de residuos mostró una tendencia ascendente, alcanzando en 2025 un total de 1,034.94 kg de papel y cartón, 13,188.36 kg de residuos generales y 265.96 kg de plásticos, reflejando el crecimiento de nuestra organización y reforzando la importancia de nuestra gestión integral de residuos.

Residuos sólidos generados	2023	2024	2025
Tipo de residuos	Cantidad (kg)		
Papel y cartón	850.92	930.80	1,034.94
Residuos generales	10,843.40	11,861.20	13,188.36
Plásticos	218.67	239.20	265.96
Total	**11,912.99**	**13,021.20**	**14,489.26**

Economía circular

Nuestra Firma mantiene desde hace varios años un compromiso sostenido con la gestión responsable de residuos y la promoción de prácticas de economía circular, priorizando la recuperación de materiales valorizables y su reinserción en nuevos ciclos productivos. Este enfoque se complementa con nuestra Política de Gestión de la Información, que establece que, por razones de confidencialidad y privacidad, los documentos físicos pueden ser liberados cada diez años, permitiendo que aquellos que han cumplido su ciclo de vida sean entregados de manera segura a programas formales de reciclaje.

Colaboramos de forma continua con ANIQEM a través del programa "Reciclar para Ayudar", al cual en 2025 entregamos 3,080 kg de papel reciclable.

Esta alianza tiene un impacto social directo, pues ANIQEM brinda un modelo de rehabilitación integral para pacientes , principalmente niños y niñas, víctimas de quemaduras, ofreciendo terapias especializadas que contribuyen a su recuperación física y emocional. De esta manera, nuestro programa de reciclaje no solo reduce la tala de árboles, el consumo de agua, energía y el volumen enviado a relleno sanitario, sino que también fortalece una causa de alto valor social, reafirmando nuestro compromiso de larga data con la sostenibilidad y el bienestar de la comunidad.



Residuos sólidos generados	2023	2024	2025
Tipo de residuos	Cantidad (kg)		
Papel y cartón	1,790	2,250	3,080



04

Prosperidad

4.1 Cadena de Suministro Responsable

Nuestro Código de Conducta para Terceros y Proveedores

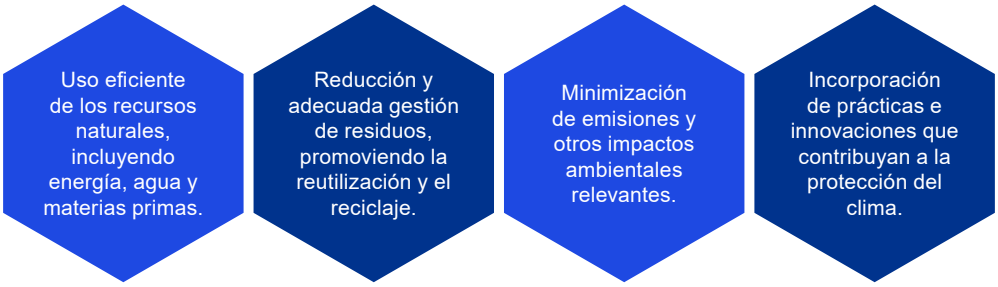
El **Código de Conducta de Terceros de KPMG en el Perú** es una herramienta clave de la gestión ética y sostenible de la Firma, ya que establece las expectativas y estándares de comportamiento que deben cumplir todos los proveedores, subcontratistas, consultores externos y demás terceros que mantienen relaciones comerciales con la organización. Su aplicación es transversal a **todas las operaciones y servicios**, y se mantiene vigente durante toda la relación contractual, asegurando una conducta alineada con los valores y principios de KPMG a lo largo de la cadena de valor. Asimismo, el Código contempla la posibilidad de que los terceros acrediten políticas internas equivalentes, siempre que estas reflejen los mismos estándares éticos, legales, sociales y ambientales.

El Código se encuentra explícitamente **alineado con la legislación vigente** en las jurisdicciones donde operan los terceros y con **marcos internacionales reconocidos**, integrando buenas prácticas globales en materia de conducta empresarial responsable. En particular, su contenido refleja el compromiso de KPMG con los **10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas**, vinculados a derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción, lo que refuerza la coherencia entre la operación local y los compromisos globales de la red KPMG.

Desde el punto de vista de sus contenidos, el Código incorpora lineamientos claros que abarcan las dimensiones **ética, ambiental y social** de la sostenibilidad. En materia ética, establece principios orientados a promover la integridad, la transparencia y el cumplimiento normativo en todas las interacciones comerciales. Entre los principales lineamientos éticos se incluyen:



En el ámbito ambiental, el Código reafirma el compromiso de KPMG en el Perú con la reducción de impactos ambientales y la promoción de prácticas responsables en su cadena de suministro. Los lineamientos ambientales buscan orientar a los terceros hacia una operación más eficiente y consciente del entorno, destacando aspectos como:



Por su parte, los lineamientos sociales del Código reflejan un compromiso firme con el **respeto a los Derechos Humanos y las condiciones laborales dignas**. KPMG en el Perú exige a sus terceros actuar con respeto y dignidad hacia todas las personas, prohibiendo expresamente prácticas como el trabajo forzoso, el trabajo infantil y la trata de personas. Asimismo, se promueve la generación de entornos laborales seguros, inclusivos y libres de discriminación, que garanticen la salud y seguridad ocupacional, la libertad de asociación y el acceso a mecanismos efectivos para la atención de quejas y reclamos laborales.

Finalmente, el Código de Conducta de Terceros cuenta con el **respaldo del máximo órgano de gobierno de la Firma**, al haber sido aprobado por el **Comité Ejecutivo**, lo que refuerza su carácter vinculante y su relevancia estratégica. Esta aprobación asegura que los principios contenidos en el Código estén plenamente integrados en la gobernanza corporativa de KPMG en el Perú y alineados con su visión de largo plazo, consolidando una cultura organizacional basada en la ética, la responsabilidad y la sostenibilidad.

Gestión de proveedores Mypes

La gestión de proveedores MYPE en KPMG en el Perú forma parte de una estrategia orientada a fortalecer la cadena de valor, promover el desarrollo empresarial local y generar impactos económicos y sociales positivos. En este marco, la Firma cuenta con una **Política MYPE** que establece los lineamientos, reglas de aplicación general y disposiciones específicas para el trabajo conjunto con micro y pequeñas empresas, promoviendo relaciones comerciales transparentes, eficientes y sostenibles.

Como parte de este enfoque, KPMG en el Perú dispone de **canales formales de comunicación y atención para proveedores MYPE**, los cuales

Estos canales son puestos en conocimiento de los proveedores al momento de compartir la Política MYPE.

Estos canales permiten atender consultas, realizar seguimiento a los servicios brindados y recibir observaciones o comentarios relacionados con cualquier aspecto de la relación comercial.

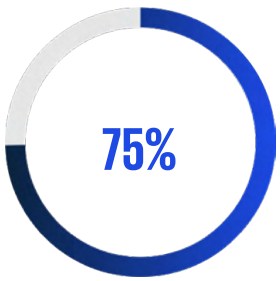
Dependiendo de la razón social con la que el proveedor mantiene el vínculo, se encuentran habilitadas las siguientes vías de contacto:

- Emmerich, Córdova y Asociados: pe-fmfeECyA@kpmg.com
- KPMG Asesores: pe-fmfekpmgasesores@kpmg.com

Ambos canales funcionan, asimismo, como buzones de retroalimentación continua, contribuyendo a una comunicación fluida y oportuna con los proveedores MYPE.

En línea con una gestión basada en información estructurada y trazabilidad, la organización mantiene una **base de datos integral de proveedores**, soportada por dashboards internos desarrollados en Power BI. Estos tableros consolidan información relevante como tamaño del proveedor, condición (MYPE u otros), rubro, ubicación geográfica, montos facturados y frecuencia de contratación, lo que permite una gestión segmentada y estratégica.

Durante el año 2025, el **75%** del total de proveedores correspondió a MYPE.



Con presencia principalmente en **Lima y Callao**, así como en regiones como Chiclayo, Arequipa, Junín, Trujillo y Tacna.



El monto total facturado con **proveedores MYPE superó los 8 millones de soles**, evidenciando el rol relevante que estas empresas desempeñan dentro de la cadena de suministro de KPMG en el Perú.

+8 millones de soles

La Firma reconoce asimismo la importancia de condiciones financieras adecuadas para el desarrollo de las MYPE, por lo que ha establecido **plazos de pago diferenciados**, contemplados en su Política MYPE. En este sentido, los proveedores MYPE cuentan con **plazos de pago que oscilan entre 15 y 30 días**, en contraste con los plazos aplicables a proveedores de mayor tamaño, los cuales pueden superar los 30 días. Este enfoque busca fortalecer la liquidez y sostenibilidad financiera de las micro y pequeñas empresas con las que trabaja la organización.

Finalmente, KPMG en el Perú contempla **iniciativas orientadas al desarrollo y fortalecimiento de capacidades de las MYPE.**

Durante el 2025	Se llevaron a cabo **seis talleres sobre sostenibilidad e impuestos**, dirigidos a jóvenes emprendedores de la Universidad del Pacífico y la Universidad San Ignacio de Loyola (USIL). Estas actividades reflejan el compromiso de la Firma con el fortalecimiento del ecosistema emprendedor y la generación de valor económico y social de largo plazo.
A partir del 2026	La organización tiene previsto establecer una **alianza estratégica con KUNAN**, con el objetivo de contribuir al desarrollo de habilidades empresariales clave, bajo un esquema pro bono. Además, se busca impulsar la colaboración conjunta con organizaciones que están generando impacto positivo en la educación de jóvenes y emprendedores a nivel nacional.

Homologación ASG de proveedores

KPMG en el Perú cuenta con un **proceso formal de homologación de proveedores** que incorpora criterios mínimos de **gobernanza, ética, cumplimiento legal y solidez inanciera**, como requisito para formar parte de su cadena de valor. Este proceso incluye la validación de información corporativa básica, como RUC y documentación de constitución, así como la revisión de aspectos legales, tributarios y contables, asegurando el cumplimiento de los estándares normativos exigidos por la Firma.



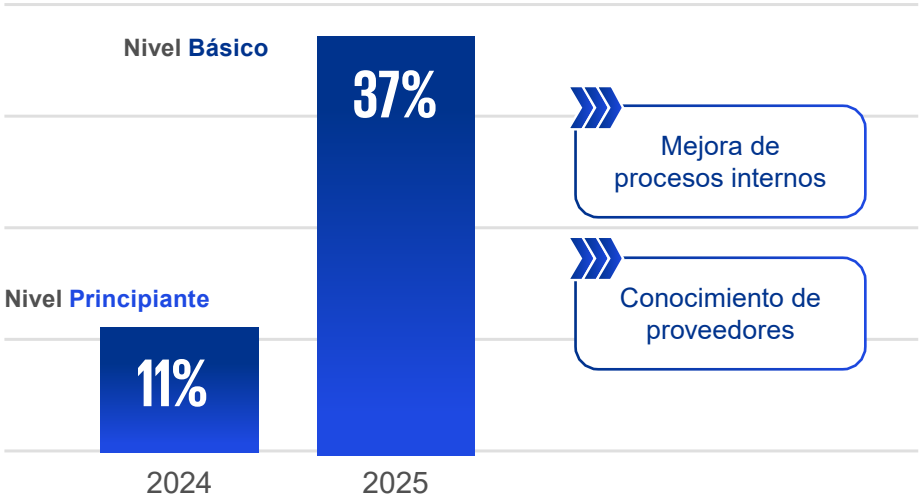
Como parte del enfoque ASG, los proveedores que superan la evaluación inicial deben **suscribir el Código Global de Conducta y el Código de Conducta de Terceros de KPMG**, comprometiéndose a cumplir los principios de integridad, transparencia y buen gobierno. La adhesión a estos códigos constituye una condición indispensable para establecer y mantener relaciones comerciales con la organización.

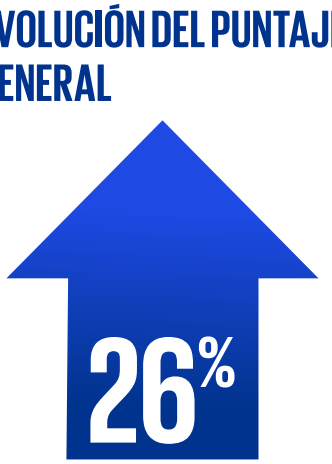
Asimismo, el proceso de homologación contempla la **exclusión de proveedores** de procesos de licitación o contratación en aquellos casos en los que no se cumpla con los requisitos ASG mínimos definidos, particularmente en materia de gobernanza y ética. El incumplimiento de obligaciones relacionadas con la documentación legal, la validación tributaria o la adhesión a los Códigos de Conducta impide la incorporación del proveedor a la cadena de valor. De esta manera, KPMG en el Perú fortalece la gestión de riesgos y asegura relaciones comerciales alineadas con sus compromisos de sostenibilidad y conducta empresarial responsable.

Plan de Mejora para Proveedores

Desde 2024, KPMG en el Perú participa activamente en el **Compromiso MYPE**, iniciativa que permitió realizar un diagnóstico estructurado de la gestión y relacionamiento con proveedores MYPE, el cual sirve como base para el diseño e implementación de un **plan de mejora continuo**. Este diagnóstico evalúa cuatro dimensiones clave: conocimiento de proveedores, facilitamiento del acceso a capital, mejora de procesos internos y cierre de brechas de capacidades, permitiendo identificar brechas y priorizar acciones de mejora.

- **A partir del resultado del año 2024**, durante el año 2025 se implementaron **acciones orientadas** a fortalecer la segmentación y conocimiento de proveedores, optimizar procesos internos y desarrollar capacidades, lo que se tradujo en un avance significativo.





En el marco de este plan de mejora, KPMG en el Perú impulsó también **iniciativas de fortalecimiento de capacidades ASG**, desarrollando talleres especializados en **Carbon Tax y sostenibilidad tributaria**, con un enfoque práctico dirigido a proveedores y jóvenes emprendedores. Estas acciones, realizadas en alianza con **Perú Sostenible**, contribuyen al desarrollo de capacidades empresariales y a la promoción de una gestión responsable y sostenible.

Segmentación de Proveedores

En línea con el compromiso de KPMG en el Perú con una gestión responsable, transparente y sostenible de su cadena de suministro, la Firma realiza un seguimiento periódico de la composición de sus proveedores, considerando tanto su **alcance geográfico** como su **tamaño empresarial.** Durante el periodo evaluado, la segmentación geográfica de proveedores evidenció que el **14% corresponde a proveedores internacionales**, asociados principalmente a la **colaboración con otras firmas miembro de KPMG a nivel regional y global**, lo que permite la prestación integrada de servicios especializados; el **3% corresponde a proveedores nacionales**, ubicados en regiones distintas a la zona principal de operación; y el **83% a proveedores locales**, concentrados principalmente en Lima.

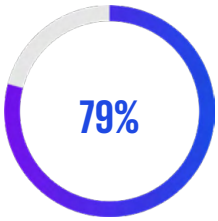
Asimismo, KPMG en el Perú promueve activamente la inclusión de la micro, pequeña y mediana empresa en su cadena de valor como parte de su enfoque de impacto económico local. Durante el año **2025,** la Firma contó con **182 proveedores clasificados como MiPyme**, de los cuales **177 corresponden específicamente a empresas bajo el régimen MYPE.** El **índice MiPyme**, calculado en función de la cantidad total de proveedores activos del periodo de evaluación, muestra que **65% corresponde a microempresas**, **32% a pequeñas empresas** y **3% a medianas empresas.**

4.2 Gestión de clientes y satisfacción

Satisfacción de nuestros clientes

La gestión de clientes en KPMG en el Perú se sustenta en la entrega consistente de servicios de alta calidad, orientados a comprender y atender las expectativas de nuestros clientes de manera oportuna y eficaz. Como parte de este enfoque, realizamos mediciones periódicas de satisfacción a través del indicador Customer Satisfaction Score (CSAT), con el objetivo de mantenernos en los niveles Good o Excellent.

En el periodo evaluado, KPMG en el Perú alcanzó un índice de satisfacción del **79%**, resultado que se ubica dentro de la categoría *Good* y refleja un desempeño alineado con nuestro compromiso de excelencia en el servicio.



Este resultado cumple con la meta establecida para el 2025, fijada entre **61% y 80%**, y evidencia la efectividad de nuestro modelo de atención al cliente.



Los resultados, segmentados por líneas de negocio, permiten además identificar oportunidades de mejora continua y fortalecer la propuesta de valor en Auditoría, Advisory y Tax & Legal, asegurando una experiencia consistente y sostenible para nuestros clientes.

Voz del cliente y mejora continua

KPMG en el Perú cuenta con canales formales e institucionalizados para la gestión del feedback de sus clientes, los cuales forman parte de su sistema de gestión de calidad y de su compromiso con la mejora continua. Estos mecanismos permiten recoger, analizar y gestionar de manera oportuna las evaluaciones relacionadas con la prestación de los servicios profesionales, generando información clave para la toma de decisiones y el fortalecimiento de la experiencia del cliente.

Asimismo, la Firma dispone de un procedimiento específico para la gestión de evaluaciones con menor nivel de recomendación. Ante la recepción de una calificación inferior a 6 en el NPS, el sistema notifica de manera inmediata a los equipos responsables del servicio, activando un plan de acción interno. Este proceso permite analizar causas, identificar oportunidades de mejora e implementar acciones correctivas y preventivas orientadas a fortalecer la calidad del servicio en futuras interacciones.



4.3 Calidad de servicio

KPMG en el Perú cuenta con un **programa estructurado de control de calidad del servicio**, orientado a asegurar altos estándares en todas sus líneas de negocio y a fortalecer de manera continua la experiencia del cliente. Este programa se articula a través de tres procesos clave. En la etapa previa, el **Pursuit Debrief** permite analizar de forma sistemática las propuestas ganadas y perdidas, identificando oportunidades de mejora para fortalecer futuras oportunidades comerciales. Durante y después de la prestación del servicio, el enfoque **Voice of Clients** recoge la percepción de los clientes mediante entrevistas directas a clientes estratégicos, lideradas por socios o PICs a partir del 50% del servicio, y encuestas estructuradas aplicadas al resto de los clientes, permitiendo evaluar de manera consistente la calidad del servicio brindado.

Los procesos y criterios de control se aplican de manera diferenciada según la línea de negocio.

Audit

La calidad se gestiona adicionalmente a través del **programa Audit Client Care**, que recoge feedback presencial de los clientes de auditoría. A partir de estos mecanismos, la Firma identifica los principales **riesgos que podrían afectar la calidad del servicio**, define planes de acción correctivos y registra las **no conformidades** como parte de su enfoque de mejora continua. Durante el año 2025, aproximadamente **el 8% del total de respuestas** correspondió a evaluaciones con un Overall Satisfaction menor a 6, lo que dio lugar al registro de conformidades en el marco del enfoque de mejora continua de la Firma.

Advisory y Tax & Legal

Las evaluaciones con una calificación menor a 6 en la sección de Recomendación del NPS activan planes de acción específicos coordinados entre el gerente y el socio responsable del servicio.

La calidad del servicio se gestiona mediante la aplicación de controles técnicos, revisiones internas y supervisión continua durante la ejecución de los encargos, asegurando el cumplimiento de estándares profesionales y regulatorios. Estos procesos permiten identificar oportunamente riesgos que podrían afectar la calidad del servicio y definir acciones de mejora.

Asimismo, se recoge la retroalimentación de clientes a través de herramientas como el Net Promoter Score (NPS). Las evaluaciones con calificación menor a 6 en la sección de Recomendación activan planes de acción específicos, coordinados entre el gerente y el socio responsable del servicio, en línea con el enfoque de mejora continua de la Firma.

4.4 Control de Calidad del Servicio

El control de calidad del servicio en KPMG en el Perú se encuentra respaldado por un **conjunto de documentos y registros internos** que forman parte del sistema de gestión de la Firma. Estos instrumentos permiten evidenciar la definición de procesos clave, la identificación de riesgos, la implementación de acciones de mejora y el seguimiento de los casos identificados durante la prestación de los servicios.

La organización cuenta con **documentación interna** de carácter operativo y metodológico, mediante la cual se establecen los procesos y criterios de control aplicables a cada línea de servicio, asegurando una ejecución consistente y alineada a los estándares de la Firma. Asimismo, la identificación y seguimiento de los riesgos que pueden afectar la calidad del servicio se apoyan en **reportes de gestión y análisis internos**, elaborados a partir de los distintos mecanismos de retroalimentación y evaluación del desempeño.

En relación con la mejora continua, la Empresa dispone de **planes de acción y reportes internos de seguimiento**, que documentan las medidas adoptadas para corregir desviaciones, mitigar riesgos y fortalecer la experiencia del cliente. Finalmente, se mantienen **registros consolidados de los casos identificados** durante el periodo de evaluación, los cuales son utilizados como insumo para la toma de decisiones y la mejora permanente de la calidad del servicio.

4.5 Generación de valor social y compromiso con nuestras comunidades

En KPMG en el Perú entendemos que la relación con nuestros grupos de interés es un eje central para generar valor sostenible en el largo plazo. A través de un enfoque estructurado, alineado con los lineamientos globales de la Firma, identificamos y priorizamos a nuestros stakeholders considerando su relevancia, nivel de influencia y las necesidades de los entornos en los que operamos.

Este enfoque se materializa en una gestión basada en resultados, que promueve relaciones de confianza, define objetivos claros y establece mecanismos de seguimiento que aseguran impactos medibles y sostenibles en el tiempo.

Nuestro compromiso con la sociedad

El compromiso social de KPMG en el Perú se articula a través del pilar de Prosperidad, con la educación como eje transversal de impacto. En línea con nuestra estrategia global 10by30, impulsamos iniciativas orientadas a contribuir al desarrollo de jóvenes en contextos vulnerables, fortaleciendo su empleabilidad, capacidades y oportunidades futuras de manera inclusiva.

A nivel local, este compromiso se traduce en acciones concretas enfocadas en cerrar brechas y potenciar el desarrollo de talento. Durante el 2025, la Firma impactó a más de 350 jóvenes mediante talleres de emprendimiento y liderazgo desarrollados en universidades, contribuyendo al fortalecimiento de competencias personales y profesionales, así como a una mejor preparación frente a los desafíos del entorno académico y laboral.

Durante el año **2025,** KPMG en el Perú avanzó en esta agenda impactando positivamente a **más de 350 jóvenes**, a través de talleres de **emprendimiento y liderazgo** desarrollados en universidades. Estas iniciativas estuvieron orientadas a fortalecer competencias personales y profesionales, promoviendo una mejor preparación de los jóvenes para enfrentar los desafíos del entorno académico y laboral.

Como parte de nuestro enfoque colaborativo, en KPMG en el Perú promovemos alianzas con instituciones y organizaciones que comparten nuestro propósito de generar impacto positivo en la sociedad. En ese sentido, junto a la Institución Educativa N.° 7040 San Martín de Porres (Pachacámac) y el Grupo de Apoyo Misionero, se desarrolló una campaña navideña solidaria en el marco de nuestra tradicional Voluntariado Navideño.

En esta iniciativa participaron colaboradores de la Firma, quienes beneficiaron a niños y familias de la comunidad mediante la entrega de regalos, útiles escolares y bienes esenciales, atendiendo necesidades identificadas directamente en el territorio y fortaleciendo el vínculo con la comunidad.

Asimismo, KPMG en el Perú reafirma su compromiso con el desarrollo social a través de la provisión de servicios profesionales pro bono y el fortalecimiento de capacidades institucionales.

Destaca el acompañamiento al instituciones que promueven el arte y cultura, mediante la prestación de servicios profesionales pro bono que superaron las 1154 horas, contribuyendo al fortalecimiento de la gestión institucional y promoviendo la sostenibilidad de organizaciones culturales clave para el país.
Estas acciones se complementan con la participación activa de la Firma en iniciativas globales como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, reafirmando su alineamiento con principios internacionales de sostenibilidad, ética y conducta empresarial responsable.

Las iniciativas desarrolladas reflejan una estrategia consistente de gestión del impacto social, basada en educación, voluntariado, transferencia de conocimiento y colaboración multisectorial. A través de este enfoque, **KPMG en el Perú** reafirma su propósito de generar valor más allá del negocio, contribuyendo activamente al desarrollo de comunidades más inclusivas, resilientes y sostenibles.



2025 Reporte de Sostenibilidad

KPMG en el Perú

© 2026 Emmerich, Córdova y Asociados S. Civil de R. L. y Kpmg Asesores S. Civil de R. L., sociedades civiles de responsabilidad limitada peruana y Firmas miembro de la organización global KPMG de Firmas miembro independientes afiliadas a KPMG International Limited, una compañía privada inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

*KPMG y el logotipo de KPMG son marcas comerciales registradas o marcas comerciales de KPMG International.


KPMG