

Reporte de sustentabilidad 2024



Contenido

3 Ejes de gestión

- 3 ODS y Global Reporting Initiative
- 3 Propósito del reporte

5 Enfoque

- 6 Visión integral de Knight Piésold Argentina
- 6 Nuestro enfoque

7 Estrategia y acción hacia el futuro

- 7 Mensaje de nuestro Gerente General
- 9 Mensaje de las Gerencias

11 Quiénes somos

- 11 Un legado en expansión constante
- 13 Soluciones que nacen del desafío
- 15 Comprometidos con lo que hacemos
- 17 Nuestros valores
- 19 Nuestra cadena de valor
- 21 Nuestras políticas
- 23 Áreas de influencia
- 25 Nuestras partes interesadas

27 Destacados 2024

- 29 Temas clave

31 Indicadores de Ambiente, Sociales y de Gobierno

- 33 Materialidad
- 34 Matriz de materialidad
- 35 Temas estratégicos de sustentabilidad
- 37 Alineación con estándares internacionales

39 Gobernanza

- 39 Ética, transparencia e integridad
- 41 Certificaciones de procesos sustentables
- 43 Digitalización y ciberseguridad

45 Proveedores

- 45 Compromiso compartido
- 47 Impacto social y ambiental en la cadena de suministro

49 Colaboradores

- 49 Unidos por las metas que compartimos
- 51 Estructura de la organización, funciones y responsabilidades
- 53 Somos un solo equipo
- 55 Desarrollo, capacitación y bienestar
- 57 Sistema de compensación total
- 59 Salud y seguridad en el trabajo
- 61 Comprometidos con el bienestar

63 Clientes

- 63 Comunicación y satisfacción de clientes
- 65 Soluciones sociales y ambientales

Este reporte pone en valor los aportes de Knight Piésold Argentina en materia de sustentabilidad. Su contenido está dirigido a colaboradores, clientes, proveedores y partes interesadas, con el objetivo de compartir los avances, compromisos y resultados alcanzados durante el período reportado.

67 Ambiente

- 67 Gestión eficiente de recursos
- 69 Mitigación del cambio climático con gestión eficiente de recursos

71 Conclusiones

73 Nuestros desafíos

75 Asuntos materiales alineados a la estrategia del negocio

81 Índice de contenidos GRI

Ha sido elaborado según Estándares GRI 2021 (Global Reporting Initiative), cubriendo el período enero–diciembre de 2024 y aplicando a las operaciones en Argentina. La información contenida ha sido recopilada por el equipo interno y revisada por entidades externas y validada por la dirección.

Refleja de manera precisa y objetiva el estado de situación al momento de su emisión, y funciona también como una herramienta de gestión para el seguimiento de indicadores y definición de mejoras hacia el futuro.



ODS y GRI como ejes de Gestión

ODS y Global Reporting Initiative

En 2024, reafirmamos nuestra alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), integrando los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI) para fortalecer la transparencia de nuestro desempeño económico, ambiental y social. Estos estándares continúan siendo una guía clara que orienta nuestras decisiones hacia un impacto positivo y duradero.

Propósito del reporte

Este informe refleja los avances, desafíos y prioridades de nuestra gestión sostenible durante el año. En Knight Piésold Argentina continuamos promoviendo una cultura de mejora continua, integrando buenas prácticas en cada proyecto y consolidando un modelo de trabajo que genera valor con responsabilidad, compromiso ambiental y enfoque social.



Enfoque



100%

de los miembros de la alta dirección tienen objetivos y responsabilidades en sostenibilidad

79

de nuestras asesorías fueron evaluadas con criterios ambientales y sociales desde la etapa de propuesta

Brindamos consultoría especializada en ingeniería, medio ambiente y gerenciamiento para el sector minero, con un enfoque comprometido con la sostenibilidad.

Visión integral de Knight Piésold Argentina

GRI 2-22

En Knight Piésold Argentina, la sostenibilidad es parte central de nuestra forma de desarrollar proyectos mineros responsables. Somos conscientes de que nuestro rol técnico y consultivo tiene un impacto directo en los territorios, las personas y los recursos. Por eso, trabajamos para aportar soluciones que equilibren la viabilidad económica con el respeto por el ambiente y las comunidades.

Nuestras decisiones se guían por la integridad, la transparencia, la seguridad y el compromiso con el entorno. Estos valores sostienen nuestro trabajo diario y definen cómo acompañamos a nuestros clientes. Este reporte muestra cómo llevamos esos principios a cada proyecto, contribuyendo a una minería comprometida.

Nuestro enfoque

Entendemos la sostenibilidad como un camino colectivo que se refleja en cada decisión técnica y en la manera en que gestionamos nuestros proyectos. Como referentes en ingeniería para el sector minero, buscamos integrar soluciones que respondan a los desafíos sociales, ambientales y económicos de los entornos en los que trabajamos.

Este compromiso no es solo institucional: el 81 % de nuestros colaboradores participa activamente en alguno de los planes de sostenibilidad de la empresa. Esta cifra refleja una cultura organizacional alineada, donde la mejora continua, el cuidado del entorno y el aporte a las comunidades forman parte del trabajo cotidiano.

Estrategia y acción hacia el futuro



Alejandro Demonte,
Gerente General

GRI 2-22

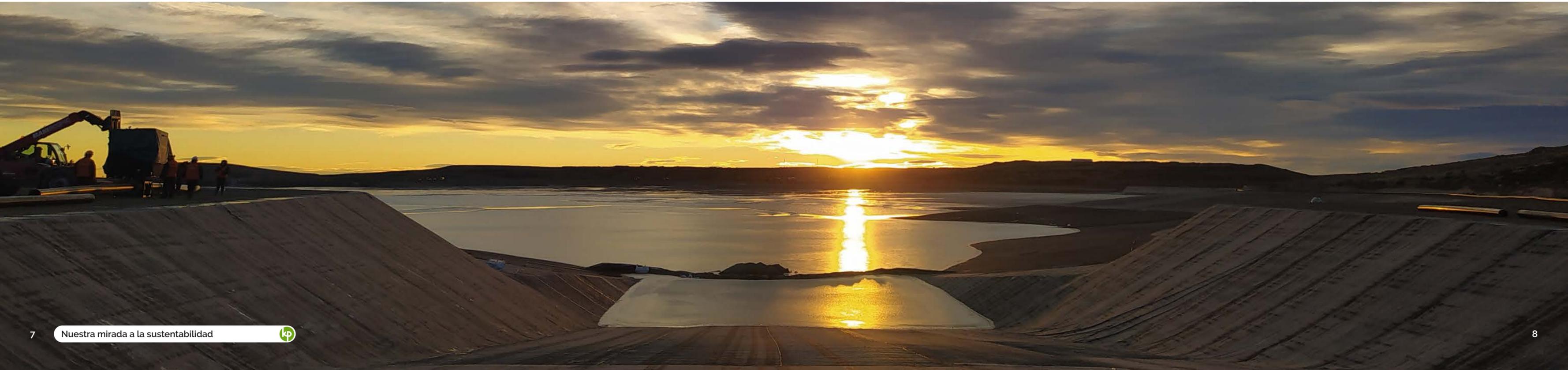
Les presento el cuarto Informe de Sustentabilidad de Knight Piésold Argentina, que refleja nuestro compromiso con el desarrollo sostenible, combinado con un fuerte impulso hacia la consolidación institucional, la innovación y la mejora operativa. Este informe resume los logros alcanzados, resultado del esfuerzo colectivo de un equipo comprometido.

Durante 2024 logramos avances significativos que fortalecen nuestra posición en el sector. Obtuvimos la certificación como Great Place to Work, reconociendo el trabajo para mantener el bienestar y desarrollo de nuestro equipo. Además, fuimos registrados por el Ministerio de Economía como una empresa de la economía del conocimiento, tras una auditoría exhaustiva que validó nuestro perfil técnico, académico e inversor. También renovamos las certificaciones de nuestro Sistema Integrado de Gestión en calidad, ambiente, salud y seguridad (ISO 9001, ISO 14001 y ISO 45001), pilares de nuestra cultura organizacional.

Estos logros no son aislados, sino reflejo de una gestión comprometida y de los valores compartidos por nuestra gente. Se sostienen con resultados sólidos: en 2024 alcanzamos un índice de solvencia de 2,5 (vs. 1,99 en 2023) y una liquidez de 2,27 (vs. 1,73). Realizamos inversiones por más de \$484 millones en tecnología y mejoras edilicias principalmente y triplicamos la distribución de dividendos del año anterior. Todo esto confirma que la sostenibilidad económica de la compañía está apalancada en nuestro compromiso con la calidad, el talento de nuestro equipo y la confianza de nuestros clientes y de toda la cadena de valor.

En 2024 incrementamos nuestro market-share en proyectos mineros, con un crecimiento del 10 % en la cartera de clientes activos. Este avance reafirma nuestro liderazgo en consultoría minera, tanto por ingresos como por amplitud de servicios y equipo profesional.

Conscientes de los desafíos del futuro, en Knight Piésold Argentina proyectamos nuestro crecimiento desde la solidez técnica y la innovación, para seguir contribuyendo al desarrollo responsable de los sectores minero y energético en la región.



Nuestro camino de desarrollo



Jorge Fernández,
Gerente de
Administración

En 2024, nuestro principal desafío fue acompañar el crecimiento sostenido de la compañía con una estructura sólida que responda a las nuevas demandas operativas. Impulsamos mejoras en infraestructura tecnológica y soporte que nos permiten trabajar de manera más integrada, eficiente y adaptada al presente y al futuro. Entendemos que la sostenibilidad también se construye con inversiones inteligentes, que fortalezcan las bases del negocio y generen condiciones óptimas para el desarrollo de nuestros equipos y servicios en el sector minero.



Valeria Torrens,
Gerente de
Recursos Humanos

Este año dimos un paso importante en materia de bienestar y cultura organizacional al obtener la certificación Great Place to Work, un reconocimiento externo que valida lo que internamente venimos construyendo hace tiempo. Esta distinción no solo refleja el compromiso de KP con su gente, sino también el esfuerzo cotidiano por generar un entorno laboral sano, motivador y participativo. La sostenibilidad, desde nuestra mirada, empieza con personas que se sienten parte, que pueden crecer y que encuentran sentido en lo que hacen.



117

miles de dólares en acciones ambientales y sociales como inversión dentro de las iniciativas ASG en 2024



26.8

Millones de pesos invertidos en programas y medidas de salud y seguridad (doctores, nutricionistas, capacitaciones, etc.) en 2024

Quiénes somos



Cada proyecto que abordamos nace del compromiso profundo con el entorno, las personas y el futuro. Nuestro trabajo late al ritmo de una industria que evoluciona, y nos impulsa a crecer de forma sostenida, con una visión clara y propósito compartido.

Un legado en expansión constante

GRI 2-6

Desde sus inicios, Knight Piésold ha crecido con una visión clara: acompañar el desarrollo de industrias clave como la minería, la energía y la infraestructura, con soluciones de ingeniería aplicadas con excelencia técnica, responsabilidad y compromiso con el entorno. A lo largo de más de 100 años de historia, KP pasó de operar como una oficina local en Sudáfrica a consolidarse como una consultora global con presencia en 16 países y más de 30 oficinas en todo el mundo.

En Argentina, iniciamos operaciones en 2005 con nuestra primera oficina en la provincia de San Juan. Desde entonces, mantuvimos una expansión constante y estratégica, con aperturas en Mendoza, Santa Cruz y Salta. Nuestra expansión territorial responde a una estrategia que nos permite estar más cerca de nuestros clientes y sus operaciones, optimizar recursos locales y fortalecer nuestra capacidad técnica frente a los desafíos específicos de cada activo minero.

Hoy, Knight Piésold Argentina está conformada por un equipo de más de 200 profesionales, cuyo talento y compromiso son la base de cada proyecto. Nuestra cultura se basa en la integración de diversas especialidades, la innovación y la capacidad de adaptarnos a las exigencias de un sector dinámico y altamente competitivo. Contar con un equipo diverso y calificado es clave para asegurar un abordaje integral de la sostenibilidad en cada etapa del proyecto.

Nuestra propuesta de valor se basa en la excelencia técnica, el trabajo colaborativo y la capacidad de ofrecer soluciones integrales. Esto es un componente decisivo: Para proyectos de gran escala, aportamos capacidad técnica y soporte integral; en proyectos más acotados, sumamos valor con enfoques eficientes, diseñados para optimizar recursos sin comprometer los resultados. Esta versatilidad, es lo que nos distingue como socios confiables.

Seguimos creciendo en medio de una industria minera en constante evolución, con la convicción de que el desarrollo sostenible no es solo una meta, sino una forma de hacer las cosas. Este reporte refleja el modo en que, guiados por lo que está en el corazón de lo que hacemos, sostenemos una operación sólida y responsable, y proyectamos nuestro futuro con propósito, construyendo valor para nuestros clientes, nuestras comunidades y nuestro equipo.



Soluciones que nacen del desafío

87%

Índice de fidelización de clientes

92%

Índice de retención de clientes

Relaciones de confianza

GRI 2-6

Con una sólida trayectoria en el país y la región, Knight Piésold Argentina ha fortalecido su presencia como un aliado estratégico para el desarrollo de proyectos mineros. Hemos construido relaciones duraderas con nuestros clientes, basadas en la confianza, la consistencia en los resultados y la capacidad de adaptarnos a los desafíos y requerimientos de cada entorno, proyecto y contexto operativo. Este compromiso se refleja en indicadores clave como un índice de fidelización de clientes del 87% y un índice de retención del 92%, que evidencian la satisfacción y continuidad de los vínculos construidos en el tiempo.

Knight Piésold ofrece servicios integrales de medio ambiente y de ingeniería a lo largo de todo el ciclo de vida de los proyectos. En lo ambiental, brinda estudios de línea de base, impacto ambiental y social, planes de cierre y gestión de permisos. En ingeniería, actúa con un enfoque multidisciplinario que incluye ingeniería civil, geotécnica, electromecánica, hidráulica e hidrogeológica, abarcando desde diseño estructural y obras civiles complejas hasta sistemas de tratamiento de agua, modelaciones, instrumentación y control.

Como compañía EPCM (Engineering, Procurement, and Construction Management), participamos en todas las etapas del ciclo de vida de un proyecto, desde la prefactibilidad y diseño conceptual hasta la ingeniería, construcción, operación y cierre de mina. Aplicamos metodologías estructuradas que garantizan el cumplimiento de plazos, costos, alcance y calidad, con un enfoque en la gestión de riesgos, la eficiencia de recursos y la toma de decisiones informada. Esta visión integral nos permite brindar soluciones técnicas robustas y sostenibles.

Nuestra estructura local, junto con una visión global, nos permite combinar conocimiento técnico con estándares internacionales.

Durante 2024, fortalecimos nuestras capacidades incorporando tecnologías digitales, automatización e inteligencia artificial a nuestros procesos técnicos y de soporte. Esta evolución nos permite brindar diagnósticos más precisos, mejorar la eficiencia operativa y anticiparnos en la toma de decisiones, sumando valor a cada etapa de los proyectos.

Nuestra operación se apoya en un Sistema Integrado de Gestión certificado bajo normas ISO 9001, 14001 y 45001, que abarca desde la calidad hasta la seguridad y el desempeño ambiental. Este marco nos permite garantizar el cumplimiento de los compromisos asumidos y sostener altos estándares éticos y técnicos. Brindamos servicios con una mirada integral y sostenible, convencidos de que la calidad técnica y el cuidado del entorno deben ir siempre de la mano.

Comprometidos con lo que hacemos

Una operación sostenible

GRI 2-6

Desde estudios ambientales en plena cordillera central, campañas en las mesetas y valles patagónicos, hasta exigentes diseños de ingeniería para proyectos mineros de gran escala y el gerenciamiento de obras en activos estratégicos del país, enfrentamos entornos complejos con determinación. Trabajamos en condiciones climáticas extremas, a grandes alturas, en bajadas abruptas, supervisando incluso frentes de mina subterránea. Nos motiva encontrar soluciones a medida, adaptadas a cada contexto, sin importar la etapa del proyecto ni la dificultad del entorno. Apostamos a un desarrollo que incluye al entorno y a las comunidades como parte fundamental del progreso.

Reconocemos la importancia de promover un desarrollo que genere valor tanto para la industria como para las comunidades en las que operamos, integrando enfoques que prioricen el respeto por el entorno y su preservación a largo plazo.

Con cada paso que damos, reafirmamos nuestro compromiso con la mejora continua, la innovación aplicada y la excelencia técnica. Ya sea ajustando procesos, respondiendo a la diversidad de los territorios o anticipándonos a los desafíos logísticos y técnicos, buscamos soluciones efectivas que fortalezcan el desarrollo integral de nuestros proyectos, las personas que los hacen posible y los entornos donde se llevan adelante.



Nuestros valores: Convicciones en acción



Misión

Nuestra misión nos impulsa a construir relaciones permanentes con nuestros clientes, para proveer soluciones innovadoras, de alta calidad, de gran eficiencia y que representen el máximo valor agregado a la inversión.

Visión

Nuestra visión es estar integrados permanentemente para ser el mejor equipo profesional y el socio más importante para nuestros clientes.

Valores corporativos

Nuestros valores corporativos son el eje que guía cada una de nuestras decisiones. Nos identifican de forma distintiva y expresan el modo en que elegimos actuar dentro y fuera de la organización. Están alineados con nuestra Misión y Visión, y reflejan tanto nuestra cultura organizacional como los principios que nos sostienen como equipo.

Creemos en la integridad como base de nuestra confianza y reputación; en la excelencia técnica como motor de mejora; en la adaptabilidad y trabajo en equipo como camino para anticipar soluciones y lograr nuestros objetivos; en la seguridad y el respeto por las personas como condición esencial de cada proyecto; y en la sostenibilidad, como responsabilidad compartida con nuestros clientes, comunidades y el entorno.

Integridad



Excelencia



Trabajo en equipo



Compromiso con la salud y la seguridad



Adaptabilidad



Sustentabilidad



Nuestra cadena de valor

La mejora continua, impulsada por el diálogo y el aprendizaje compartido, es parte fundamental de nuestra manera de operar y de crear valor real en cada proyecto.

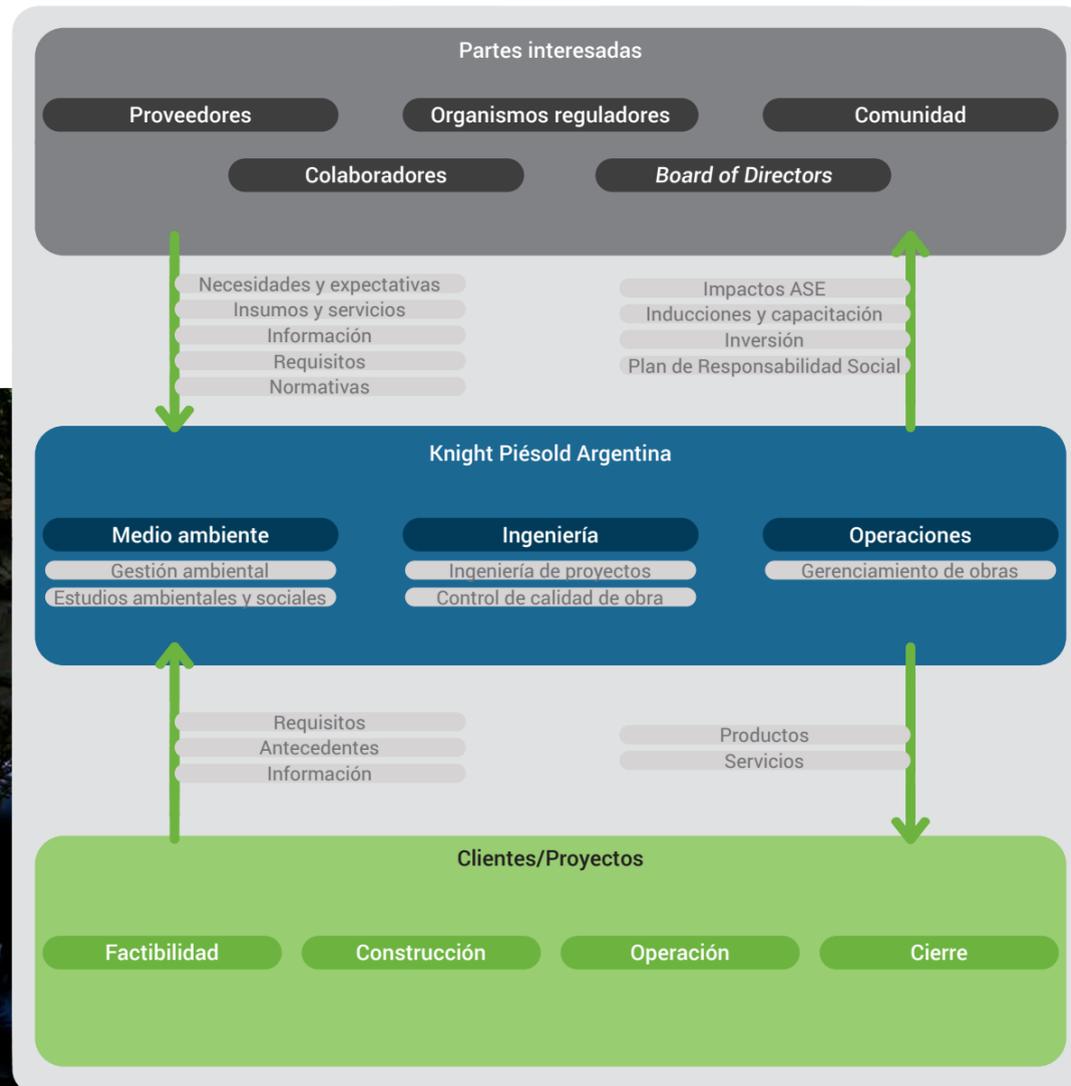
Cómo desarrollamos nuestro negocio

GRI 2-6

Desarrollamos nuestro negocio construyendo relaciones de largo plazo a lo largo de toda nuestra estructura de generación de valor, sustentadas en la confianza y un compromiso activo. Nuestro enfoque busca que cada parte interesada comparta nuestro compromiso con la integridad, generando sinergias que amplifican el impacto positivo en las comunidades donde operamos.

Nuestra cadena de valor se estructura a través de una colaboración constante con proveedores, colaboradores, organismos reguladores, clientes y comunidades. Entendemos que cada actor aporta desde su rol, y nos ocupamos de alinear intereses, expectativas y buenas prácticas para generar impactos positivos y duraderos. Esta articulación interdisciplinaria garantiza fluidez, trazabilidad y calidad técnica en cada fase.

Desde el análisis inicial de cada propuesta, su presentación, la ejecución del servicio, cierre y las instancias de retroalimentación, cuidamos cada etapa como una oportunidad para fortalecer la integridad de nuestro negocio. Este enfoque nos permite construir relaciones transparentes y sostenidas con nuestros clientes y partes interesadas, asegurando que nuestras acciones sean coherentes con nuestros valores y políticas.



Nuestras políticas

Nuestros principios y políticas

GRI 2-19, 2-20, 2-23, 2-24

Nuestras políticas y marcos normativos no solo establecen el comportamiento esperado de quienes formamos parte de Knight Piésold, sino que también expresan con claridad cómo trabajamos y qué valores sostenemos. A través de estos lineamientos, promovemos una cultura organizacional basada en la integridad y el respeto. Estos principios guían nuestras decisiones en todos los niveles, refuerzan la cohesión interna y reflejan el compromiso que asumimos con nuestros grupos de interés.

Cada política, manual, procedimiento o protocolo ha sido diseñado para fortalecer una gestión ética, transparente y eficiente. Su aplicación permite alinear nuestras acciones con la misión y visión de KP, facilitar relaciones de confianza y asegurar el cumplimiento de estándares técnicos, sociales, seguridad y ambientales exigentes, en los diversos contextos y territorios donde operamos.

Contamos con lineamientos claros en temas clave como el uso responsable de herramientas de inteligencia artificial, la prevención de la esclavitud moderna, la lucha contra la corrupción y el soborno y el control del lavado de dinero. Estas se suman a nuestras políticas integradas, cumplimiento normativo y responsabilidad social. Todas las políticas son de cumplimiento obligatorio. Se firman al momento del ingreso a la organización, se repasan durante el módulo de inducción online y se encuentran disponibles en nuestro sistema de gestión interna knightpiesold.org, donde deben ser leídas, revisadas y confirmadas periódicamente por todo el personal.

Fomentamos un entorno en el que es posible plantear consultas o inquietudes de forma confidencial, segura y sin represalias. Contamos con canales formales para reportar cualquier conducta que no se alinee con nuestros principios, asegurando su evaluación y tratamiento con responsabilidad y transparencia.

Nos aseguramos de que nuestros compromisos no se queden en lo declarativo: los integramos activamente en cada etapa de nuestros proyectos y decisiones. Esta implementación transversal fortalece la coherencia interna, refuerza la confianza de nuestras partes interesadas y asegura que nuestros estándares se traduzcan en acciones concretas y sostenibles en toda nuestra operación.

- Política de calidad, medio ambiente, seguridad y salud
- Política cero alcohol y drogas
- Política disciplinaria de medio ambiente, seguridad y salud
- Política de negativa a realizar un trabajo inseguro
- Política anticorrupción
- Política de contrataciones
- Política de sustentabilidad y responsabilidad social
- Política de compensaciones
- Lineamientos del grupo KP para el uso de redes sociales

100%



De los colaboradores fueron alcanzados por la Política de compensaciones (PC-011) en 2024

100%



De los colaboradores recibieron las 10 políticas principales de Knight Piésold Argentina

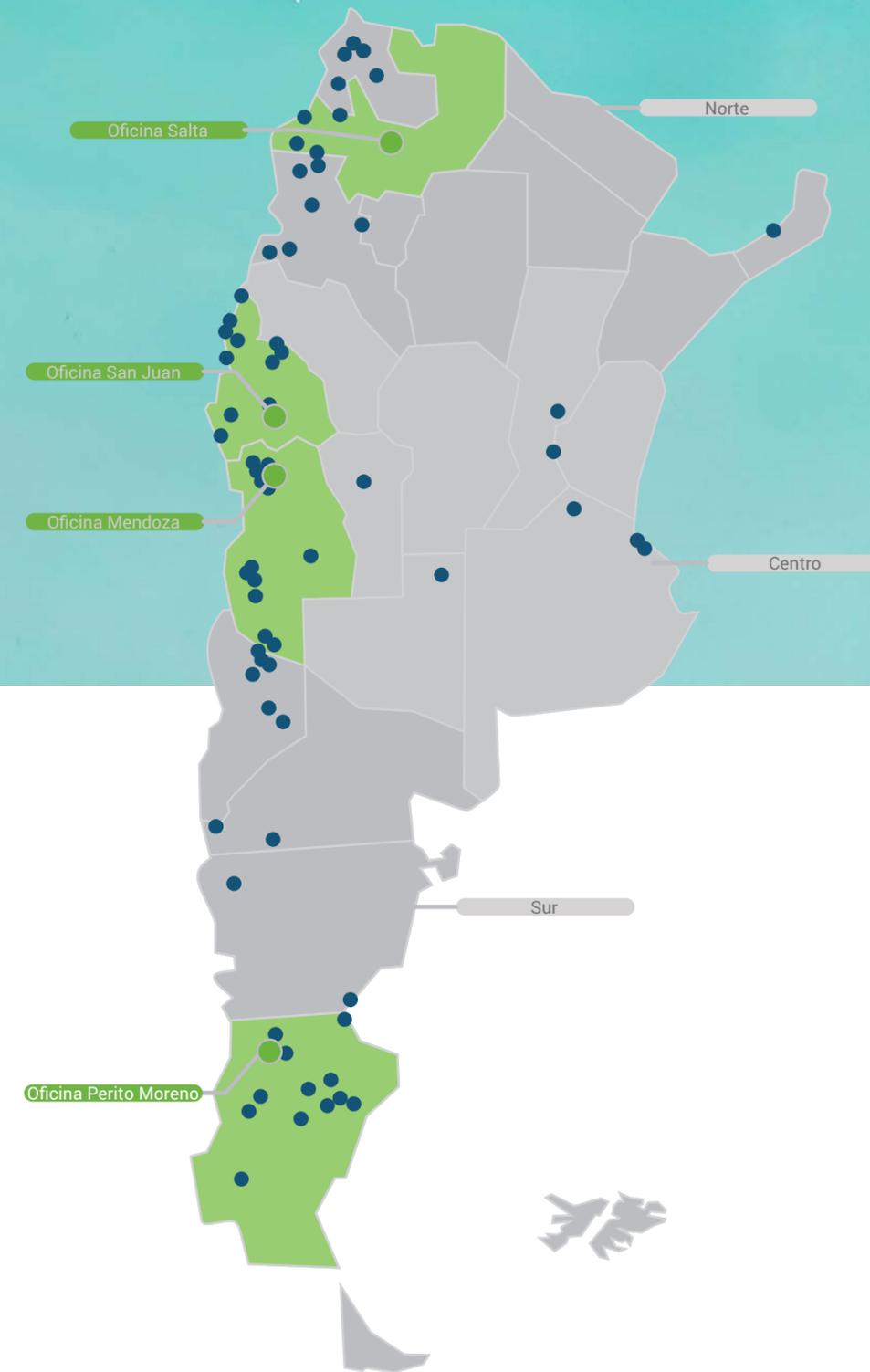
5



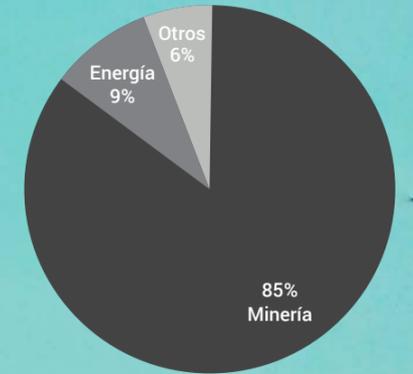
Es la cantidad total de políticas vigentes vinculadas a compromisos sostenibles, ética e integridad

Áreas de influencia

Zonas de prioridad de Knight Piésold Argentina



Actividad por sector de negocio en 2024



168 Asesorías desarrolladas durante 2024



83% De asesorías en zonas de prioridad 1 y 2



4 Oficinas en Argentina



+90 Proyectos en el país

En Knight Piésold Argentina, priorizamos nuestras áreas de influencia donde operan oficinas y proyectos, dividido en sectores Norte, Centro y Sur.

GRI 2-6

Consideramos de prioridad zona 1 las localidades de nuestras oficinas operativas: Capital, San Juan, Godoy Cruz, Mendoza, Perito Moreno, Santa Cruz y Capital, Salta. Resultan prioridad 2 las provincias de San Juan, Mendoza, Santa Cruz y Salta, y prioridad 3 las regiones Norte, Centro y Sur.

Estamos comprometidos a ser un socio confiable para nuestros clientes de todo el país en todas las regiones mineras y yacimientos. Para cultivar esa confianza, ofrecemos asesorías en todas las etapas del proyecto, desde las tempranas fases de factibilidad, pasando por la construcción, hasta los procesos de cierre, abarcando todos nuestros mercados. Sin importar la región, siempre mantenemos una perspectiva consistente en nuestra forma de hacer las cosas, asegurando así que nuestros estándares de calidad sean los mismos en cada rincón donde operamos.

La presencia geográfica de Knight Piésold Argentina refleja nuestro compromiso con el desarrollo territorial sostenible. El 83% de nuestras actividades se concentran en zonas prioritarias estratégicamente definidas, donde no solo operamos, sino que también fortalecemos redes locales, promovemos vínculos con comunidades y promovemos estándares ambientales, sociales y técnicos consistentes en todo el país.



Nuestras partes interesadas

Nuestra responsabilidad

GRI 2-29

Dirigimos este reporte a quienes valoran nuestra contribución a un futuro sostenible. Consideramos como partes interesadas a nuestros colaboradores, clientes, proveedores, organismos reguladores, comunidades y el Board of Directors (BOD).

Estas partes interesadas son fundamentales para nuestro desarrollo. Las identificamos por su vínculo con nuestras actividades y fomentamos con ellas un diálogo abierto que orienta nuestras decisiones. Nuestro compromiso se traduce en relaciones colaborativas que generan valor compartido y reflejan nuestros principios de ética y sostenibilidad.

Contactos con nuestros grupos de interés

GRI 2-26

Valoramos profundamente nuestros grupos de interés. Los invitamos a compartir sus comentarios sobre este informe a través de nuestros canales de comunicación.

argentina@knightpiesold.com



287

Consultas y contactos generales a la cuenta de contacto



4

Canales de retroalimentación abiertos para stakeholders



Destacados 2024

GRI 413-1

En 2024, continuamos reforzando nuestro compromiso social a través de acciones sostenidas y alianzas con organizaciones que comparten nuestros valores. Acompañamos a Fundavita, Traspasar y el Banco de Alimentos, con contribuciones orientadas a sostener y ampliar el impacto de sus actividades en Mendoza. En particular, respaldamos a Fundavita en su campaña más significativa del año, orientada a la concientización sobre el cáncer de mama.

También trabajamos por el acceso a la educación, mediante la entrega de becas para estudiantes de la ciudad de Perito Moreno, apoyando el cierre de sus trayectorias escolares. En esa misma comunidad, realizamos la donación de una mini cargadora a la municipalidad, acompañando el fortalecimiento de sus capacidades operativas.

Durante el año, acercamos mochilas escolares al inicio del ciclo lectivo a un merendero de Godoy Cruz, Mendoza, y en Calingasta, San Juan, hicimos entrega de juguetes y una plaza blanda para niños y niñas de la zona. Además, fuimos parte de una jornada especial por el Día de la Niñez organizada por la comunidad de nuestro cliente del Proyecto Los Azules.



Capacitación QA/QC Perito Moreno y Los Antiguos, Santa Cruz



Maratón Fundavita contra el cáncer de mama. Godoy Cruz, Mendoza.



Donación Merendero San Cayetano. Godoy Cruz, Mendoza.



Convenio con Asociación Civil Traspasar. Mendoza.



Convenio con Fundavita. Mendoza.



Donación escuelas La Capilla y Jorge Newbery, Calingasta. San Juan.



Donación mini cargadora. Perito Moreno, Santa Cruz.



15

Son la cantidad de programas desarrollados en colaboración con comunidades locales de zonas 1 y 2 durante 2024.



94.4

Miles de dólares invertidos en participación comunitaria y desarrollo local durante 2024



Temas clave



21

Personas involucradas en la elaboración del Reporte de Sustentabilidad 2024



125

Cantidad de horas-hombre destinadas a la elaboración del Reporte de Sustentabilidad 2024

Continuidad y mejora en la reportabilidad

GRI 3-1

En Knight Piésold Argentina sostenemos nuestro compromiso con la transparencia y la mejora continua en la reportabilidad. El proceso integral de análisis y priorización de temas materiales -estructurado en siete etapas claves- fue desarrollado inicialmente en 2022 como parte de la redefinición de nuestro enfoque de sustentabilidad. Durante ese año, llevamos a cabo un trabajo coordinado que incluyó el análisis del contexto de sostenibilidad, el involucramiento interno, la identificación de temas relevantes, la priorización de temas materiales, la consulta y definición de indicadores, la aplicación de estándares temáticos y, finalmente, la confección del reporte.

Este proceso sentó las bases metodológicas sobre las que se profundizó en 2023 y 2024. Avanzamos significativamente en la consolidación de los temas estratégicos identificados, fortaleciendo su gestión mediante planes de acción concretos, responsables definidos y una integración más consistente de indicadores de seguimiento y reportabilidad, en línea con los estándares del Global Reporting Initiative (GRI). Estos avances contribuyeron a una visión más coherente y transversal de la sostenibilidad dentro de KP.

Un porcentaje representativo de colaboradores participa en la elaboración del reporte de sustentabilidad, reflejando el compromiso de la organización con la transparencia. La confección del reporte demanda una cantidad significativa de horas de trabajo e involucra, de forma directa o indirecta, a todas las áreas de la empresa en tareas de recopilación de información, validación de datos, redacción, diseño, revisión y coordinación general, logrando una visión integrada de los impactos relevantes. Además, las actividades de revisión se complementaron con el análisis de partes interesadas externas —clientes, proveedores, autoridades y comunidades—, ampliando la comprensión sobre los impactos reales y las expectativas del entorno en el que operamos.

Como parte del proceso, se revisaron más de 50 indicadores GRI, priorizando aquellos alineados con nuestra materialidad. Esta selección, detallada en la sección "Alineación con estándares internacionales", permite articular nuestra matriz de temas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Este enfoque refuerza nuestro compromiso con una gestión consciente, sostenible y de alto impacto.

Indicadores ASG

Los indicadores ASG (Ambientales, Sociales y de Gobernanza) son un conjunto de criterios clave utilizados para evaluar la sostenibilidad y el impacto ético de la inversión de una empresa. Estos indicadores proporcionan una perspectiva amplia sobre cómo gestionamos nuestras responsabilidades frente a nuestras partes interesadas y el entorno.

A Ambiente

0 Incidentes ambientales significativos en el desarrollo de nuestras asesorías

12.9 Millones de pesos invertidos en planes de sustentabilidad (plan de movilidad sostenible e inversiones verdes)

7% Reducción del consumo de papel (2024 vs 2023)

6 Acciones conjuntas con entes gubernamentales y asociaciones en 2024

27,2 t CO₂eq en emisiones operativas (alcances 1 y 2) en 2024

S Social

0 Cantidad de fatalidades en 2024 y mismo valor para las lesiones consideradas graves

72 Inspecciones de seguridad realizadas 2023

6,19 Índice de incidencia (II) (accidente con días perdidos)

657 Cantidad total de consultas recibidas por nuestro servicio de medicina laboral durante el 2024

G Gobierno

0 Incidentes de ciberseguridad relevantes durante 2024

882 Monto de inversión per cápita en seguridad (en miles de pesos argentinos) por colaborador de KP a tiempo completo en 2024

95% Porcentaje de colaboradores capacitados en ética, cumplimiento o anticorrupción

Materialidad



Proceso de materialidad

GRI 3-1, GRI 3-3

En 2022, definimos nuestra materialidad con el objetivo de identificar y priorizar los temas estratégicos que guían nuestro enfoque de sostenibilidad. Este proceso nos permitió establecer cuáles son los temas más relevantes para Knight Piésold y sus partes interesadas.

Matriz de materialidad

GRI 3-2

Como resultado del proceso de materialidad, estructuramos una matriz con dimensiones, indicadores y objetivos estratégicos, válida desde 2022. Esta herramienta guía la revisión periódica de nuestras prioridades, fortalece la trazabilidad en la toma de decisiones y orienta nuestras acciones hacia los impactos más relevantes para la sostenibilidad del negocio y su entorno.

Los indicadores incluidos en este reporte están directamente vinculados con nuestra matriz de materialidad, lo que garantiza coherencia entre los impactos priorizados y la información reportada. Esta relación asegura que los datos que compartimos respondan a los temas más relevantes para nuestra gestión y para nuestras partes interesadas, fortaleciendo así la consistencia y transparencia del reporte.



- 1 Comunicación y satisfacción de clientes
- 2 Salud y seguridad en el trabajo
- 3 Ética, transparencia e integridad
- 4 Desarrollo, capacitación e integridad
- 5 Certificación de procesos sostenibles
- 6 Digitalización y ciberseguridad
- 7 Mitigación del cambio climático (a través de la gestión eficiente de energía, agua y residuos)
- 8 Soluciones sociales y ambientales para clientes
- 9 Relacionamiento y diálogo con comunidades y gobierno
- 10 Impacto social y ambiental en la cadena de suministros



Temas estratégicos de sustentabilidad

GRI 3-3

Nuestro objetivo es alcanzar un crecimiento sostenido a 20 años, y sabemos que solo es posible si se construye sobre bases sustentables. Este compromiso está en nuestro ADN y se refleja en una visión integral que involucra a gobernanza, colaboradores, proveedores, clientes, comunidades y al entorno. A través de este enfoque, identificamos y gestionamos proactivamente los impactos más relevantes, incorporándolos de forma estratégica en nuestra gestión.

Este abordaje integral nos permite que la sustentabilidad no sea un componente aislado, sino una dimensión transversal que se consolida a través de relaciones responsables y una visión compartida de impacto positivo y duradero en toda la compañía.

Con nuestros colaboradores, abordamos estos temas a través de espacios de participación, formación y mejora continua. En la relación con proveedores, promovemos prácticas sostenibles alineadas con nuestros estándares y políticas. Con clientes, trabajamos para integrar estos pilares en cada propuesta técnica, brindando soluciones con valor agregado y perspectiva de largo plazo.

En cuanto al ambiente, cada tema estratégico se transforma en acción concreta: evaluaciones, controles, innovación y prevención que responden a los desafíos locales y globales. Finalmente, con las comunidades, buscamos generar vínculos sólidos basados en el diálogo y el respeto, asegurando que nuestra presencia genere valor social sostenido.

Gobernanza



Proveedores



Colaboradores



Clientes



Ambiente



Comunidad



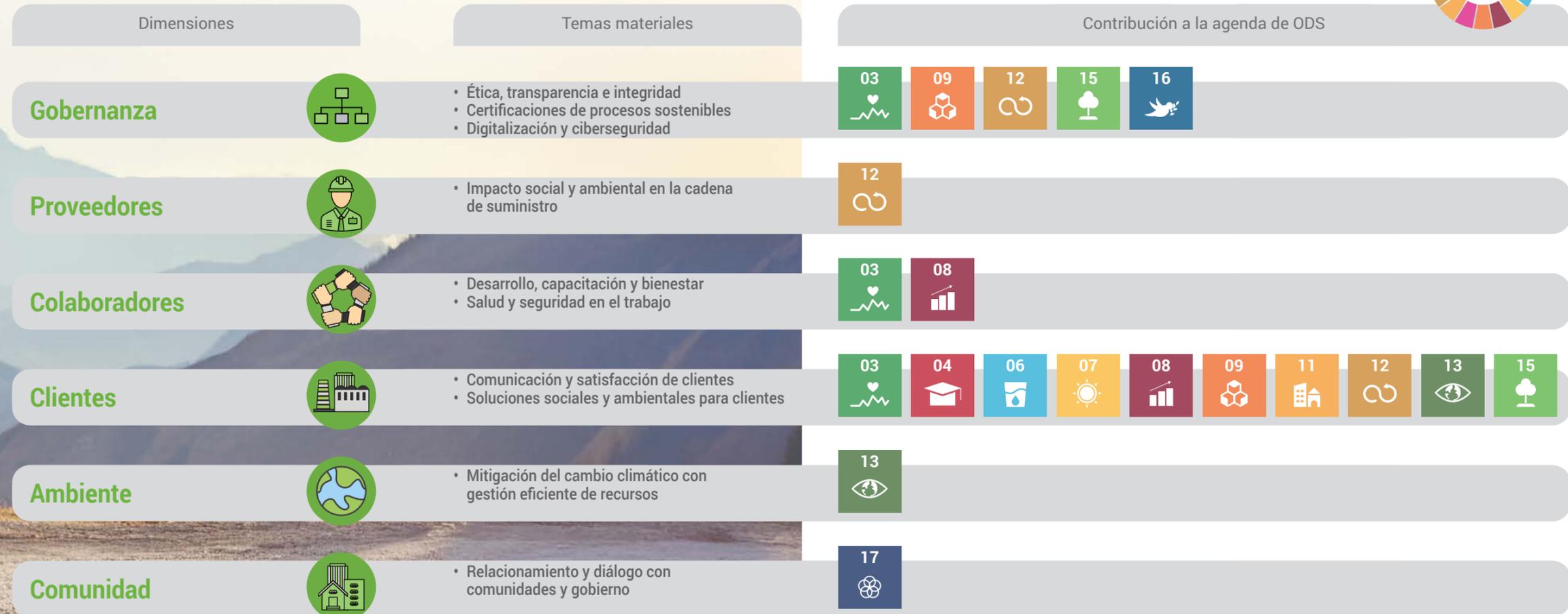
Alineación con estándares internacionales

GRI 3-3

Nuestras dimensiones —económica, ambiental y social— estructuran los temas materiales priorizados e integran la sostenibilidad en la estrategia, la gestión y la evaluación de resultados de la organización.

Los temas materiales aspectos clave definidos por su relevancia y su impacto significativo para KP y sus grupos de interés. Surgen de un análisis que enfoca nuestras acciones en lo prioritario.

Este proceso se basa en los principios de materialidad de la Global Reporting Initiative (GRI) y en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU, garantizando alineación con estándares globales.



Gobernanza Ética, transparencia e integridad



0

Cantidad de acciones legales por comportamiento anticompetitivo, prácticas monopólicas y contra la libre competencia



0

Son las denuncias sobre incidentes de corrupción recibidas en el periodo reportado



2

Cantidad de auditorías internas/externas aplicadas al área contable en 2024



60.2

Millones de dólares en valor económico generado durante 2024



0,2%

Asistencia financiera de gobierno en relación a los ingresos del periodo



14%

Porcentaje total de impuestos sobre ingresos pagados (IVA, ganancias, etc.)

Gestión ética de valor económico

GRI 201-1

Gestionamos con transparencia, integridad y responsabilidad, generando valor en las comunidades donde operamos. Durante 2024, generamos ingresos operativos por USD 30,6 millones, de los cuales USD 7,7 millones se destinaron a costos operativos, USD 11,8 millones a remuneración de empleados, USD 9,7 millones a pagos a proveedores y gobiernos, y USD 0,4 millones a inversiones comunitarias, consolidando una distribución orientada al desarrollo económico sostenible.

Asimismo, informamos que la empresa no recibió ayuda financiera relevante del Estado durante el periodo reportado, alcanzando un 0,2 % de ingresos derivados de subvenciones o beneficios fiscales, según el estándar GRI 201-4. Esta independencia financiera refuerza nuestro enfoque en la sostenibilidad y en la creación de valor a largo plazo a través de nuestras operaciones.

Políticas anticorrupción y debida diligencia

GRI 2-15, 2-16, 2-25, 205-2

Poseemos políticas sobre anticorrupción que son internas y otras que forman parte del Grupo Knight Piésold y a las cuales adherimos, como son la Política de anticorrupción y soborno y la Política contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo.

Las políticas internas son entregadas a la totalidad de trabajadores, ya sean empleados como no empleados, al momento de ingreso para que sean leídas y firmadas informándolos y comprometiéndolos al cumplimiento de los principios y requerimientos que allí se establecen. Esta comunicación es esencial para garantizar que todos estén preparados para enfrentar situaciones éticas de manera efectiva.

Estas acciones son testimonio de nuestro compromiso continuo con la ética, la transparencia y la integridad en todas las áreas de nuestro negocio. A través de estas prácticas, KP busca mantener y fortalecer su reputación como una organización que valora la buena gobernanza y la responsabilidad empresarial. Para prevenir conflictos de interés la compañía aplica estas políticas. Adicionalmente, la Gerencia General y los responsables de cada área cuentan con un asesor legal para prevenir y mitigar situaciones que puedan considerarse

Gobernanza Certificación de procesos sustentables

En Knight Piésold, entendemos que la sustentabilidad requiere de prácticas sólidas y verificables. Por eso, hemos incorporado certificaciones internacionales que avalan la calidad de nuestros procesos en distintas dimensiones de impacto. Nuestra certificación ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001 refleja un compromiso integral con la mejora continua, el cuidado del entorno y la creación de espacios de trabajo seguros y saludables.

Desde 2017, sostenemos una política de recertificación continua que garantiza la vigencia de nuestros estándares y promueve una cultura de mejora continua. Este enfoque consolida nuestro posicionamiento como organización responsable y alineada con buenas prácticas internacionales.

Liderazgo con prácticas certificadas

GRI 403-1

La implementación de ISO 9001 contribuye a procesos eficientes, estandarizados y enfocados en la satisfacción del cliente. La norma ISO 45001 respalda nuestro compromiso con la salud y seguridad ocupacional, abordando la identificación y control de riesgos para proteger el bienestar del equipo. Por su parte, ISO 14001 guía nuestra gestión ambiental, con énfasis en la reducción de la huella ecológica y la promoción de acciones sostenibles. Estas certificaciones consolidan nuestra posición como referente del sector. A través de estas herramientas, avanzamos de manera consistente hacia una cultura de sustentabilidad en acción.



		GESTIÓN DE LA CALIDAD	GESTIÓN AMBIENTAL	GESTIÓN DE LA SST
		RI 9000-8018 ISO 9001:2015	RI 14000-881 ISO 14001:2015	RI 45000-254 ISO 45001:2018


5 Es el total de certificaciones y acreditaciones de estándares globales


7 Años de permanencia en procesos de recertificación continua trinorma


19 es la cantidad acumulada de auditorías internas, segunda y tercera parte desde 2017



Gobernanza Digitalización y ciberseguridad

Compromiso con la transformación digital

En 2024, continuamos impulsando la digitalización de nuestros procesos, lo que permitió reducir el uso de papel, fortalecer la eficiencia operativa y minimizar nuestro impacto ambiental. La inducción digital mejoró la experiencia de ingreso de nuevos colaboradores y redujo los recursos requeridos. Estas iniciativas reafirman nuestro compromiso con el ODS 9, promoviendo una infraestructura más sostenible e innovadora.



870

Millones de conexiones escaneadas y bloqueo de 28.5 mil intentos de botnet en 2024.



10.6

Mil millones de eventos de red escaneados y 8 intentos de intrusión detectados y bloqueados en 2024

Protección de los recursos digitales

En el último periodo mantuvimos y fortalecimos nuestras políticas de seguridad informática, orientadas a resguardar los activos digitales de la organización. Entre las acciones destacadas, se implementó una política de contraseñas robustas con requisitos reforzados, autenticación multifactor (MFA) para accesos Microsoft 365 y VPN, así como filtros de correo malicioso mediante Microsoft y CheckPoint. Además, el acceso a la información está regulado bajo el principio de mínimos privilegios, gestionado con grupos de seguridad en Microsoft, lo que garantiza un control más eficiente y seguro.



1,9%

De usuarios vulnerables a simulación phishing en la prueba de febrero 2024 el valor más bajo del ciclo 2022-2024



2

Es el tiempo promedio en horas de resolución de tickets de IT en 2024

Garantizar la integridad y disponibilidad de los datos es fundamental. Nuestros colaboradores participan en dos campañas anuales de concientización en ciberseguridad mediante una plataforma de *security awareness*, y quienes no superan las pruebas de phishing reciben acompañamiento y capacitación adicional. A esto se suman auditorías específicas que, en 2024, confirmaron la inexistencia de vulnerabilidades críticas a nivel local, y permitieron identificar mejoras a nivel global. Estas prácticas refuerzan nuestro compromiso con una cultura preventiva y con el aprendizaje continuo.



19%

Promedio general de vulnerabilidad al phishing 2024



8

Son las campañas de simulación de phishing realizadas en 2024 a todo el staff



74%

Desempeño en evaluaciones de seguridad informática durante 2024



167

Colaboradores completaron la capacitación en ciberseguridad durante 2024

Proveedores Compromiso compartido

Colaboración estratégica con proveedores

GRI 2-8

Establecemos vínculos estratégicos con nuestros proveedores, enfocados en asegurar procesos de contratación responsables, transparentes y coherentes con nuestros compromisos en sostenibilidad. Esta interacción se apoya en criterios comunes de calidad, seguridad y gestión ambiental, que forman parte central de nuestra forma de operar y tomar decisiones en la cadena de valor. Durante el ciclo de contratación, evaluamos aspectos que van más allá de los requisitos técnicos o comerciales, como ética, integridad y lucha contra el soborno. Estos criterios nos permiten seleccionar socios comerciales que comparten nuestros estándares de gestión.

En 2024, trabajamos con 484 proveedores, destinando el 70% del gasto a proveedores locales de Zonas 1 y 2. Esta preferencia fortalece la logística de abastecimiento e impulsa el desarrollo regional. Aplicamos criterios de evaluación basados en certificaciones y principios de ética e integridad. Estos lineamientos se ajustan a las particularidades de cada contratación, priorizando el equilibrio entre eficacia operativa y responsabilidad social. También fomentamos la mejora continua en la gestión de proveedores, capacitación y evaluación, fortaleciendo una cadena de suministro alineada con nuestros valores y orientada a una operación sostenible.



Tipo de trabajadores

Profesionales especializados:
arqueólogos, geólogos, biólogos, limnólogos,
sociólogos.

Técnicos de campo:
licenciados en higiene y seguridad,
tomadores de muestras, etc.

Consultores para las áreas soporte:
médicos, abogados, contadores, licenciados
en administración, nutrición, etc.

Relación contractual más común

Contrato de locación de servicios



112

Profesionales no empleados
contratados durante 2024



100%

Profesionales no empleados
participaron de los procesos
de inducción de KP

Proveedores

Impacto social y ambiental en la cadena de suministro



360

Cantidad de proveedores en zonas 1 y 2: ubicados en localidades y provincias con sedes operativas de KP en 2024

124

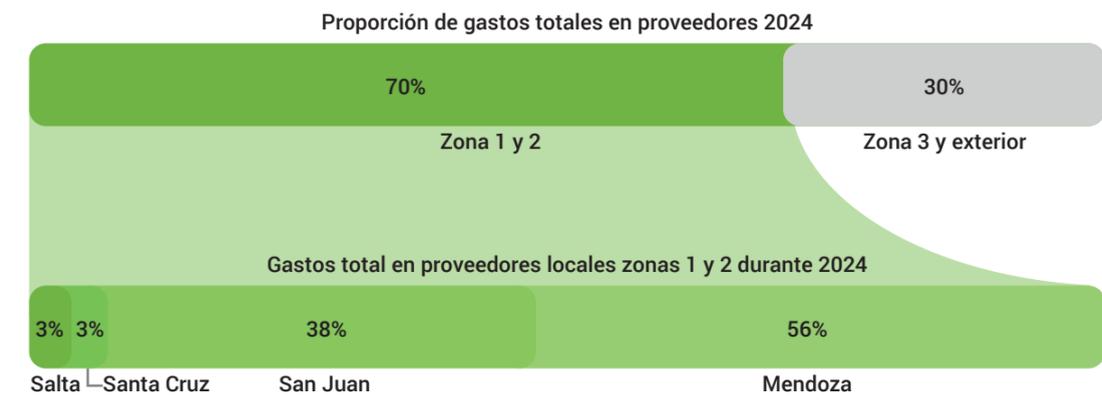
Cantidad de proveedores en zona 3 (ubicados en zonas del resto del país sin presencia directa de KP) y exterior

Gestionamos nuestra cadena de suministro promoviendo relaciones responsables con proveedores locales, con el fin de potenciar el desarrollo económico en las regiones donde operamos.

Desarrollamos relaciones cercanas
GRI 204-1
Durante 2024, el 70% del gasto total en proveedores se destinó a zonas 1 y 2, correspondientes a provincias con operaciones directas de KP (Mendoza, San Juan, Santa Cruz y Salta). Este enfoque estratégico consolidó una inversión de 5,7 millones de dólares en proveedores locales en Argentina, representando además un incremento del 33% respecto a 2023 en bienes y servicios adquiridos localmente.

Desagregando el gasto por provincia dentro de zonas 1 y 2, se destaca Mendoza con el 56% del total, seguida de San Juan con 38%, y Santa Cruz y Salta con 3% cada una. A nivel de cobertura, trabajamos con 225 proveedores locales (zonas 1 y 2), frente a 39 proveedores en zona 3 (resto del país y exterior), reforzando nuestro compromiso con el fortalecimiento de economías regionales.

Desarrollo de proveedores
GRI 204-1
Complementamos nuestra estrategia con acciones orientadas al desarrollo de proveedores locales, mediante la promoción de buenas prácticas. Si bien estas iniciativas aún no se implementan de forma sistemática, avanzamos en generar condiciones que fortalezcan progresivamente una cadena de suministro más eficiente, sostenible y alineada con los valores de KP.



5.7

millones de dólares invertidos en proveedores de Argentina en 2024

33%

de incremento de inversión en proveedores de Argentina 2024 vs 2023 (gastos en bienes y servicios)



Colaboradores Unidos por las metas que compartimos

Las personas en el centro

GRI 2-7, GRI 401-1

Los colaboradores son una prioridad y un pilar fundamental del negocio. Para ofrecer servicios de calidad y alto desempeño, cada proceso está guiado por el empeño y la dedicación del equipo. El fuerte sentido de comunidad se refleja en el 87% de favorabilidad en esta dimensión, según la encuesta interna 2024. Además, el 78% manifestó percepciones positivas sobre respeto e inclusión, y un 76% valoró el trato justo y la igualdad de oportunidades, evidenciando una cultura organizacional que promueve un compromiso genuino con las personas.

Nuestro porcentaje de rotación de personal está relacionado al plazo de los proyectos en los cuales desarrollamos las asesorías. La tasa de rotación general fue del 54% en 2024, influenciada significativamente por los proyectos de campo, que registran una rotación del 80% debido a su naturaleza temporal. En contraste, la rotación del personal de oficina fue considerablemente menor, del 28%. Las políticas de recursos humanos están orientadas a maximizar la retención del talento, centrándose en el desarrollo profesional y el bienestar integral de quienes forman parte de KP Argentina.



54%

Tasa de rotación de personal 2024



198

Cantidad total de contrataciones durante 2024



87%

de favorabilidad en las dimension de comunidad según encuesta interna 2024



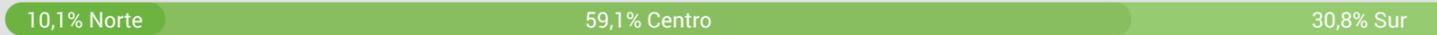
78%

de favorabilidad en las dimension de respeto e inclusión según encuesta interna 2024

Número de empleados por género

	Hombre	Mujer	Total
Número de empleados	239	83	322
Número de empleados fijos	221	78	299
Número de empleados temporales	18	5	23
Número de empleados por horas no garantizadas	0	0	0
Número de empleados a tiempo completo	238	82	320
Número de empleados a tiempo parcial	1	2	3

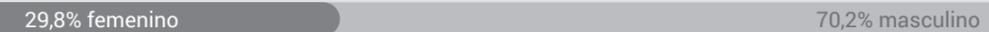
Porcentaje de contrataciones por región del total de contrataciones durante 2024



Porcentaje de contrataciones por generación del total de contrataciones durante 2024



Porcentaje de contrataciones por género del total de contrataciones durante 2024



Número de empleados por región

	Norte	Centro	Sur	Total
Número de empleados	30	191	101	322
Número de empleados fijos	28	170	101	299
Número de empleados temporales	2	21	0	23
Número de empleados por horas no garantizadas	0	0	0	0
Número de empleados a tiempo completo	29	190	101	320
Número de empleados a tiempo parcial	1	2	0	3



Colaboradores

Estructura de la organización, funciones y responsabilidades



Organigrama de áreas
Knight Piésold Argentina

Nuestro marco de gobernanza, alineado a nuestros valores, impulsa una actuación ética y responsable y nos posiciona como socios en todo el ciclo de los proyectos de nuestros clientes.

Estructura de gobierno orientada a la mejora
GRI 2-7, GRI 2-9, GRI 2-10, GRI 2-11, GRI 2-12, GRI 2-13, GRI 2-14, GRI 2-17

El Equipo de Gerencia está integrado por responsables de áreas técnicas, operaciones y medio ambiente, y de administración y recursos humanos. Se reúne periódicamente para supervisar desempeño operativo, económico, ambiental y social, evaluar impactos, riesgos y oportunidades y proponer políticas, estrategias, planes y objetivos. La designación de sus integrantes responde a criterios formales de idoneidad, integridad y diversidad, conforme a políticas corporativas.

La Gerencia General, junto con las gerencias, constituye el máximo órgano de gobierno de Knight Piésold Argentina, responsable de la conducción estratégica. Este órgano lidera la relación con clientes, autoridades y pares del sector y representa a la Dirección ante organismos reguladores y de certificación. La dirección recae en la Gerencia General; las funciones ejecutivas y de supervisión operan bajo mecanismos de control y balances definidos.

Aualmente, el máximo órgano evalúa los resultados de los planes de desarrollo —KPIs, evaluaciones, plan de capacitación, instancias de consulta y participación, certificaciones y su eficacia— y realiza los ajustes necesarios para ampliar su alcance. Asimismo, fortalece su conocimiento colectivo mediante gestión de riesgos, cumplimiento, seguridad y relacionamiento comunitario, a fin de sustentar decisiones informadas.

El Gerente General aprueba políticas, misión, visión y manuales y realiza la revisión anual de desempeño de áreas y procesos con base en indicadores y retroalimentación de grupos de interés. La ejecución se delega a las gerencias responsables, con metas y KPIs definidos, y la coordinación de sostenibilidad consolida y reporta avances. El máximo órgano revisa y aprueba este Reporte de Sustentabilidad previo a su publicación.

Las matrices de análisis y materialidad definen partes interesadas, aspectos e impactos y las estrategias para equilibrarlos. Con ellas se guían decisiones, prioridades y la gestión de riesgos y oportunidades. A la vez, convierten la materialidad en gestión mediante planes cuyos avances se revisan periódicamente y se reportan de forma transparente, retroalimentando la mejora continua.



Colaboradores Somos un solo equipo



Integramos perspectivas diversas y consolidamos una cultura de respeto y equidad en todos los niveles.

Diversidad, equidad y género

GRI 2-7, GRI 401-3, GRI 404-1, GRI 404-2, GRI 405-1

La gestión 2024 muestra una organización diversa y con experiencia: las gerencias y demás niveles cuentan con participación heterogénea. Por edad, los puestos directivos y de coordinación se concentran en la franja de 30 a 50 años, mientras que analistas y auxiliares aportan un semillero joven que consolida la base de talento para la proyección futura. Este equilibrio entre trayectoria y nuevas perspectivas fortalece la toma de decisiones y la innovación.

Con esta base, impulsamos el desarrollo profesional y el liderazgo con programas de mentoring y formación técnica y de habilidades. Sumamos aprendizaje intergeneracional y rotaciones para fortalecer la colaboración entre áreas y preparar la sucesión. Medimos avances con indicadores de capacitación, movilidad interna y desempeño para consolidar equipos de alto rendimiento. Estas acciones integran un plan anual de gestión del capital humano.



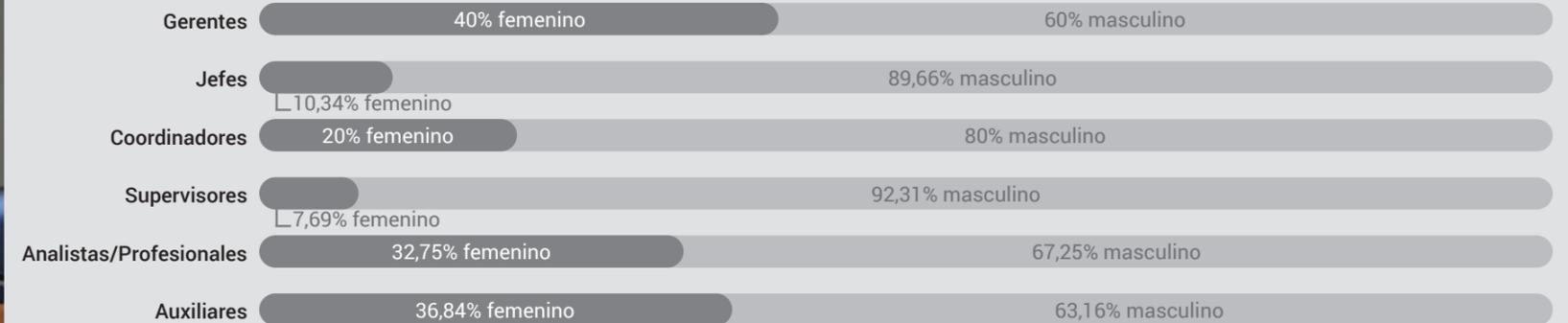
40%

Es la representación femenina dentro del órgano de gobierno en 2024

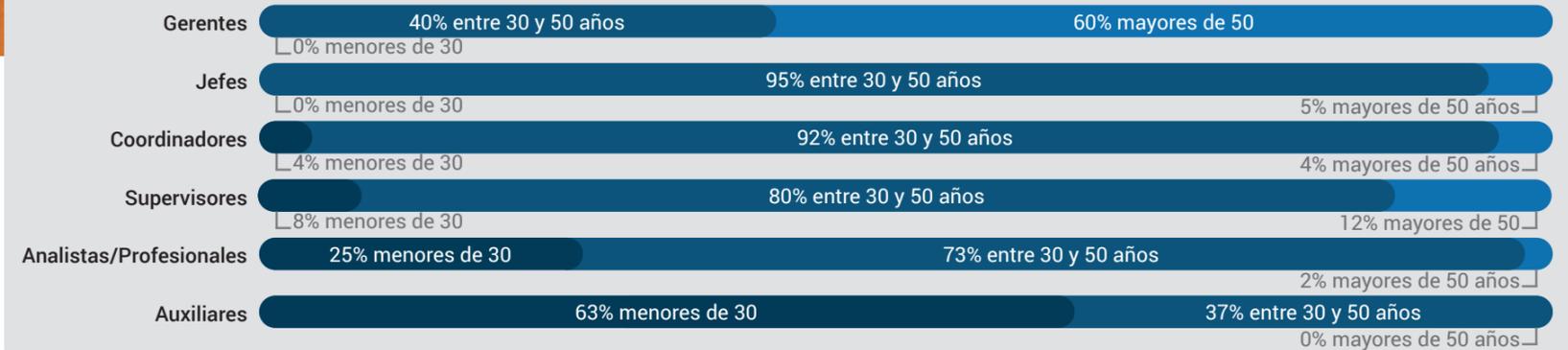
Cantidad de empleados dentro del órgano de gobierno según edad / cantidad total de personas dentro del órgano de gobierno durante 2024



Cantidad de empleados por categoría laboral según género durante 2024



Cantidad de empleados por categoría laboral según edad durante 2024



77%

Fue el índice de satisfacción de nuestros colaboradores en 2024

Nuestros esfuerzos por la equidad se reflejaron en la encuesta de clima 2024: el 77% de los colaboradores considera que Knight Piésold Argentina es un excelente lugar para trabajar y el 86% se siente orgulloso de pertenecer.

Con estos niveles de satisfacción, contamos con una base sólida para profundizar y consolidar un entorno de alto desempeño, y asumimos el compromiso de sostener y mejorar lo logrado con la participación activa de los colaboradores.



Colaboradores

Desarrollo, capacitación y bienestar



El desarrollo y el bienestar de las personas están en el centro de nuestra gestión.

Nuestro enfoque de aprendizaje genera un entorno motivador que eleva la productividad y la calidad de nuestros procesos. En 2024 registramos 7.112 horas de capacitación, con un promedio de 22,1 por persona, consolidando la tendencia de crecimiento de los últimos años (4.439 en 2022 y 5.442 en 2023) y manteniendo el equilibrio entre habilidades técnicas y blandas.

Desarrollo y bienestar

GRI 401-2, GRI 403-6, GRI 404-1 y GRI 404-2

Nuestro plan de capacitaciones incluye herramientas de gestión, especialidades técnicas y contenidos emergentes. En 2024, la mayor dedicación de formación se concentró en analistas y profesionales, acompañada por jefaturas y supervisores, reforzando el desarrollo del talento que sostiene la operación. Además, impulsamos movilidad interna; con una tasa de movimientos del 11% vinculada al desarrollo profesional.

El monitoreo de beneficios y el equilibrio entre la vida personal y la laboral es un eje central en la gestión de las personas. Implementamos un esquema de trabajo flexible y continuamos con la extensión de la licencia por paternidad para promover la corresponsabilidad. También optimizamos la logística de viajes de los colaboradores a proyectos de campo, para reducir tiempo fuera del hogar.

Para darle un marco continuo de desarrollo a las iniciativas y sugerencias, gestionamos un plan de beneficios actualizado periódicamente —con escucha activa y evaluación de uso— e integrado a indicadores y metas. La encuesta de beneficios 2024 confirma el avance y la proporción de adhesión: 88% del personal se declara satisfecho o muy satisfecho, resultado que alimenta nuestro ciclo de mejora continua y orienta los ajustes y nuevas iniciativas.

- Contamos con un sistema de compensación total con actualización periódica de sueldos.
- Cumplimos con todos los derechos laborales de la ley de contrato laboral
- Brindamos almuerzo a nuestros colaboradores, al 30% de su valor y gratis para aquellos que se suman al plan de movilidad sustentable.
- Brindamos vales (gift cards) en supermercados y tiendas adheridas.

- Financiamos voucher para gimnasio
- Otorgamos flexibilidad para horarios de ingreso y egreso, días de descanso y home office.
- Apoyo económico para formación técnica sujeto a plan de desarrollo.
- Celebramos fechas especiales y otorgamos presentes para las distintas celebraciones.
- Realizamos auditorías de calidad de procesos que incluyen prácticas de RRHH.

Colaboradores

Sistema de compensación total

Desempeño salarial

GRI 2-19, GRI 2-20, GRI 202-1, GRI 404-3 y GRI 405-2

Contamos con la PC-11 Política de Compensaciones, que establece principios y reglas para definir salarios competitivos, promover la inclusión y asegurar equidad. La política define los criterios que se tienen en cuenta para atraer, incentivar, retener y desarrollar a los colaboradores.

La determinación de remuneraciones se basa en los niveles de la estructura organizacional, la categoría del puesto, el nivel de responsabilidad y los conocimientos, formación, experiencia y desempeño de quien ocupe el cargo. En el período reportado, el salario de la categoría inicial fue 4,5 veces el salario mínimo, vital y móvil (SMVM). Knight Piésold Argentina mantiene un monitoreo permanente de estas variables.

La jerarquía salarial y los sueldos se administran según estándares que reflejan tendencias salariales, asegurando tanto la competitividad externa, como la equidad interna. Contamos con *benchmarks* y encuestas de mercado del sector que son tenidas en cuenta para definir ajustes salariales generales para sostener el poder adquisitivo.

En materia de equidad de género, la remuneración por igual puesto y responsabilidad se alinea a la misma banda y criterios. En la base de la pirámide, la remuneración promedio equivalió a 5,28 veces el SMVM para varones y 4,46 veces para mujeres; la variación se explica por la composición de roles relativas a la posición que ocupaba cada género.



Evaluaciones periódicas de desempeño

GRI 404-3

Contamos con un ciclo de gestión del desempeño desde el ingreso: onboarding, feedback de adaptación y evaluaciones periódicas. En 2024 alcanzamos 100% de recepción de evaluaciones de desempeño; además, 75,82% participó en evaluaciones periódicas de desarrollo y el indicador de calidad de incorporación fue 95,3%. Este esquema, alineado al ODS 8, impulsa trabajo decente, aprendizaje continuo y mejora del desempeño.

En 2024 aplicamos ajustes salariales selectivos al 30% de la nómina por mérito. El esquema premia el desempeño, favorece la retención y alinea objetivos con el negocio.



Colaboradores Salud y seguridad en el trabajo

1.198 Horas totales de capacitación brindadas en temas de seguridad y salud durante 2024

16% Tasa de Absorción de Riesgos. Porcentaje de empleados que participan en evaluaciones de riesgos sobre el total 2024

94% de colaboradores consideran que "este es un lugar físicamente seguro para trabajar"

Criterios para evaluación de riesgo

Matriz de riesgo

		Bajo (4)	Alto (16)	Muy alto (20)	Muy alto (23)	Muy alto (25)
5		Bajo (4)	Alto (16)	Muy alto (20)	Muy alto (23)	Muy alto (25)
4		Medio (7)	Alto (12)	Alto (17)	Muy alto (21)	Muy alto (24)
3		Bajo (4)	Medio (8)	Alto (13)	Muy alto (18)	Muy alto (22)
2		Bajo (2)	Bajo (5)	Medio (9)	Alto (14)	Muy alto (19)
1		Bajo (1)	Bajo (3)	Medio (6)	Medio (10)	Alto (15)
		A	B	C	D	E
		Consecuencia				

Probabilidad



Cuidamos lo más importante

GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9

Operamos un Sistema de Gestión de SST que cubre oficinas y proyectos y alcanza a colaboradores y contratistas. En 2024 destinamos ARS 24.868.841 a programas de salud y seguridad (ARS 882.348 por persona) que incluyen servicios médicos, nutrición, capacitación y mejoras operativas, alineados con las mejores prácticas del sector.

Contamos con un proceso estandarizado para identificar peligros y evaluar riesgos (matrices, inspecciones y controles). La participación es clave: el 16% del personal intervino en evaluaciones de riesgos durante 2024 y un 67% en los comité de seguridad y salud, integrando su experiencia en la definición de medidas de control.

Aplicamos procedimientos de trabajo seguro e investigación de incidentes para determinar causas, compartir lecciones aprendidas y ejecutar acciones correctivas verificables. Este enfoque ha sostenido la disminución de incidentes y refuerza la cultura preventiva, con seguimiento de eficacia, auditorías de cierre, simulacros y verificaciones.

La consulta y participación se estructuran en comités de SST periódicos, integrados por responsables de SST, medicina laboral y colaboradores de diferentes áreas y equipos, abiertos a cualquier interesado. Mantenemos canales formales para reportar peligros, sugerencias y buenas prácticas para comunicar decisiones relevantes de SST.

Desarrollamos capacidades mediante 1.198 horas de formación en seguridad y salud en 2024 y promovemos el bienestar con servicios de apoyo médico y nutricional. Todo el personal bajo control operativo recibe inducciones con seguimiento de competencias.

Prevenimos impactos en la cadena de valor mediante requisitos HSEC a contratistas, inducciones obligatorias y verificación en terreno. Nuestro desempeño contribuye al ODS 3 y se apoya en indicadores de cobertura, participación y resultados de SST, con reporte y revisión periódica.

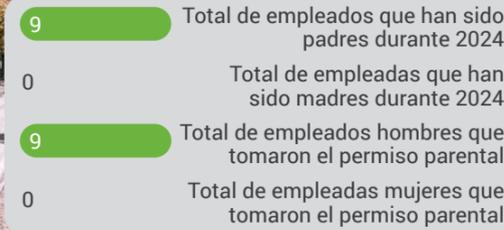


Colaboradores Comprometidos con el bienestar



GRI 401-3, GRI 403-1, GRI 403-6, GRI 403-9 y GRI 403-10

En Knight Piésold promovemos un entorno laboral saludable y seguro, donde el bienestar del equipo es una prioridad. Para asegurar que nuestras prácticas de salud y seguridad estén alineadas con esta visión, realizamos auditorías periódicas, utilizamos indicadores clave de desempeño y elaboramos informes de seguimiento para fomentar la mejora continua.



510



Cantidad de exámenes médicos periódicos y ocupacionales desarrollados durante el 2024

8%



Tasa de lesiones por accidente laboral registrables durante 2024

342



Horas perdidas en 2024 (no incluye horas perdidas por enfermedad inculpable)

76%



Es el resultado del nivel de satisfacción de la encuesta de clima de la dimensión cuidado

78%



Es el porcentaje de empleados del total del staff que participan en programas de bienestar y salud

En 2024 consolidamos el servicio de medicina laboral que reduce riesgos mediante el cuidado integral de la salud física y mental del equipo. Además, fomentamos la participación activa a través de reuniones con los equipos de trabajo para compartir propuestas, inquietudes y buenas prácticas. Se implementan encuestas internas, programas de reconocimiento a conductas preventivas y diversas actividades de capacitación y concientización. Entre otras iniciativas, destacan:

- 657 consultas realizadas, con un 90% de derivaciones e interconsultas efectivas en exámenes periódicos e ingresos.
- Campañas de salud específicas: vacunación antigripal, oftalmología, dermatología y prevención de enfermedades.
- Plan de Educación Alimentaria con la incorporación de un servicio de nutricionista, con 78 pacientes atendidos.
- Programa de entrenamiento, sensibilización y evaluación en Riesgos Psicosociales.
- Cumplimiento del Programa Anual de Capacitación (PAC), con la incorporación de 10 nuevos temas de salud.
- Organización de eventos deportivos y recreativos (KP Global Fun Run, maratones, torneos de fútbol y actividades de integración saludable).

Cantidad de fatalidades resultantes de una lesión por accidente laboral

0

Cantidad de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias

0

Cantidad de lesiones por accidente laboral registrables

2

Principales tipos de lesiones por accidente laboral

Lesiones en los miembros inferiores (traumatismo de tobillo) y superiores (traumatismo de muñeca)

Evaluamos de forma permanente el impacto de nuestras acciones mediante indicadores que nos permiten ajustar estrategias y fortalecer la gestión. Además, comunicamos los avances por canales internos, reforzando el compromiso colectivo.

En 2025 buscamos aumentar la participación en programas de bienestar y medir el compromiso mediante capacitaciones, incorporando las Tarjetas de Observación Preventiva (TOP). A mediano plazo, aspiramos a integrar plenamente el bienestar con los objetivos de sustentabilidad, consolidando una cultura preventiva que promueva espacios de trabajo más seguros, saludables y eficientes.

Cientes Comunicación y satisfacción

En Knight Piésold Argentina mantenemos una comunicación activa y transparente desde las primeras etapas de cada proyecto. Adoptamos una filosofía de equipo único que nos permite posicionarnos como socios estratégicos de nuestros clientes, acompañándolos desde la factibilidad hasta el cierre de las asesorías.

Este enfoque colaborativo y transversal se refleja en todos los niveles: gerencias, jefaturas, equipos técnicos y áreas de soporte, generando cohesión operativa y respuestas rápidas frente a necesidades o expectativas. Gracias a esta forma de trabajo, hemos consolidado una posición destacada como consultora en ingeniería, medio ambiente y gerenciamiento en el país.

Impacto en la seguridad del cliente

Promovemos la evaluación de riesgos en proyectos con impacto ambiental, operativo o de ingeniería. Utilizamos un riguroso procedimiento interno de evaluación y revisión básica de riesgos, aplicado a todos los proyectos. En los casos que lo requieren, un equipo técnico especializado revisa escenarios críticos y propone soluciones alineadas con normativas locales e internacionales, y con las mejores prácticas del Grupo KP.

Este enfoque se aplica desde el análisis de propuestas hasta el diseño y planificación, y responde a los principios de una ingeniería segura y responsable.

En 2024, tres proyectos avanzaron a una evaluación de riesgos posterior a la revisión básica, contribuyendo a una gestión más eficaz de riesgos operativos y reputacionales. Para 2025, buscamos fortalecer la sistematización de este proceso, midiendo su implementación y documentando las mejoras recomendadas en cada caso.

Para 2025, avanzaremos en la sistematización de este proceso de revisión, midiendo de forma más estructurada la inclusión de criterios preventivos en nuestros servicios y documentando las acciones adoptadas a partir de las recomendaciones entregadas.

Confianza como valor clave

GRI 418-1

Nuestro trabajo se basa en mantener vínculos profesionales, éticos y transparentes con nuestros clientes, priorizando la confidencialidad de la información técnica y el cumplimiento de los más altos estándares de calidad y seguridad en nuestras asesorías.

Contamos con protocolos estrictos de resguardo y privacidad, que aseguran la protección de la documentación enviada por clientes, así como la confidencialidad sobre proyectos estratégicos. No se han registrado incidentes de filtración, pérdida o uso indebido de información durante el período reportado.

124



Son las asesorías desarrolladas en 2024 dentro de las zonas de prioridad 1 y 2

45%



De incremento de ventas período actual vs período anterior

Cientes

Soluciones sociales y ambientales



9,2



De una escala de hasta 10 puntos es nuestro desempeño ambiental logrado en 2024

24



Son las matrices de aspectos e impactos ambientales desarrolladas en 2024 para gestionar oficinas y proyectos

Nuestra cercanía con nuestros clientes y sus proyectos se traduce en trabajo integrado que alinea objetivos técnicos, económicos y ASG para adaptar soluciones a las particularidades de proyecto.

En lo ambiental, la colaboración temprana permite incorporar criterios de desempeño desde las líneas de base y monitoreos. Evaluamos escenarios y proponemos medidas de prevención y mitigación con matrices de aspectos e impactos para oficinas y proyectos. Este enfoque asegura cumplimiento regulatorio, acelera permisos y mejora la performance durante la construcción y operación. Esta forma de trabajar fue valorada por nuestros clientes con 9,2/10 en desempeño ambiental, en encuestas de satisfacción realizadas a responsables de proyecto en 2024.

En lo social, integramos el relacionamiento comunitario al plan del proyecto: mapeo de actores, plan de desarrollo de proveedores y empleo local, y capacitación para contratistas y ciudadanos. Co-diseñamos con el cliente iniciativas de inversión social alineadas a planes municipales y provinciales (salud, educación, infraestructura liviana), medimos resultados y documentamos aprendizajes. La gestión se apoya en indicadores, revisiones periódicas y transferencia de capacidades al equipo del cliente para sostener los resultados en el tiempo.

Priorizamos acompañar a nuestros clientes en la construcción y sostenimiento de su licencia social y en la integración territorial, con soluciones a medida y sostenibles, evaluadas mediante métricas de vínculo comunitario, satisfacción y performance ambiental.

Ambiente

Gestión eficiente de recursos



Gestionamos nuestras emisiones de GEI como parte del desempeño del negocio y del compromiso ambiental, incorporándolo de manera permanente a nuestra cultura de trabajo.

Huella de carbono: resultados 2024

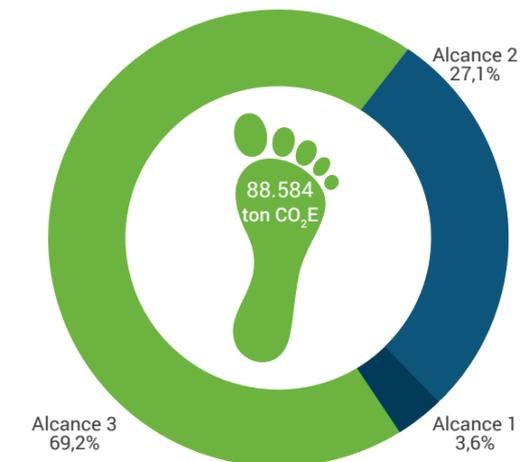
GRI 305-1, 305-2, 305-3

Integramos la contabilidad de GEI a la gestión operativa mediante inventarios anuales bajo ISO 14064-1 y Protocolo GEI, con planes de eficiencia energética, movilidad y consumo responsable. Este esquema orienta decisiones, fija metas y prioriza inversiones. Las exclusiones se revisan anualmente y se incorporarán progresivamente cuando dispongamos de datos primarios o métodos cada vez más específicos y confiables

En 2024, el inventario totalizó 88.584 t CO₂-e distribuidas en Alcance 1 (3,6%), Alcance 2 (27,1%) y Alcance 3 (69,2%). El mayor aporte provino del transporte terrestre (66,95%), seguido por la electricidad (27,12%), junto con contribuciones menores de combustible, agua y residuos. Priorizamos optimización de viajes y alternativas de transporte de menor emisión, eficiencia eléctrica y contratación de energía con menor intensidad de carbono.

Desde 2021 medimos de forma sistemática y, por su peso relativo, la oficina de Mendoza concentra el inventario operativo. Ampliamos progresivamente el alcance del sistema junto con eslabones críticos de la cadena de valor, manteniendo el reporte comparativo de Alcances 1, 2 y 3 y la divulgación transparente de avances. En 2025 incorporaremos el transporte aéreo (viajes y traslados) al inventario.

Emisiones GEI en Ton CO₂ 2024



Cantidad y porcentaje de huella de carbono aportada en Ton CO₂E por categoría durante 2024

	Ton CO ₂ E	%
Transporte terrestre	59.307	66,95%
Electricidad	24.021	27,12%
Combustible	3.087	3,48%
Agua	1.273	1,44%
Residuos	0,896	1,01%
Residuos a reciclaje	0	0%
Papel	0	0%
Total	88.584	100%



Ambiente

Gestión eficiente de recursos y circularidad

Gestión de residuos

GRI 306-1, 306-3, 306-4, 306-5

En 2024 extendimos nuestra operación integral de residuos con alcance a oficinas: separación en origen por corrientes, controles operativos y trazabilidad punta a punta. Aseguramos cumplimiento normativo y verificación independiente mediante análisis específicos y auditorías externas, junto con programas de formación y señalética; además, incorporamos criterios de compras sostenibles y circularidad. Monitoreamos mensualmente la generación en tableros de gestión, e implementamos planes de mejora y alineamiento con la cadena de suministro.

En valorización (desvío de la disposición final), mantenemos la re inserción de papel y cartón, secos reciclables y RAEE a través de gestores habilitados, y reforzamos iniciativas como compostaje de orgánicos, recuperación de vidrio con aliados locales y la sustitución de descartables mediante bolsas reutilizables. Cada flujo cuenta con remitos y certificados de recepción y tratamiento, consolidando evidencia de desempeño. La fracción dirigida a eliminación se limita a residuos no valorizables y a especiales, retirados por operadores autorizados.

Durante 2024 destinamos 7.7 millones de pesos a medición y aseguramiento ambiental (huella de carbono y auditorías externas) y 3.3 millones a gestión de residuos y circularidad (compostaje, recuperación/reciclaje de vidrio, bolsas reutilizables y movilidad sostenible con bicicletas). Estas inversiones consolidan la segregación, el registro y trazado por corrientes y la re inserción de materiales, disminuyendo la fracción enviada a disposición final. Con ello, contribuimos a la eficiencia de recursos y a la mitigación de emisiones asociadas.

7.7



Inversión en millones de pesos argentinos en medición y aseguramiento ambiental

3.3



Inversión en millones de pesos argentinos en gestión de residuos y circularidad



Conclusiones



Estamos consolidando la sostenibilidad como estrategia de negocio y ejecutando la hoja de ruta para sostener el crecimiento de los próximos 20 años. Adecuamos estructuras y procesos a una organización en expansión y reforzamos el ciclo de mejora continua para aportar previsibilidad, crear valor y profundizar nuestro impacto positivo en los territorios donde operamos.

De la factibilidad al cierre, nuestro rol es ser socios del ciclo completo de los proyectos. Combinamos experiencia técnica, capacidad de respuesta y trabajo interdisciplinario con sólidas capacidades de gerenciamiento de proyectos. Con ello logramos resultados consistentes, base de nuestro sólido vínculo con clientes y comunidades.

La confianza de nuestro mercado se apoya en una gobernanza robusta y en prácticas de ética, transparencia y gestión de riesgos. Profundizamos el diálogo con partes interesadas y la gestión por indicadores, fortaleciendo trazabilidad. Contamos con auditorías internas y externas y mecanismos de gestión que posibilitan ajustes tempranos y elevan los estándares de calidad.

Nuestro equipo es el motor de nuestros logros; por eso ofrecemos un camino de crecimiento tangible con capacitación continua, un portafolio de beneficios flexible y actualizado y espacios de trabajo seguros y colaborativos. Esta agenda centrada en las personas nos mantiene alineados con el ODS 8, promoviendo trabajo decente, desarrollo profesional y crecimiento económico.

En materia ambiental, transformamos el compromiso en gestión concreta: medimos la huella de carbono; impulsamos la eficiencia energética y la reducción de emisiones; desplegamos planes de movilidad sostenible y gestionamos residuos de forma responsable. Todo ello alineado con la normativa vigente y con los estándares de nuestros clientes y de nuestro negocio.

Mirando hacia adelante, seguiremos innovando, profundizando alianzas y desarrollando equipos de alto desempeño para sostener un crecimiento responsable, previsible y competitivo, con impacto positivo para clientes, colaboradores y comunidades. Cada nuevo desafío renueva nuestro impulso y nos orienta a elevar nuestras capacidades para continuar creciendo.



Nuestros desafíos

Tras cumplir más del 70% de nuestras metas anteriores, en 2025 renovamos nuestro compromiso, integrando mejoras en nuestras dimensiones claves: ambiente, comunidad, gobernanza y colaboradores. Con base en ese enfoque, nos proponemos los siguientes desafíos:

Ambiente

- Avanzar en la digitalización de procesos internos, minimizando el uso de papel y optimizando la eficiencia operativa.

Gobernanza

- Fortalecer las medidas de ciberseguridad, incluyendo formación obligatoria del 100% del personal.
- Revisar y actualizar políticas internas vinculadas a ética, transparencia y canales de denuncia, fortaleciendo la cultura organizacional.

Comunidad

- Realizar al menos dos nuevas asociaciones para proyectos comunitarios conjuntos.
- Medir el impacto social de las iniciativas comunitarias a través de indicadores participativos.

Colaboradores

- Ampliar el acceso a formación profesional, al menos el 80% del staff.
- Optimizar el programa de desarrollo de liderazgo, incorporando herramientas de gestión de cambio y fidelización.
- Implementar un plan de carrera con alcance a todas las áreas de negocio.
- Lanzar programas de movilidad interna vinculados al desarrollo profesional y a oportunidades interáreas.
- Diseñar e implementar nuevas iniciativas de salud laboral, incluyendo salud mental y medicina preventiva.



Asuntos materiales de la estrategia del negocio

Dimensión y Temas Materiales	Enfoque	Política y compromiso	Impactos positivos	Impactos negativos	Medidas implementadas
Gobernanza 	Ética, transparencia e integridad <p>Impulsados por nuestros valores fundamentales, operamos de manera ética, transparente e íntegra. Llevamos a cabo nuestro negocio con responsabilidad. A través de un comportamiento abierto y honesto, fomentamos el respeto mutuo y la confianza con nuestros clientes, empleados y la comunidad.</p>	PC-008 Política de anticorrupción PC-009 Política de contrataciones PC-011 Política de compensaciones	<ul style="list-style-type: none"> Mantenimiento y mejora del valor de la marca Aumento de la credibilidad del negocio y, por tanto, de la fidelización de los clientes Representación de la empresa como ética, transparente e íntegra Mantenimiento y mejora de la reputación de la empresa 	<ul style="list-style-type: none"> Reducción del negocio y de la reputación Disminución del valor de la marca Pérdida de credibilidad del negocio 	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de políticas claras respecto de contrataciones, compensaciones y anticorrupción Publicación y comunicación de reporte de sustentabilidad
	Certificaciones de procesos sostenibles <p>Estamos comprometidos con ofrecer servicios de consultoría de calidad, velar por la seguridad y la salud de nuestros trabajadores, clientes, contratistas y visitas, así como de proteger el medio ambiente durante el desarrollo de nuestras actividades. Trabajamos bajo un sistema de gestión integrado, basado en diferentes certificaciones que garantizan la realización de procesos sostenibles.</p>	PC-003 Política de calidad, medio ambiente y salud y seguridad en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Mantenimiento en el mercado que exige certificaciones Gestión adecuada con indicadores de seguimiento en temas de calidad, seguridad y medio ambiente Confiabilidad y fidelización de clientes y otros interesados 	<ul style="list-style-type: none"> Disminución de cantidad de clientes Disminución de la confiabilidad y fidelización de clientes Problemas de gestión 	<ul style="list-style-type: none"> Mantenimiento del sistema integrado de gestión Desarrollo de auditorías internas Desarrollo de auditorías externas con ente certificador
	Digitalización y ciberseguridad <p>Aplicamos la tecnología en nuestros procesos y velamos por la seguridad de los datos, a través de medidas para salvaguardar la información que manejamos dentro de nuestra organización. Así, prevenimos y reducimos posibles riesgos y amenazas.</p>	PC-016 Seguridad informática	<ul style="list-style-type: none"> Mejora de la trazabilidad de la información documentada Mayor preservación y respaldo de la información Eficiencia en el manejo de la información Reducción del número de incidentes Reducir el uso de papel 	<ul style="list-style-type: none"> Pérdida de información Pérdida de proyectos Pérdidas económicas Fuga de información confidencial de clientes Aumento del riesgo en relación con la inteligencia artificial 	<ul style="list-style-type: none"> Establecimiento de no impresión de productos salvo requerimiento explícito del cliente. Digitalización de actividades y procesos
Proveedores 	Impacto social y ambiental en la cadena de suministro <p>Gestionamos responsablemente nuestra cadena de suministro contemplando los impactos sociales y ambientales. Trabajamos responsablemente y de manera transparente con nuestros proveedores promoviendo su desarrollo y crecimiento.</p>	PC-010 Política de sustentabilidad y responsabilidad social	<ul style="list-style-type: none"> Mayor involucramiento con y de las partes interesadas Desarrollo de proveedores que aumenta la calidad de los productos y servicios prestados a la organización Mejora de la imagen y reputación de la empresa en la comunidad y los clientes Mejora de la competitividad 	<ul style="list-style-type: none"> Desconocimiento de alcance y política KP Desinterés en la comunidad Aumento de huella ecológica Pérdida de apoyo por prácticas sociales y ambientales negativas Baja calificación y pérdida de competitividad 	<ul style="list-style-type: none"> Priorización al compra local Capacitación a proveedores

Asuntos materiales de la estrategia del negocio

Dimensión y Temas Materiales	Enfoque	Política y compromiso	Impactos positivos	Impactos negativos	Medidas implementadas
 <p>Colaboradores</p> <p>Desarrollo, capacitación y bienestar</p>	<p>Trabajamos en equipo, fomentamos las fortalezas y colaboramos para lograr nuestros objetivos compartidos. Brindamos capacitación continua a nuestros empleados para que puedan crecer y desarrollarse, equilibrando su vida personal y laboral con la meta de generar empleo de calidad.</p>	<p>PC-011 Política de compensaciones PLAN-006 Plan anual de capacitación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Crecimiento profesional • Equilibrio personal, clima laboral positivo y motivación • Promoción del autoconocimiento de los colaboradores • Desarrollo de habilidades blandas • Aumento de la productividad • Fidelización del personal 	<ul style="list-style-type: none"> • Deterioro de la salud mental del personal • Desequilibrio vida-trabajo • Desmotivación • Disminución de la productividad • Aumento de renuncias y por tanto de la rotación del personal 	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación modalidad híbrida • Flexibilidad horaria • Viernes cortos y vacaciones en la última semana de diciembre • Capacitaciones y cursos • Descuentos y convenios con gimnasio
<p>Salud y seguridad en el trabajo</p>	<p>Creemos que ninguna preocupación es de mayor importancia que la salud y seguridad de nuestros empleados, clientes y el público afectado por nuestras actividades. Trabajamos para mantener altos estándares de salud y seguridad en todos nuestros proyectos, en sintonía con las mejores prácticas de la industria.</p>	<p>PC-003 Política de calidad, medio ambiente y salud y seguridad en el trabajo PC-004 Política cero alcohol y drogas PC-005 Política disciplinaria de medio ambiente, seguridad y salud PC-006 Política de negativa a realizar un trabajo inseguro</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Generación y mantenimiento de hábitos saludables de trabajo y alimentación • Generación de un ambiente laboral saludable • Prevención de accidentes con procedimientos de trabajo seguros • Reducción del índice de morbilidad e incidentes 	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento de probabilidad de accidentes • Aumento de incidentes laborales • Generación de problemas de <i>stress</i>, obesidad, sueño, <i>burnout</i> • No prevenir contagios en el ambiente laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitaciones y talleres • <i>Voucher</i> de gimnasio • EPP e indumentaria • Infraestructura y equipamiento seguro y ergonómico • Servicio de medicina laboral
 <p>Clientes</p> <p>Comunicación y satisfacción de clientes</p>	<p>Mantenemos una comunicación cercana con nuestros clientes, a través de nuestro enfoque de un solo equipo, para que podamos adaptarnos rápidamente a los cambios y lograr un progreso sostenible. Construimos relaciones duraderas y exploramos nuevas oportunidades con los clientes para proporcionar el máximo valor y garantizar su satisfacción.</p>	<p>PC-003 Política de calidad, medio ambiente y salud y seguridad en el trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ganar y mantener clientes • Posicionamiento de la empresa • Desarrollo del negocio 	<ul style="list-style-type: none"> • Pérdida de clientes • Generación de conflictos sociales • Falta de desarrollo del negocio 	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño y prestación de servicios ambientales y sociales • Evaluación continua del nivel de satisfacción del cliente
<p>Soluciones sociales y ambientales para clientes</p>	<p>Apoyamos el éxito de nuestros clientes al comprender sus necesidades únicas, brindar soluciones creativas e innovadoras y esforzarnos por la mejora continua. Proporcionamos diferentes alternativas sociales y ambientales con alta calidad, eficiencia y rentabilidad.</p>	<p>PC-003 Política de calidad, medio ambiente y salud y seguridad en el trabajo PC-010 Política de sustentabilidad y responsabilidad social</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión sustentable de recursos • Aumento de la conciencia y sensibilización ambiental • Minimización de consumo de recursos, insumos y materiales 	<ul style="list-style-type: none"> • Quedar fuera del mercado • Ser menos competitivos • Aumento de la huella ecológica • Disminución de cantidad y calidad de recursos 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión integral de residuos • Medición y gestión de huella de carbono • Medición consumo energético • Medición consumo de papel y gestión para su disminución

Asuntos materiales de la estrategia del negocio

	Dimensión y Temas Materiales	Enfoque	Política y compromiso	Impactos positivos	Impactos negativos	Medidas implementadas
 Ambiente	Mitigación del cambio climático con gestión eficiente de recursos	Cuidamos el medio ambiente como parte de una responsabilidad fundamental de nuestro negocio. Adoptamos las mejores prácticas en materia de gestión ambiental y garantizamos que los proyectos que llevamos adelante se realicen de manera ambientalmente responsable. Gestionamos de manera eficiente los recursos como el agua, la energía y los residuos para contribuir a la mitigación del cambio climático.	PC-003 Política de calidad, medio ambiente y salud y seguridad en el trabajo PC-010 Política de sustentabilidad y responsabilidad social	<ul style="list-style-type: none"> Gestión sustentable de recursos Aumento de la conciencia y sensibilización ambiental Minimización de consumo de recursos, insumos y materiales 	<ul style="list-style-type: none"> Quedar fuera del mercado Ser menos competitivos Aumento de la huella ecológica Disminución de cantidad y calidad de recursos 	<ul style="list-style-type: none"> Gestión integral de residuos Medición y gestión de huella de carbono Medición consumo energético Medición consumo de papel y gestión para su disminución
 Comunidad	Relacionamiento y diálogo con comunidades y gobierno	Estamos comprometidos a apoyar a las comunidades en las que hacemos negocios, a partir del relacionamiento y diálogo con diferentes actores. Participamos en iniciativas benéficas, programas de desarrollo profesional para jóvenes y otras actividades para el crecimiento de la sociedad.	PC-010 Política de sustentabilidad y responsabilidad social	<ul style="list-style-type: none"> Fidelización de colaboradores Marca empleadora 	<ul style="list-style-type: none"> Falta de negocio sostenible Conflictividad Baja licencia social 	<ul style="list-style-type: none"> Plan de responsabilidad social empresarial

10



Son los temas estratégicos en sustentabilidad que gestionamos

13



Son los Objetivos de Desarrollo Sostenible a los que contribuimos mediante la gestión de temas materiales



Índice de contenidos GRI

Knight Piésold Argentina ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI (Global Reporting Initiative) para el periodo comprendido entre 1/1/2024 al 31/12/2024 utilizando como referencia los Estándares GRI.

GRI 1 usado: GRI 1 Fundamentos 2021.

Estándar GRI	Contenido	Ubicación/Respuesta
GRI 2: Contenidos generales 2021		
La organización y sus prácticas de presentación de informes		
GRI 2-1	Detalles organizacionales	Knight Piésold Argentina Consultores S.A., es una sociedad anónima constituida en la República Argentina, con domicilio y jurisdicción legal en la Provincia de San Juan, inscripta en el Registro Público de Comercio bajo el N°1948
GRI 2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Knight Piésold Argentina no posee otras entidades u organizaciones que controle o en las que participe.
GRI 2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	2-3-a: El presente reporte corresponde al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2024, teniendo una frecuencia anual. La publicación del reporte es en septiembre 2025. El mail de contacto es: argentina@knightpiesold.com
GRI 2-4	Actualización de la información	No ha habido actualizaciones
GRI 2-5	Verificación externa	No hay verificación externa
Actividades y trabajadores		
GRI 2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Página 11, 12, 13, 14, 15, 16, 19, 20, 23 y 24 No ha habido cambios respecto del periodo anterior
GRI 2-7	Empleados	Páginas 49, 50, 51, 52, 53 y 54
GRI 2-8	Trabajadores que no son empleados	Páginas 45 y 46
Gobernanza		
GRI 2-9	Estructura de gobernanza y composición	Páginas 51 y 52
GRI 2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Páginas 51 y 52
GRI 2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	Páginas 51 y 52
GRI 2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	Páginas 51 y 52
GRI 2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	Páginas 51 y 52
GRI 2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	El Gerente General y Gerentes de Área revisan, aprueban y son responsables del Reporte de Sustentabilidad
GRI 2-15	Conflictos de interés	Páginas 39 y 40 Los conflictos de interés se previenen con las políticas existentes (ver página 6) y al momento del ingreso del personal, en los contratos de trabajo, donde se definen las conductas esperadas y buenas prácticas para el desempeño de sus tareas.

Estándar GRI	Contenido	Ubicación/Respuesta
GRI 2: Contenidos generales 2021		
Gobernanza		
GRI 2-16	Comunicación de inquietudes críticas	Página 40 Las inquietudes o posibles temas de anticorrupción deben ser comunicadas al Gerente Regional de Knight Piésold o al presidente de la Junta KPHIL. Así mismo, cualquier otra inquietud o sugerencia se comunica en la plataforma oficial knightpiesold.org/staff/suggestions .
GRI 2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	Páginas 51 y 52
GRI 2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	El máximo órgano de gobierno de Knight Piésold Argentina lo integran la Gerencia General (nivel 1) y las gerencias de área (nivel 2). La evaluación es anual: el Directorio del Grupo Knight Piésold evalúa a la Gerencia General y esta, a su vez, a las gerencias. Se ponderan resultados económicos y KPIs EESG, con evidencia en tableros y avance de planes. Los resultados se documentan y se traducen en planes de acción y desarrollo, con seguimiento periódico.
GRI 2-19	Políticas de remuneración	Páginas 21, 22 y 57
GRI 2-20	Proceso de determinar la remuneración	Página 57
GRI 2-21	Ratio de compensación total anual	No revelado. Información confidencial.
Estrategias, políticas y prácticas		
GRI 2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sustentable	Páginas 5, 6, 7 y 8
GRI 2-23	Compromisos y políticas	Páginas 21 y 22
GRI 2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	Páginas 21 y 22
GRI 2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	Página 40 Anualmente, Knight Piésold lleva a cabo la Revisión por la Dirección, donde desarrolla un análisis de contexto interno y externo, la identificación y evaluación de riesgos y oportunidades, en función de lo definido en el PG-002 Análisis de contexto, partes interesadas y gestión del riesgo. Los resultados de estos análisis quedan plasmados en el registro MT-05 Matriz de análisis y objetivos.
GRI 2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Páginas 25 y 26
GRI 2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	En 2024 no registramos incumplimientos significativos. El alcance abarca todas nuestras operaciones en Argentina (ambiental, SST, laboral, fiscal y societaria). Mantenemos un alerta normativo, registro de requisitos y auditorías internas.



Índice de contenidos GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación/Respuesta
GRI 2: Contenidos generales 2021		
Estrategias, políticas y prácticas		
GRI 2-28	Afiliaciones y asociaciones	Knight Piésold Argentina participa en asociaciones sectoriales: es miembro de la Cámara Argentina de Empresas Mineras (CAEM), de la Cámara Mendocina de Empresarios Mineros (CAMEM), de la Cámara de Comercio Argentino-Canadiense y miembro institucional del Centro Argentino de Ingenieros (CAI); es además asociado al Grupo de Empresas Mineras Exploradoras de la República Argentina (GEMERA) y está inscripta en el Registro Federal de Proveedores Mineros. La participación se realiza mediante cuotas sociales y actividades técnicas, sin cargos directivos al cierre del período.
GRI 2: Contenidos generales 2021		
Participación de los grupos de interés		
GRI 2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	Página 25
GRI 2-30	Convenios de negociación colectiva	Knight Piésold no está convencionada, por lo que no posee convenios de negociación colectiva. No hay empleados bajo convenio o sindicalizados.
GRI 3: Temas materiales		
GRI 3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	Páginas 29, 30 y 33
GRI 3-2	Lista de temas materiales	Páginas 33 y 34
GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	Páginas 33, 34, 35, 36, 37 y 38
GRI 201: Desempeño económico		
GRI 201-1	Valor económico directo generado y distribuido	Página 39
GRI 201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	Página 39
GRI 202: Presencia en el mercado		
GRI 202-1	Ratios entre el salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local	Páginas 57 y 58
GRI 202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local	La totalidad de los altos ejecutivos de Knight Piésold Argentina son contratados en la comunidad local de Mendoza donde se encuentra una de sus sedes.
GRI 204: Prácticas de abastecimiento		
GRI 204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	Páginas 47 y 48

Knight Piésold Argentina ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI (Global Reporting Initiative) para el período comprendido entre 1/1/2024 al 31/12/2024 utilizando como referencia los Estándares GRI.

GRI 1 usado: GRI 1 Fundamentos 2021.

Estándar GRI	Contenido	Ubicación/Respuesta
GRI 205: Anticorrupción		
GRI 205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Página 40
GRI 205-3	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	Página 40 Knight Piésold Argentina no tuvo casos de incidentes de anticorrupción durante el año 2023.
GRI 206: Comportamiento anticompetitivo		
GRI 206-1	Acciones jurídicas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	En 2024 no registramos acciones judiciales ni administrativas por competencia desleal, prácticas monopólicas o conductas contra la libre competencia. El alcance cubre todas nuestras operaciones y licitaciones en Argentina.
GRI 305: Emisiones		
GRI 305-1	Emisiones directas de GEI	Páginas 67 y 68 Se incluyen todos los GEI en el cálculo. El año base considerado es el 2022. En la organización no hay procesos que generen emisiones biogénicas.
GRI 305-2	Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía	Páginas 67 y 68 Se incluyen todos los GEI en el cálculo. El año base considerado es el 2022
GRI 305-3	Otras emisiones indirectas de GEI	Páginas 67 y 68 Se incluyen todos los GEI en el cálculo. El año base considerado es el 2022. No hay procesos indirectos que generen emisiones biogénicas
GRI 306: Efluentes y residuos		
GRI 306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	Páginas 69 y 70
GRI 306-3	Residuos generados	Páginas 69 y 70
GRI 306-4	Residuos no destinados a eliminación	Páginas 69 y 70
GRI 306-5	Residuos destinados a eliminación	Páginas 69 y 70

Índice de contenidos GRI

Knight Piésold Argentina ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI (Global Reporting Initiative) para el periodo comprendido entre 1/1/2024 al 31/12/2024 utilizando como referencia los Estándares GRI.

GRI 1 usado: GRI 1 Fundamentos 2021.

Estándar GRI	Contenido	Ubicación/Respuesta
GRI 401: Empleo		
GRI 401-1	Contrataciones de nuevos empleados y rotación del personal	Páginas 49 y 50
GRI 401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Páginas 55 y 56 Los beneficios detallados en ese apartado son brindados a todo el personal en relación de dependencia; full-time y part-time, con aplicación proporcional cuando corresponde.
GRI 401-3	Permiso parental	Página 62 Knight Piésold otorga permiso parental conforme a la legislación aplicable y a nuestras políticas internas, sin distinción de género. Este resultado refleja una tasa de utilización del 100% entre quienes fueron madres/padres en el período reportado.
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo		
GRI 403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Página 41, 42, 59, 60, 61 y 62
GRI 403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Páginas 59, 60, 61 y 62
GRI 403-3	Servicios de salud en el trabajo	Páginas 55, 56, 59, 60, 61 y 62
GRI 403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Páginas 59, 60, 61 y 62
GRI 403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Páginas 59 y 60
GRI 403-6	Promoción de la salud de los trabajadores	Páginas 55, 56, 59, 60 y 62
GRI 403-7	Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales.	Páginas 59 y 60
GRI 403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad	Páginas 59 y 60
GRI 403-9	Lesiones por accidente	Página 62 La información presentada es parcial ya que se exponen lesiones por accidente laboral únicamente de empleados.
GRI 403-10	Dolencias y enfermedades laborales	Página 62
GRI 404: Formación y educación		
GRI 404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado	Páginas 53, 54, 55 y 56
GRI 404-2	Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	Páginas 53, 54, 55 y 56
GRI 404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	Páginas 57 y 58

Estándar GRI	Contenido	Ubicación/Respuesta
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades		
GRI 405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Páginas 53 y 54
GRI 405-2	Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y hombres	Páginas 57 y 58
GRI 406: No discriminación		
GRI 406-1	Casos de discriminación y acciones	No se registraron casos de discriminación durante 2024
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva		
GRI 407-1	Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo correctivas emprendidas	No se identificaron operaciones ni proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva esté en riesgo. Sin casos reportados en 2024.
GRI 408: Trabajo infantil		
GRI 408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	Durante el periodo reportado no se registraron casos de trabajo infantil en nuestras operaciones, las cuales se desarrollan bajo el estricto cumplimiento de la normativa laboral vigente y de nuestro código de conducta.
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio		
GRI 409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	Durante el periodo reportado no se registraron casos de trabajo forzoso u obligatorio en nuestras operaciones, las cuales se desarrollan bajo el estricto cumplimiento de la normativa laboral vigente.
GRI 413: Comunidades Locales		
GRI 413-1	Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	Páginas 27 y 28
GRI 413-2	Operaciones con impactos negativos significativos – reales y potenciales– en las comunidades locales	Página 79 En 2024 no se identificaron operaciones con impactos negativos significativos –reales ni potenciales– en comunidades locales. Reclamos comunitarios: 0.
GRI 415: Política Pública		
GRI 415-1	Contribución a partidos y/o representantes políticos	No efectuamos contribuciones políticas; solo participamos en cámaras empresarias sin fines partidarios (cuotas no consideradas aportes políticos)
GRI 418: Privacidad del cliente		
GRI 418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	Página 64 No se registraron casos de reclamaciones por violaciones de privacidad del cliente durante 2024.



Mendoza Rivadavia 834, Godoy Cruz.
San Juan Lateral Sur de Circunvalación 40, Capital.
Santa Cruz Rivadavia 1219, Perito Moreno.
Salta Las Retamas 257, Capital.



www.knightpiesold.com

