



Our Impact Plan

Informe de sostenibilidad
FY21 - FY22



CONTENIDO



1. Carta presidente



2. Sobre este informe

- 2.1. Informe de sostenibilidad
- 2.2. Acerca de este informe FY21 – FY22
 - 2.2.1. Canales de información sobre este informe
- 2.3. Proceso de materialidad
 - 2.3.1. Relacionamiento con nuestros grupos de interés
 - 2.3.2. Procedo de determinación de los temas materiales
 - 2.3.3. Lista de temas materiales
 - 2.3.4. Cambios de nuestros temas materiales respecto a la vigencia anterior



3. Nuestra Firma.

- 3.1. Tamaño de la organización: KPMG Global -KPMG Colombia – sedes
 - 3.1.1. KPMG Global
 - 3.1.2. KPMG Colombia
 - 3.1.3. Sedes.
- 3.2. Ingresos FY21 Y FY22
- 3.3. Valores
- 3.4. Cadena de valor
- 3.5. Servicios e industrias
 - 3.5.1. Servicios
 - 3.5.2. Sectores
 - 3.5.3. KPMG en regiones
 - 3.5.4. Private Enterprise
 - 3.5.5. Innovación digital – digital factory
 - 3.5.6. Gestión de clientes y mercados
- 3.6. Nuestro compromiso con el desarrollo sostenible
 - 3.6.1. Our Impact Plan
 - 3.6.2. Nuestro enfoque para identificar riesgos



4. ESG KPMG Colombia

- 4.1. Objetivos de desarrollo sostenible en KPMG Colombia



5. Gobernanza

- 5.1. Un negocio con propósito- Compromisos de la gobernanza (OIP)
- 5.2. Estructura de gobierno
- 5.3. Estrategia y creación de valor
- 5.4. Buen Gobierno, ética e integridad
- 5.5. Gestión de riesgos
- 5.6. Independencia
- 5.7. Políticas y manuales
- 5.8. Formación ética e integridad
- 5.9. Mecanismos y canales de reporte
 - 5.9.1. Alza tu voz: Tone at the top
 - 5.9.2. Canales de reporte
- 5.10. Seguridad de la información y privacidad del cliente
- 5.11. International standard of quality management ISQM1
- 5.12. Derechos humanos.
 - 5.12.1. Cadena de suministro responsable

CONTENIDO

6. Personas

6.1. Nuestros compromisos

6.2. Inclusión, diversidad y equidad IDE

6.3. Nuestra diversidad en cifras

- 6.3.1. Nuestra diversidad por género y categoría de cargo
- 6.3.2. Nuevas contrataciones por diversidad
- 6.3.3. Diferentes generaciones un mismo equipo.
- 6.3.4. Retención de personal
- 6.3.5. Rotación de personal
- 6.3.6. Permisos parentales
- 6.3.7. Global People survey GPS

6.4. Marca empleadora.

6.5. Cultura De Aprendizaje A Lo Largo De Toda La Vida - L&D At Kpmg

6.6. Bienestar y calidad de vida.

- 6.6.1. Reward – Back Safe | Be Extraordinary, Be KPMG
- 6.6.2. Medicina Prepagada | Thrive with us
- 6.6.3. Modalidades de trabajo Flexible | Flex With Purpose
- 6.6.4. Beneficios en tiempo | Thrive with us
- 6.6.5. Está bien, no estar bien - Orientación Emocional | Thrive with us
- 6.6.6. Be Extraordinary, Be a Runner
- 6.6.7. Mi vida, Mi responsabilidad | Thrive with us
- 6.6.8. Onboarding en KPMG Colombia | Thrive with us

6.7. Desarrollo Compensación y Carrera

- 6.7.1. Evaluación de desempeño My Performance Development
- 6.7.2. Programa de Bilingüismo
- 6.7.3. Ranking (Medición de potencial)
- 6.7.4. Programa de liderazgo
- 6.7.5. Plan de carrera
- 6.7.6. Compensación

6.8. Seguridad y salud en el trabajo

- 6.8.1. Participación de nuestra gente en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
- 6.8.2. SST y los Objetivos de desarrollo sostenible
- 6.8.3. Plan de formación SST
- 6.8.4. Indicadores de ausentismo y accidentalidad

7. Planeta.

7.1. Nuestras prioridades en materia de gestión ambiental

7.2. Descarbonización

- 7.2.1. Emisiones de gases efecto invernadero GEI
- 7.2.2. Consumo de recursos
- 7.2.3. Gestión de residuos
- 7.2.4. Programa ECO- EFICIENCIA
- 7.2.5. Residuos tecnológicos y peligrosos

7.3. Riesgo climático

7.4. Naturaleza y biodiversidad

8. Prosperidad.

8.1. KPMG Colombia como ciudadano corporativo

8.2. Contribución al desarrollo de la sociedad

8.3. Valor Compartido

- 8.3.1. Board Leadership center
- 8.3.2. Colombia Thech Report
- 8.3.3. Publicaciones y medios
- 8.3.4. Participación en asociaciones

9. Alineación técnica y marcos utilizados

10. Glosario

11. Índice de contenidos GRI

1. Carta presidente

GRI 2-10, GRI 2-11, GRI2-22

En un contexto de importantes cambios globales y locales, cuando hablamos del ambiente, de la sociedad, la economía y la política, nuestros propósitos y valores son la base para la generación de impacto positivo.

Todos los días trabajamos por mantener y construir nuestro propósito de inspirar confianza y promover el cambio, de esta forma continuamos siendo la clara elección de nuestros clientes, nuestros colaboradores y la sociedad. A través de las operaciones que tenemos, desplegamos nuestro Our Impact Plan, una estrategia global que establece nuestros compromisos ESG en cuatro pilares: **Gobernanza, Personas, Planeta y Prosperidad.**

En KPMG Colombia nuestra estrategia ESG está en el centro de todo lo que hacemos. A través del presente informe compartimos nuestras acciones y resultados en torno a estos cuatro pilares, para que nuestros grupos de interés puedan conocer como de la mano de nuestra gente, gestionamos la sostenibilidad en las organizaciones con nuestros clientes y en las comunidades en las que operamos.

Somos un negocio de personas, cuando los mejores talentos construyen una carrera con nosotros, todos podemos prosperar: nuestros clientes, colegas, comunidades y también nuestro planeta. Queremos que el mundo piense en nuestras personas cuando piensan en KPMG; trabajamos de forma conjunta para fortalecer nuestra cultura de inclusión, diversidad y equidad IDE; la transparencia y la ética; el liderazgo, el empoderamiento femenino; y el bienestar y salud de nuestra gente. Así mismo, con la gestión del pilar planeta le apuntamos a reducir nuestro impacto ambiental y construir un futuro sostenible y resiliente; desde nuestra área de Ciudadanía Corporativa fortalecemos nuestra cultura responsable a través de sensibilizaciones frente al cuidado del ambiente, y como siendo ciudadanos consientes impactamos positivamente nuestro entorno.

Como parte del pilar prosperidad las comunidades en las que operamos son nuestra prioridad, trabajamos en áreas de importancia, como la educación, el aprendizaje, el empoderamiento de nuestras mujeres, y el cuidado ambiental a través de donaciones, patrocinios y voluntariados corporativos siempre en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU y nuestro compromiso con los 10 principios del pacto Global.

Gracias al trabajo en equipo, las competencias de nuestros profesionales y nuestra capacidad de adaptación a los cambios, hemos podido permear nuestro Our Impact Plan de cara a nuestros servicios para seguir apoyando a nuestros clientes en su viaje de transformación sostenible, integrando el ESG en nuestra oferta, así como nuestro creciente desarrollo en tecnología e innovación, siempre brindado calidad y excelencia a nuestros clientes.

Como ciudadanos corporativos continuaremos generando impacto positivo con las decisiones estratégicas que tomamos desde el negocio hacia la sostenibilidad; para lograr materializar los compromisos y retos que asumimos siempre alineados a nuestros valores, conocimiento y experiencia para generar valor desde nuestro actuar.

**¡En KPMG Colombia
trabajamos para seguir
siendo la clara elección!**

Guillermo Jaramillo U.
Senior Partner
KPMG Colombia



2. Sobre este informe

GRI 2-3

2.1. Informe de sostenibilidad

GRI 2-3

El fortalecimiento de una cultura ESG es un reto que en KPMG queremos asumir para fortalecer la confianza con nuestros grupos de interés, sobre la gestión responsable, transparente, y coherente; es por lo que año a año trabajamos en afianzar nuestro compromiso con la sociedad, el ambiente y nuestra propia organización, como ciudadanos corporativos, con un objetivo claro: Inspirar confianza. Promover el cambio.

Desde el año 2019, KPMG Colombia es miembro Pacto Global Colombia siendo la primera Big Four del país en reafirmar su compromiso con los 10 principios y adquirir la responsabilidad con las Naciones Unidas de tener prácticas empresariales basadas en principios universales, contribuyendo a la generación de un mercado Global más estable, diverso, equitativo e inclusivo, basado en la promoción y cuidado ambiental, los derechos humanos, las buenas prácticas laborales y la lucha contra la corrupción, así como contribuir a la consecución de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) y la agenda 2030.

Con ello, reafirmamos nuestro compromiso con la construcción de una cultura ESG como ciudadanos corporativos, identificando, gestionando, midiendo y comunicando nuestros impactos para fortalecer el relacionamiento con nuestros grupos de interés y así contribuir, a la transformación positiva del país de una forma responsable, equitativa e incluyente, afrontando los retos de actuales de la sostenibilidad.

**APOYAMOS
EL PACTO MUNDIAL**



2.2. Acerca de este informe FY21 – FY22

GRI 2-3

El presente informe de sostenibilidad consolida el trabajo realizado por KPMG Colombia durante los años fiscales 2021 y 2022 en materia Social, Ambiental y de Gobernanza; nuestra gestión, crecimiento y retos, así como nuestros compromisos y contribución al crecimiento del país a través de la generación de valor positivo. Como ciudadano corporativo y alineada a la agenda 2030, KPMG busca generar valor de forma transversal a la sociedad, y el ambiente desde las decisiones estratégicas que tomamos en el negocio.

En cada una de las páginas del presente documento están consignadas nuestras buenas prácticas, objetivos y retos en materia de sostenibilidad. El objetivo de este informe es comunicar a nuestros grupos de interés, de una manera comprensible y transparente, los compromisos adquiridos y el desempeño de la Firma en materia de sostenibilidad.

Deseamos que este documento sea una herramienta para la construcción y fortalecimiento de la confianza de nuestros grupos de interés con el único fin de seguir siendo La Clara Elección.

PERIODO DEL INFORME

Año fiscal 2021 y 2022
(FY por sus siglas en inglés)

FY21:

octubre 2020 a septiembre 2021.

FY22:

octubre 2021 a septiembre 2022.

FECHA ÚLTIMO INFORME

Reporte de gestión.

Año fiscal 2021
(FY por sus siglas en inglés)

FY21:

octubre 2020 a septiembre 2021.

2.2.1. Información de contacto

GRI 2-3



Valentina Vega

Gerente de Cultura organizacional
valentinavega@kpmg.com



Katherin Sosa

Especialista de ciudadanía corporativa y sostenibilidad
angiesosa@kpmg.com



Juana Neyra

Analista Junior de gestión humana
juananeyra@kpmg.com

2.3. Proceso de materialidad

GRI 2-25, GRI 2-29, GRI 3-1

2.3.1. Relacionamiento con nuestros grupos de interés

GRI 3-1

El éxito de KPMG Colombia como ciudadano corporativo es posible gracias a la confianza brindada por nuestros grupos de interés. Por esto enfocamos nuestros esfuerzos en mantener un relacionamiento sólido y permanente para poder identificar necesidades, expectativas y construir alianzas duraderas que nos permitan potencializar nuestra propuesta de valor.

Para el periodo de reporte realizamos la actualización de nuestros grupos de interés a través de un proceso de revisión documental, analizando nuestro estudio de materialidad anterior, políticas Globales y locales, matriz de riesgos, análisis del sector y verificación de las actualizaciones metodológicas en materia de sostenibilidad aplicable a nuestra estrategia ESG. Producto de este ejercicio se consolidó nuestra nueva lista de grupos de interés, identificando 10 grupos:

No. Grupo de interés



1. Socios



2. Empleados



4. Clientes



8. Empresas del mismo sector



3. Sociedad / comunidades



6. Universidades



9. Gremios



5. Redes Globales



7. Entes reguladores



10. Proveedores

2.3.2. Proceso de determinación de los temas materiales

GRI 3-1

Comprender el impacto del negocio en la sostenibilidad es vital para seguir construyendo nuestro propósito de inspirar confianza, promover el cambio. Reconocemos que, para ser exitosos en el tiempo, es fundamental gestionar los impactos que tenemos sobre el ambiente y la sociedad, así como los impactos que el entorno tiene sobre nuestra reputación, estrategia y crecimiento.

Para el periodo de reporte actualizamos nuestro ejercicio de materialidad y reforzamos el proceso con el objetivo de dar respuesta a los requisitos de los nuevos estándares universales de GRI, alinear el análisis de materialidad con las consideraciones metodológicas de la nueva Directiva Europea de Rendición de cuentas Corporativa en materia de Sostenibilidad (CSRD) a través de los Estándares Europeos de Rendición de Cuentas en Sostenibilidad (ESRS), y el concepto de doble materialidad.

Esta metodología define analizar los temas materiales desde una doble vía: materialidad de impacto y materialidad financiera; lo que nos permitió tener una visión más estratégica de nuestro relacionamiento con el entorno y nuestros grupos de interés.

Producto del ejercicio identificamos los temas materiales para la Firma, lo que nos permite trazar una hoja de ruta y destinar los recursos e inversión necesaria para generar impacto positivo. La doble materialidad potencia el desarrollo de nuestra estrategia ESG con un enfoque estratégico para entender las necesidades de nuestros grupos de interés y, en consecuencia, adaptarnos a los retos actuales del cambio climático y el mercado.

Metodología

El proceso de doble materialidad que realizamos está compuesto por seis etapas:

1

Alcance, objetivos y contexto

Realizamos un planteamiento inicial para abordar qué significa la materialidad para nuestra organización, definimos objetivos y realizamos un análisis de contexto de la sostenibilidad de nuestras operaciones y su impacto de doble vía.

2

Identificación de riesgos

Identificamos los riesgos, oportunidades e impactos potenciales y reales desde una perspectiva financiera y de impacto. A partir de este punto, construimos una lista inicial de asuntos transversales a todas las áreas, servicios y relaciones de nuestra organización.

3

Evaluación y relacionamiento

Realizamos una evaluación para identificar los temas potencialmente materiales desde una perspectiva de impacto y desde una perspectiva financiera.

Lo anterior nos permitió conectar con nuestros grupos de interés a través de encuestas y relacionamientos, lo que nos ayudó a comprender sus necesidades, expectativas y enriquecer nuestras estrategias con una visión Global. Para la materialidad de impacto realizamos un total de 152 encuestas a nuestros grupos de interés.

Para nuestra materialidad financiera y en línea con el concepto de doble materialidad, desarrollamos sesiones con los socios de nuestra Firma en donde se priorizaron conceptos y perspectivas.

4

Categorización

Como 4 paso, desarrollamos un proceso de clasificación de la nueva lista de impactos, los cuales agrupamos en 4 categorías, que representan los temas potencialmente materiales para KPMG Colombia.

1. Gobierno
2. Personas
3. Planeta
4. Prosperidad

Estas cuatro categorías están alineadas con los pilares del Our Impact Plan. De este ejercicio se lograron priorizar 20 temas materiales.

5

Identificación de los temas materiales

La identificación de los temas materiales se realizó a través de una matriz de doble materialidad que se construyó utilizando la priorización realizada por nuestros socios y grupos de interés.

Para informar el eje “X” de la matriz, aplicamos los resultados de la evaluación de la materialidad financiera (visión afuera-adentro), que muestra los temas que representan riesgos y oportunidades más significativos para la creación de valor de KPMG Colombia.

Para construir el eje “Y” se utilizaron los resultados de la evaluación del impacto hacia el exterior (visión adentro-afuera), que identifica los impactos que podemos tener en el planeta y la sociedad.

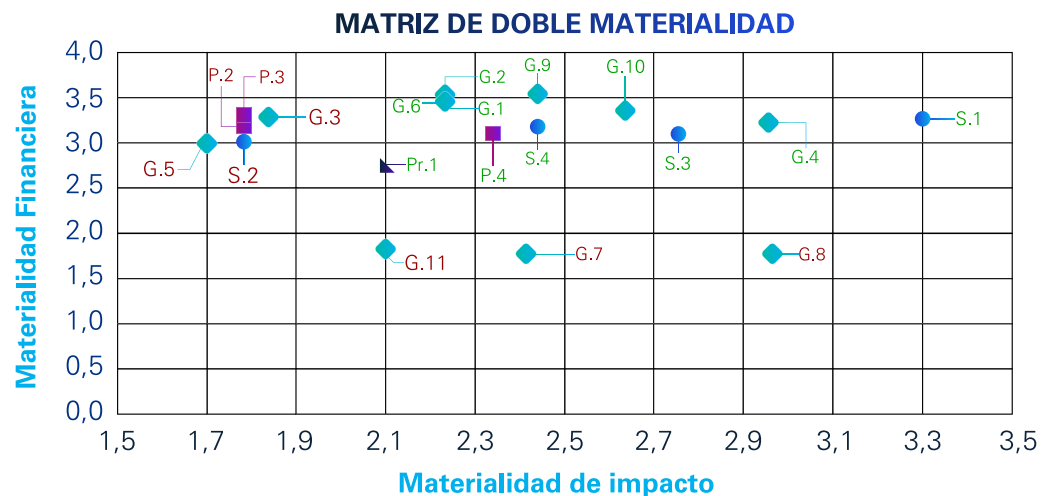
6

Reporte

Documentar los resultados y el proceso llevado a cabo para realizar la evaluación de materialidad representó un compromiso de transparencia con nuestros grupos de interés. Informar sobre nuestras acciones nos permite fortalecer financieramente la continuidad de nuestro negocio, soportando así nuestra estrategia ESG.

2.3.3. Lista de temas materiales

GRI 3-2



Nuestros temas materiales



G.1 Gobierno
Buen Gobierno, Ética,
E Independencia



G.3 Gobierno
Derechos Humanos



G.5 Gobierno
Evaluación De
Proveedores



G.7 Gobierno
Inestabilidad Social,
Política Y Económica



G.10 Gobierno
Tecnología E
Innovación



G.2 Gobierno
Negocio Con
Propósito



G.4 Gobierno
Desempeño
Económico



G.6 Gobierno
Excelencia Y Calidad
En El Servicio



G.8 Gobierno
Seguridad De La
Información



G.11 Gobierno
Leyes Y Regulaciones


S.1
Personas

 Atracción Del Talento,
Desarrollo Y Retención

S.2
Personas

 Contratación De
Población Vulnerable

S.3
Personas

 Inclusión, Diversidad
Y Equidad

S.4
Personas

Salud Y Bienestar


P.1
Planeta

Cambio Climático


P.2
Planeta

Descarbonización


P.3
Planeta

Desempeño Ambiental


P.4
Planeta

Naturaleza Y Biodiversidad


Pr.1
Gobierno

 Inversión Social Y
Ciudadanía Corporativa

**Nuestros temas materiales se encuentra resaltados en color verde.*

2.3.4. Cambios de nuestros temas materiales respecto a la vigencia anterior

El contenido de los temas materiales finales es coherente con los identificados en los años anteriores. Los cambios generales en la materialidad de la Firma están relacionados con la alineación de estos a la estrategia ESG. Los temas fueron agrupados en 4 pilares principales alineando cada asunto con el Our Impact Plan.

A nivel transversal se refuerza la importancia de la debida diligencia desde nuestra gobernanza, innovación tecnológica, retos sociales y económicos. A nivel social, se refuerzan los temas de inclusión diversidad y equidad (IDE), el bienestar en el trabajo y el desarrollo de nuestro talento. A nivel ambiental, se refuerzan los retos del cambio climático, el cuidado y la conservación de la biodiversidad.



3. Nuestra Firma

GRI 2-1, GRI 2-2, GRI 2-6

3.1. Tamaño de la organización



3.1.1. KPMG Global.

Es una red Global de Firmas que presta servicios de Auditoría, Consultoría e Impuestos y Servicios Legales. Estamos presentes en 145 países y somos 265.000 colaboradores trabajando alrededor del mundo.



3.1.2. KPMG Colombia.

KPMG comenzó operaciones en Colombia hace más de 60 años prestando los servicios de Auditoría, Impuestos y Consultoría. En la actualidad somos una de las Firmas más reconocidas de Auditoría, Consultoría, Impuestos y Servicios Legales del país.



3.1.3. Sedes.

En Colombia contamos con cuatro oficinas en las siguientes ciudades: Medellín, Barranquilla, Cali y Bogotá. KPMG Colombia está constituida por KPMG S.A.S, KPMG Advisory, Tax and Legal, S.A.S y KPMG Shared Services S.A.S., empresas legalmente independientes.

3.2. Ingresos FY21 Y FY22

GRI 201-1

Para el periodo de reporte la generación de valor económico fue el siguiente:

Valor económico directo generado

FY20

\$ 192.411.031.542

FY21

\$ 204.611.201.274

FY22

\$ 288.025.608.620

*Para el FY21 los datos corresponden a KPMG SAS y KPMG Advisory Tax & Legal S.A.S.

*Para el FY22, los datos corresponden a KPMG SAS y KPMG Advisory Tax & Legal S.A.S y KPMG Shared Services SAS.

Para el **FY22** los ingresos presentan un aumento de **29%** respecto al año anterior, ya que en la consolidación de cifras se tuvo en cuenta a Shared Services SAS. Durante el periodo de reporte, más del **50%** del valor económico generado en la Firma se distribuyó entre nuestros colaboradores, garantizando la nómina y estabilidad de nuestra gente.



3.3. Valores

GRI 2-9, GRI 2-13

Nuestros valores están reflejados en la forma en cómo hacemos las cosas. Hacer lo correcto y de la manera correcta siempre.

Integrity

Hacemos lo correcto. ESG es la forma correcta de hacer las cosas.

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

Excellence

Nunca dejamos de aprender y mejorar. Trabajamos para aplicar la estrategia ESG de la mejor forma.

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

Courage

Pensamos y actuamos con valor. Hablamos de ESG y trabajamos por su ejecución.

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

Together

Nos respetamos los unos a los otros y nos fortalecemos a través de nuestras diferencias. Identificamos los diferentes retos de ESG y trabajamos en conjunto para solucionarlos.

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

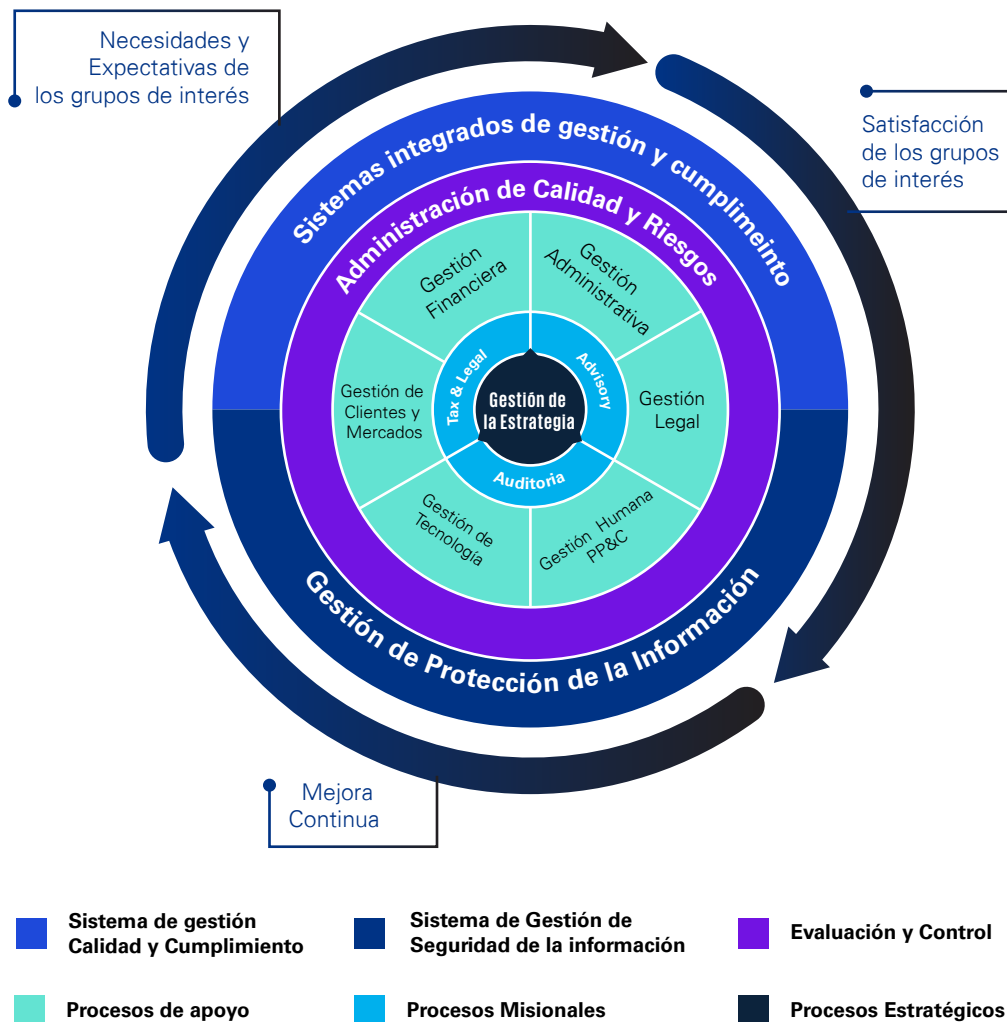
For Better

Hacemos lo que es importante. Implementamos nuestra estrategia ESG para construir un mundo mejor y ayudar a nuestros clientes a hacer lo mismo.

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

3.4. Cadena de valor

GRI 2-6



3.5. Servicios e industrias

GRI 2-6

Auditoría

La revisoría fiscal (auditoría estatutaria) y la auditoría externa incluyen el examen y emisión de un informe sobre la razonabilidad de los estados financieros, brindando seguridad razonable sobre la información utilizada por los inversores, reguladores, accionistas, juntas directivas, comités de auditoría, mercados de capitales, entre otras partes interesadas, función que responde al interés público, desarrollada por nuestros profesionales de auditoría de KPMG en las diferentes industrias, quienes mediante entrenamiento, experiencia y profesionalismo, brindan auditorías de calidad, apoyados en el poder de la tecnología.

Impuestos y servicios legales

Las organizaciones de todos los tamaños están cada vez más expuestas a las nuevas tendencias en la regulación fiscal, no solo a nivel local sino mundial. Por otra parte, ante las presiones para reducir el riesgo, mejorar la eficiencia, aumentar la productividad, impulsar el crecimiento económico y mejorar la experiencia del cliente, ahora existe la oportunidad para que los equipos legales, de riesgo, regulatorios y de cumplimiento respondan a estas fuerzas, identifiquen oportunidades y reinventen la forma en que prestan servicios mediante una lectura rápida del mercado. De esta manera, nuestro equipo puede brindar, asesoría en cualquier asunto societario (creación, fusión, escisión, transformación, liquidación), asesoría y acompañamiento en cumplimiento societario y regulatorio, transformación de procesos, negociación, elaboración y revisión de toda clase de contratos comerciales y civiles.

En KPMG ofrecemos servicios fiscales modernos, trabajamos con muchas organizaciones Fortune 500, empresas multinacionales, así como multilatinas y de emprendedores.

Consultoría

Hemos enfocado nuestros servicios en lograr la definición de un mapa de reconfiguración para diseñar estrategias de continua adaptación a la nueva realidad, generando simplicidad y optimización en los procesos de nuestros clientes. De la mano de nuestros colaboradores apoyamos las decisiones estratégicas de las empresas y el desarrollo de su planificación, proyectos estratégicos, gestiones ESG, manejo de riesgos direccionado hacia la transformación empresarial, objetivos financieros, innovación y tecnología a través de enfoque multidisciplinarios.

Trabajamos para ayudar a nuestros clientes a alcanzar sus metas desde una perspectiva de generación de valor sostenible en el tiempo; por esto desarrollamos KPMG IMPACT, una iniciativa Global que integra nuestro conocimiento y experiencia en asuntos ambientales, sociales y de gobierno corporativo, así mismo, comprendemos el impacto que se ha generado en cada uno de los sectores, en el contexto actual; esto en su mayor o menor medida, nos deja un claro mensaje sobre cómo los negocios han entrado en una etapa de reconfiguración necesaria para continuar siendo sostenibles. Se ha transformado el modelo de trabajo, la cadena de abastecimiento y manufactura y es importante entender la importancia de contar con un plan de continuidad y resiliencia, garantizando la seguridad de la información.

En nuestro equipo buscamos trasladar nuestra experiencia en las buenas prácticas Globales desde sostenibilidad y cambio climático, y adaptar la transformación digital y automatización de procesos, como estrategia clave en el desarrollo de los negocios.

3.5.2. Sectores



Financiero:

Clasifican las entidades de mercado de capitales, bancos, aseguradoras y gestión de activos.



Industrial:

Actividades industriales como automotriz y manufacturera (metalmeccánica, materiales de construcción).



Energía y Recursos Naturales:

Principales actividades realizadas con respecto a petróleo y gas, energía, servicios de acueducto y alcantarillado, minería, entre otros.



Infraestructura y Gobierno:

Principales actividades realizadas con respecto a constructoras, puertos, transporte, inmobiliarias, concesiones sean públicas, privadas o mixtas y entidades gubernamentales



Consumo & Agroindustria:

Referentes a consumo masivo al por mayor o al por menor como alimentos y bebidas, bienes, entidades y establecimientos (restaurantes, micro mercados, comercio electrónico).



TMT:

Actividades relacionadas con tecnología, media y telecomunicaciones.

Salud y Farma Clasifican las entidades de Salud (públicas, privadas o mixtas), EPS, IPS, farmacéuticos y entidades de ciencias de la salud.



Turismo:

Actividades relacionadas con industria aérea, hoteles, parques ecológicos y agencias de viaje.



3.5.3. KPMG en regiones

GRI 2-1, GRI 2-6

En KPMG potenciamos nuestra estrategia para responder a las oportunidades de manera regional. Nos encuentran en:

- Región Antioqueña
- Región Suroccidente: Comprendida por valle, Eje cafetero y Pasto.
- Región Caribe: Comprendida por Barraquilla, Cartagena y Santamarta.

3.5.4. Private Enterprise

Para apoyar las necesidades únicas que hoy presentan las empresas familiares y startups, KPMG Private Enterprise ha creado una red Global dedicada a ofrecer información relevante y asesoramiento.

Entendiendo que su naturaleza es sustancialmente diferente y requiere un enfoque especial hacia el componente familiar y de los emprendimientos. En KPMG trabajamos en conjunto con las líneas de negocio de Auditoría, Consultoría, Impuestos y Legal en alineación con los sectores y las regiones del país, con el fin de plantear estrategias y un portafolio que se ajuste a los mercados y necesidades de las empresas familiares y los emprendimientos

3.5.5. Innovación Digital – Digital Factory

En Digital Factory combinamos todas nuestras competencias digitales con el conocimiento y experiencia de nuestras líneas de negocio, para entregar valor a nuestros clientes y servicios. Hemos integrado todos los frentes de Product Management para entregar productos digitales que aporten a la innovación y a la transformación digital de KPMG Colombia. Contamos con especialistas en desarrollo de software y analítica, diseño y gestión de producto basada en agilidad, para el desarrollo de nuestras soluciones y su constante evolución alineada a las exigencias de nuestros clientes, procesos y regulaciones.

Con base a esto, la Firma ha desarrollado una diversidad de herramientas disponibles tanto para clientes como colaboradores mediante la cual le permiten a sus usuarios mejorar la eficacia y resultados de los proyectos, estas son:

Producto	Función	Área
KPMG ESG TERMINAL	Aplicación web que ayuda a nuestros clientes a recopilar todos los datos ESG de la organización y sus filiales, permite realizar el seguimiento del progreso, rastrea la información recopilada y permite realizar métricas entre los diferentes estándares SASB / GRI.	Advisory, Climate Change and Sustainability
KPMG Ethics: Reporting & Management	Aplicación web que te permite reportar y gestionar casos relacionados con posible fraude, corrupción, lavado de activos u otras tipologías que van en contra de los lineamientos de ética de tu compañía.	Advisory-Forensic



Producto	Función	Área
KPMG IFRS9: Toolkit	Solución digital para la gestión del portafolio de inversiones de la compañía, integrando la carga y el procesamiento de información para generar la valoración de mercado del portafolio, clasificarlo por etapas de riesgo, estimar la pérdida esperada de acuerdo con la norma IFRS9 y generar informes contables correspondientes.	Advisory, Financial Risk Management
KPMG VACATION: Management App	Plataforma web para la administración de permisos extralegales del equipo gerencial de la Firma en Colombia. Aplicación integrada con el sistema de nómina local.	Central Services
KPMG Leader: Management Tools	Renta Persona Jurídica – RPJ: Módulo web que permite a los profesionales de Impuestos desarrollar los procesos de declaración de renta de personas jurídicas de acuerdo con la regulación vigente.	Tax
TL: Tool	Alertas Clouse out: Módulo de gestión de eventos de cumplimiento en Auditoría	Audit
KPMG Document: Flow	Solución digital creada sobre un ambiente analítico, desde la cual se realizan procesos de carga, procesamiento de información y generación de archivos de salida de acuerdo con lo exigido por entes de control y las reglas de negocio establecidas entre el área de Impuestos de KPMG y el cliente	Tax

Producto	Función	Área
KPMG Leader: Management Tools	Budgeting: Crea y administra el presupuesto de tus propuestas comerciales, simula márgenes de rentabilidad y permite grupos gerenciales y de riesgos (si aplica) conocer si tu presupuesto cumple con los lineamientos de la Firma en términos de metas, realización y gross margin. Management Indicators: Staffing: Planifica los recursos que necesitas para la ejecución de tus proyectos, monitorea en línea recursos disponibles y genera indicadores de carga de trabajo, presupuestado vs. planeado, vs. ejecutado, entre otros	Audit

3.5.6. Gestión de clientes y mercados

GRI 2-29, GRI 3-3

La gestión de Clientes y Mercados está alineada con nuestra estrategia comercial, lo que nos permite trabajar hombro a hombro con nuestros clientes para prestar el mejor servicio, demostrando calidad, ética y excelencia en todo lo que hacemos; además de generar relaciones a largo plazo y experiencias que permanecen por muchos años en el actuar de nuestros clientes. Gracias a esta estrategia, desarrollamos nuestro trabajo de forma multidisciplinaria que, a través de la gestión, el trabajo conjunto, la integridad de los equipos y la rigurosidad de nuestros análisis, nos ha permitido entregar valor a las organizaciones por medio de la prestación de servicios de Auditoría, Consultoría e Impuestos y Servicios Legales.

Trabajamos de la mano con nuestros clientes en el crecimiento de sus operaciones, aplicando todas las metodologías y herramientas adecuadas para comprender sus motivaciones y su visión al futuro. Unidos, y en línea con nuestros valores, lograremos siempre ser la Clara Elección en el mercado

Programa Voice of Client

En KPMG contamos con el programa Voice of Client, el cual tiene como objetivo conocer la satisfacción de nuestros clientes mediante un proceso donde reconocemos sus valores, necesidades y comportamientos. De esta forma, optimizamos, mejoramos y generamos acciones que marquen la diferencia en el camino del cliente en nuestra Firma.

Nuestro programa fortalece las relaciones internas, externas y profundiza la comprensión de lo que nuestros clientes necesitan ahora y en el futuro. El programa nos da la oportunidad de mantener conversaciones genuinas y auténticas con nuestros clientes e identifica las soluciones adecuadas para ayudarles a alcanzar el éxito.

Gracias al programa, los equipos de la Firma visibilizan estos insights para crear acciones, mejorar servicios y herramientas que solucionen los puntos débiles y amplifiquen las áreas fuertes para generar lazos de por vida, acciones conjuntas y estrategias que tengan un impacto positivo.

Numero de encuestas realizadas:



FY21
249



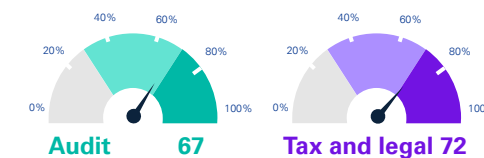
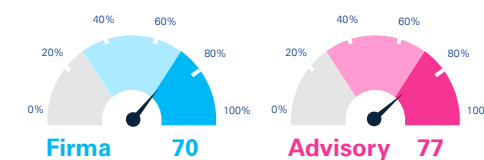
FY22
253

El programa se actualiza cada año con el fin de optimizar la medición, el análisis de resultados y la agilidad en los procesos internos, lo que nos permitirá mejorar los insights, el conteo general de los resultados en tiempo real y la evaluación de las encuestas a todos nuestros clientes.

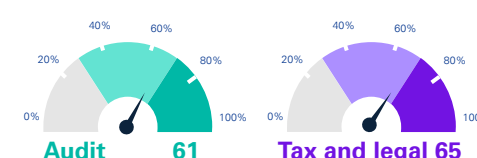
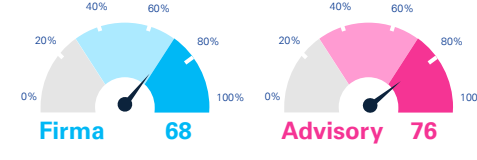
En nuestra Firma generamos valor para nuestros clientes y nuestras comunidades, a través de soluciones estratégicas, las cuales cuentan con el respaldo de todos nuestros procesos misionales, de soporte y estratégicos.

Durante el FY22 nuestro nivel de NPS (Net Promoter Score - Indicador que mide la recomendabilidad o lealtad de nuestros clientes) se mantuvo en una zona de calidad, lo que nos permite visibilizar el trabajo realizado y demostrar el avance del programa con el pasar de los años.

FY21



FY22



Conoce lo que piensan nuestros clientes:

Estos son algunos de los testimonios y opiniones que recoge el programa de nuestros clientes:

“KPMG cumple nuestras expectativas gracias al acompañamiento del negocio en el fortalecimiento del sistema de control y disminución de riesgos, cuentan con un equipo con un gran sentido de servicio al cliente sin perder su autonomía e independencia”

“El equipo de profesionales a cargo de nuestra cuenta. La metodología y procedimientos implementados por la Firma para el proceso y la planeación es oportuno para las actividades y asegurar el cumplimiento en tiempo y calidad”.

“KPMG es una gran compañía que cuenta con personal idóneo y especializado para la ejecución del trabajo de revisoría fiscal, lo que genera confianza.”

“Hasta el momento, el apoyo ha cumplido con mis expectativas, nos ha gustado el acompañamiento y la calidez en el trato con todos los miembros de la Firma”.

“Contamos con una buena comunicación con el equipo de KPMG con quien hemos podido resolver varios temas y hemos sido escuchados.”

“Trabajo dedicado durante el primer año de pandemia para ayudar a definir la estrategia del área de datos y analítica”

“Fueron más allá de lo que nosotros pensábamos y hay muchos procesos que pueden simplificarse y documentarse que no habíamos contemplado dentro del proceso. Nos ayudaron a ver la mejor manera de transformarnos digitalmente y soportaron mucho la implementación de la virtualización del proceso de adquisición de bienes y servicios”

3.6. Nuestro compromiso con el desarrollo sostenible

En KPMG inspiramos confianza al mismo tiempo que promovemos el cambio. Nuestro propósito está arraigado a proteger el interés público mientras damos forma a un futuro mejor para nuestra gente, nuestros clientes y partes interesadas.

Los retos sobre las empresas y la sociedad están aumentando rápidamente con los nuevos desafíos que enfrenta el mundo, nuestro impacto es más relevante que nunca. En KPMG Colombia, sabemos que la confianza se gana haciendo lo correcto. Para inspirar confianza y promover el cambio, consideramos los aspectos de la gobernanza, del ambiente y de la sociedad en nuestros objetivos financieros y de desempeño como parte de un cambio hacia el desarrollo sostenible.

3.6.1. Our Impact Plan (OIP)

KPMG Global ha formulado una estrategia ESG ambiciosa, en donde nos comprometemos a incorporar ESG en nuestro propósito y los servicios de la Firma.

Esta estrategia ESG busca dar cumplimiento a los compromisos orientados en dos enfoques:

1. Un plan de impacto “Impact Plan” que nos permitirá impulsar la sostenibilidad como pilar fundamental de nuestros servicios con el cual fortaleceremos las capacidades sostenibles de nuestros clientes.
2. Nuestro plan de impacto, en adelante “Our Impact Plan” será nuestra hoja de ruta interna para asumir el objetivo de trabajar en pro del fortalecimiento Ambiental, Social y de Gobernanza de nuestra Firma, liderando el debate sobre el cambio climático, biodiversidad y la inclusión, la diversidad y la equidad (IDE); todo esto con el fin de aportar a los grandes desafíos actuales del planeta.

Nuestros compromisos

Personas



Negocio con propósito

- Actuar siempre con un propósito claro.
- Liderar la profesión en calidad de auditoría.
- Impulsar una práctica fiscal responsable.

Actuar de forma transparente con responsabilidad e integridad

- Actuar de manera lícita, ética y de interés público.
- Trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Derechos humanos

- Respetar los derechos humanos.

Gobernanza



Inclusión, diversidad y equidad (IDE)

- Tener una cultura inclusiva basada en la confianza.
- Tener una fuerza laboral educada y empática.
- Ser defensores de la igualdad de oportunidades.

Salud y Bienestar

- Proteger la salud de nuestra gente, tanto física como mentalmente, y permitirles ser efectivos y productivos.

Aprendizaje continuo

- Desarrollar una cultura de aprendizaje continuo.

Planeta



Descarbonización

Alcanzar emisiones netas para el 2030.

Riesgo climático

Brindar a los mercados financieros, a los clientes y a nuestros líderes, información clara, integral e información de alta calidad sobre los impactos del cambio climático.

Naturaleza y biodiversidad

Comprender y mejorar nuestro impacto en la naturaleza y la biodiversidad.

Prosperidad



Tener un impacto social y económico positivo

- Apoyar la educación y el aprendizaje permanente.

En línea con los objetivos Globales de la Firma, la ambición de KPMG Colombia es inspirar confianza entre nuestros grupos de interés y aportar al cambio localmente, a través de compromisos y actuaciones estratégicas y con alcance a toda la cadena de valor apuntando transversalmente los cuatro pilares del Our Impact Plan.

Nuestra responsabilidad con el desarrollo sostenible se materializa a través de nuestro trabajo y nuestra vida diaria, de los valores que compartimos y la calidad del trabajo que entregamos a nuestros clientes. A lo largo del presente informe compartimos como día a día gestionamos el Our Impact Plan para ser un negocio con propósito y reafirmar nuestros compromisos con los 10 principios del Pacto Global, las Naciones Unidas y la agenda 2030.



3.6.2. Nuestro enfoque para identificar riesgos

GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 205-2

En KPMG, inspiramos confianza en nuestra gente, clientes y la sociedad. Reconocemos la importancia de identificar, gestionar y planificar los riesgos. Identificamos y gestionamos los riesgos a través de un proceso estratégico de evaluación de riesgos para que el liderazgo pueda asumir los retos.

A nivel mundial, contamos con un programa de gestión de riesgos empresariales, que incluye garantizar la eficacia de los controles de mitigación, bajo la supervisión de la Junta Global de Calidad, el Comité de Gestión y Reputación, el Comité Ejecutivo y cualquier otro Comité de KPMG Global designado por el Comité Ejecutivo.

En la identificación y gestión de riesgos son considerados una gama de factores como parte de esta evaluación, incluyendo el perfil de riesgo del cliente o cliente potencial, independencia y conflicto de intereses, así como factores específicos para el tipo de compromiso.

Para más información consultar nuestro [reporte de transparencia](#).



4. ESG en KPMG Colombia

En KPMG Colombia entendemos los desafíos ambientales y sociales que enfrenta el planeta; como el cambio climático, las nuevas realidades de trabajo y las dinámicas sociales de una economía resiliente. Somos conscientes que para construir un mundo inclusivo, ético y ambientalmente sostenible que garantice calidad de vida para las futuras generaciones debemos desarrollar e implementar prácticas en nuestra gobernanza que alineen la utilidad de la Firma con nuestro propósito siempre fundamentados en la ética y la transparencia.

En KPMG Colombia nuestra estrategia ESG está en el centro de todo lo que hacemos, por esto fortalecemos nuestra cultura corporativa desde la resiliencia y el conocimiento, desarrollando estrategias que buscan orientar el desempeño profesional de nuestra gente con un enfoque sostenible independientemente del rol que desempeña en la Firma. Sabemos que juntos somos más fuertes y que nuestra fuerza laboral es protagonista en nuestra estrategia ESG, por esto trabajamos de forma conjunta para aprender y poner en práctica estos cuatro pilares: Planeta, Personas, Gobernanza y Prosperidad definidos desde KPMG Global en el Our Impact Plan, para construir el camino de sostenibilidad y transformación empresarial, brindar a nuestros clientes enfoques prácticos e innovadores a través de nuestros colaboradores y consolidar la confianza con nuestros grupos de interés para seguir siendo la clara elección.

4.1. Objetivos de Desarrollo Sostenible en KPMG Colombia

Nuestra estrategia de ciudadanía corporativa y sostenibilidad en KPMG Colombia está establecida con el objetivo de aportar a la ejecución de la agenda 2030. De esta forma contribuimos al core de negocio a partir de la generación de valor; nuestra meta está centrada en aportar al desarrollo de la región impactando de forma transversal las tres dimensiones de la sostenibilidad (sociedad, ambiente y gobernanza).

Pilar Our Impact Plan



Enfoque

Ambiente

Nuestro propósito

Crear conciencia sobre los impactos del cambio climático, brindar transformaciones positivas para nuestros clientes, implementar estrategias de ahorro, reciclaje y liderar los cambios tecnológicos en pro de la sostenibilidad.

ODS



Pilar Pacto Global

Medio Ambiente



Apoyo a la comunidad
Diversidad e inclusión

Crear una cultura solidaria, inclusiva, orientada al propósito y basada en valores para nuestra gente.



- Derechos Humanos
- Normas Laborales



Apoyo a la comunidad

Creemos en la transformación que la educación genera en la sociedad.



Derechos Humanos



Ética y transparencia

Actuar de forma lícita, ética y de acuerdo al interés público.

Anticorrupción

5. Gobernanza

// Nuestros valores están en el centro de todo lo que hacemos. //

Nuestro modelo de Gobierno Corporativo busca lograr la excelencia en todo lo que hacemos, articulando la transparencia, la ética, la integridad, la calidad y la independencia.

En KPMG Colombia actuamos siempre con un propósito claro, Inspirar confianza y promover el cambio, este lema nos guía al logro de los objetivos corporativos que fijamos. Estamos comprometidos con los estándares de ética profesionales y personales más altos en todo lo que hacemos.

La ética y la integridad determinan quienes somos y lo que hacemos. De esta forma mantenemos y obtenemos la confianza de nuestros grupos de interés. Así mismo, ser una Firma confiable nos permite atraer y retener el mejor talento. Para KPMG la confianza es un activo que garantiza la sostenibilidad de la Firma en el tiempo; por esto trabajamos cada día para afianzarla.



Integrity - Integridad

Hacemos lo correcto.



Excellence - Excelencia

Nunca dejamos de aprender y mejorar.



Courage - Valentía

Pensamos y actuamos con valor.



Together - Juntos

Nos respetamos y fortalecemos a partir de nuestras diferencias.



For Better - Ser Mejores

Hacemos lo que es importante.

5.1. Un negocio con propósito- Compromisos de la gobernanza (OIP)

Gobernanza

Negocio con propósito

- Actuar siempre con un propósito claro.
- Liderar la profesión en calidad de auditoría.
- Impulsar una práctica fiscal responsable.

Actuar de forma transparente con responsabilidad e integridad

- Actuar de manera lícita, ética y de interés público.
- Trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Derechos Humanos

Respetar los derechos humanos.

Progreso de nuestros compromisos

GRI 205-1



Empleados que recibieron los entrenamientos de seguridad, ética, indecencia y anticorrupción

Horas de entrenamiento en temas de ética e integridad

FY21
24.356

FY22
31.796

Cantidad de personas que realizaron entrenamientos en temas de ética e integridad

FY21
2.186

FY22
2.622

Proveedores verificados y en cumplimiento con las políticas Globales.



100%

5.2. Estructura de gobierno

GRI 2-9, GRI2-12, GRI2-13, GRI 2-14, GRI 2-17, GRI 2-18

KPMG Global define una estructura de gobierno para guiar las actividades y decisiones de las Firmas miembro. Nuestra estructura local se adhiere a los estándares y a la normatividad colombiana.

Nuestra estructura de gobierno está compuesta por 51 socios. El máximo orden de gobierno está conformado por la asamblea general de accionistas, el presidente ejecutivo y accionistas representantes legales de cada empresa. El presidente es un ejecutivo de la organización quien, por su trayectoria y conocimiento del negocio, es elegido cada cuatro años por dicha asamblea.

KPMG SOUTH AMERICA BOARD



5.3. Estrategia y creación de valor

GRI 2-12, GRI 2-13, GRI 2-14, GRI 2-17

Un activo importante de nuestro negocio y base de nuestro crecimiento es nuestra estrategia de sostenibilidad; en KPMG Colombia convertimos todo el conocimiento que construimos junto a nuestros profesionales en enfoques innovadores para la creación de valor en nuestro negocio y partes interesadas.

5.4. Buen Gobierno, ética e integridad

GRI 2-15, GRI 2-24

En KPMG Colombia tenemos el valor de la Integridad como elemento fundamental para el desarrollo de nuestras actividades estratégicas, operativas y de apoyo, para todos nuestros stakeholders y especialmente para nuestros colaboradores donde la honestidad y la transparencia de nuestras actividades son pilares fundamentales de sus actuaciones. La Firma cuenta también con el Programa de Transparencia y Ética Empresarial – PTEE el cual se encuentra alineado con las políticas Globales y los requisitos establecidos por la Superintendencia de Sociedades encaminados a prevenir el fraude, la corrupción y el soborno transnacional, para lo cual hemos establecido actividades para:

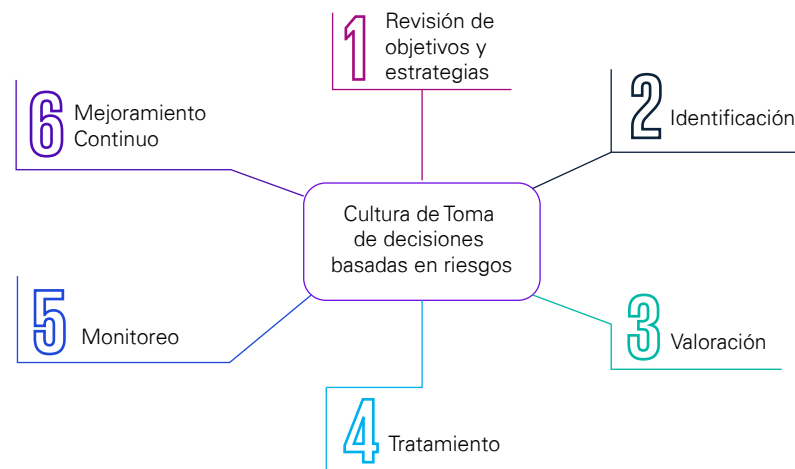
- Sensibilizar, socializar y promover el valor de integridad como elemento bandero para asegurar una cultura de cero tolerancias a las conductas relacionadas con delitos tales como fraude, corrupción y soborno transnacional en KPMG Colombia.
- Alinear las políticas de Transparencia y Ética Empresarial con la estrategia de la Firma, para promover que las actuaciones de los colaboradores en todos los niveles sean éticas, transparentes y honestas.
- Asegurar la adecuada implementación de los controles internos que permiten prevenir la ocurrencia de riesgos relacionados con soborno transnacional y corrupción.

- Contar con canales de comunicación para denunciar posibles actos de corrupción, fraude y soborno.
- Establecer mecanismos para la investigación y análisis de posibles casos de fraude, corrupción y soborno, así como la definición de las medidas sancionatorias ante hechos probados y evidenciados.

5.5. Gestión de riesgos

GRI 2-15, GRI 2-24, GRI 205-1

KPMG reconoce la importancia de contar con un marco general que le permita gestionar los riesgos de diferentes naturalezas. Para ello se definen los lineamientos que permiten una adecuada Gestión de Riesgos Empresariales, lo anterior, permite a la Alta Dirección de KPMG (Comité Ejecutivo), al igual que a todas las Direcciones Funcionales, conocer y tomar decisiones basadas en riesgos. La Gestión de Riesgos Empresariales busca asegurar que los objetivos estratégicos de corto, mediano y largo plazo puedan ser alcanzados.



- Negocio, ética, calidad y cumplimiento buen gobierno ética e integridad — independencia – políticas y manuales – formación ética e integridad –
- Políticas y manuales

Contamos con una serie de herramientas que nos permiten velar por mantener una conducta ética e integral en todo lo que hacemos, guiando nuestras acciones.

- Código de Conducta Global
- Política anticorrupción
- Política cero tolerancias frente los actos de fraude
- Política de consultas de ética e independencia
- Manual de calidad y riesgo
- Manual del sistema de autocontrol y gestión del riesgo integral de lavado de activos, financiamiento del terrorismo y financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva SAGRILAF
- Programa de transparencia y ética empresarial – PTEE

Adicionalmente en KPMG Colombia el 100% de las operaciones es verificada por el área de gestión de riesgos.

5.6. Independencia

GRI 2-9, GRI 2-15

La independencia del auditor es la piedra angular de la reputación de KPMG en el mercado. Nuestra área de independencia lidera los procesos y procedimientos relacionados y nos permite identificar, evaluar, y abordar las amenazas a la independencia que pueden llegar a surgir en nuestra práctica profesional mediante el desarrollo, implementación y monitoreo de políticas y procedimientos basados en las normas profesionales que rigen nuestros servicios, siendo estas acciones necesarias para que nuestros profesionales expresen su opinión sin sesgo, conflicto de intereses o influencias indebidas. En KPMG Colombia contamos con una socia de Ética e Independencia miembro de nuestro equipo de Administración de Riesgo, quien junto con su equipo es responsable de la dirección, ejecución y monitoreo de las políticas y procedimientos establecidos para garantizar su adopción y cumplimiento.

5.7. Políticas y manuales

GRI 2-15, GRI 2-23,

Contamos con una serie de herramientas que nos permiten velar por el cumplimiento de las políticas de Independencia y por mantener una conducta ética e íntegra en todo lo que hacemos, guiando nuestras acciones:

- Manual Global de Calidad y Administración de Riesgo (GQ&RMM).
- Código de Conducta Global.
- Política anticorrupción.
- Política cero tolerancias frente a los actos de fraude.
- Política de consultas de ética e independencia.
- Manual del sistema de autocontrol y gestión del riesgo integral de lavado de activos, financiamiento del terrorismo y financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva – SAGRILIFT.
- Programa de transparencia y ética empresarial – PTEE.
- Marco Disciplinario.
- Reglamento Interno de Trabajo.

5.8. Formación ética e integridad

GRI 2-24 GRI-205-2

Nuestros colaboradores reciben comunicaciones constantes sobre políticas y procedimientos relacionados con buen gobierno, ética e integridad; igualmente desde el área de administración de calidad y riesgo se realizan sensibilizaciones y entrenamientos periódicos.

Durante el FY21 y FY22 el 100% de nuestros colaboradores recibieron capacitaciones sobre independencia, protección y seguridad de la información como:

- Inducción a la Firma.
- Independencia.
- Data Privacy.
- Information protection.

- We do what is right: Integrity at KPMG.
- Código de Conducta.
- SAGRILIFT y Ética Empresarial.
- Anti-Bribery and Corruption Thesaurus.

No. De colaboradores que recibieron los entrenamientos:

FY21

2.186

FY22

2.622

Todo lo anterior, para fortalecer y brindar las herramientas pertinentes para reforzar nuestras políticas y procedimientos Globales y locales, garantizando ética y transparencia en todo lo que hacemos.

El número de colaboradores que recibieron estas capacitaciones es mayor al número total de colaboradores activos al cierre del FY21 y FY22 debido a los índices de rotación. En KPMG velamos porque toda nuestra gente reciba la formación necesaria que garantice la ejecución de nuestras políticas y aporte al crecimiento profesional y personal de nuestra gente.

Horas de entrenamiento en temas de ética e integridad:



FY21

24.326



FY22

31.796

*Las horas de entrenamiento en temas de ética e integridad aumentaron un **24%** respecto al FY21.

5.9. Mecanismos y canales de reporte

GRI 2-15, GRI 2-24, GRI 2-26, GRI 2-27, GRI 413-1

En KPMG Colombia tenemos el mandato de mantener los niveles de servicio y los estándares éticos más exigentes en todas nuestras prácticas y operaciones. Es así como fomentamos un entorno de trabajo en el que nuestra gente pueda alzar su voz y comunicar conductas inapropiadas.

5.9.1. Alza tu voz: Tone at the top

GRI 2-15, GRI 2-24, GRI 2-26 GRI 2-27

En KPMG Colombia, mantenemos un compromiso firme y permanente en conservar una conducta ética que permita que nuestras acciones sean realizadas con integridad.

Nuestro liderazgo realiza constantes esfuerzos por promover y mantener nuestra cultura ética, y nuestro actuar constante con integridad, que son la piedra angular de todo lo que hacemos. Nuestros valores de Integrity, Excellence, Courage, Together y For Better son constantemente promovidos, reiterados y reforzados por nuestros líderes a través de comunicaciones, entrenamientos y campañas dirigidas al grueso de nuestra gente, buscando siempre liderar con el ejemplo y actuar como faros éticos a la hora de afrontar nuestros retos.

5.9.2. Canales de reporte

GRI 2-15, GRI 2-16, GRI 2-26, GRI 2-27

Nuestros grupos de interés tienen a disposición diferentes canales de comunicación para reportar cualquier tipo de comportamiento indebido que podría considerarse no ético o lícito tales como:

- La línea directa “Hotline” internacional de KPMG es un vehículo para que los socios, colaboradores, clientes, proveedores y otras partes de KPMG

informen de manera confidencial las inquietudes que tengan relacionadas con ciertas áreas de actividad por parte de KPMG International, Firmas miembro de KPMG o la alta dirección de una Firma miembro de KPMG. (home.kpmg/co/hotline).

- KPMG internacional trabaja con ClearView Strategic Partners, con sede en Canadá, un administrador externo.
- Buzón de sugerencias (<https://home.kpmg-co/es/home/misc/contacto.html>).
- Buzón de ideas para construir (canal interno).
- Canales de denuncia internos según niveles de mando y áreas estratégicas.
- Buzón del Oficial de Cumplimiento (co-fmocaudit@kpmg.com y co-fmocadvisorytax@kpmg.com
- Buzón de ética e Independencia (AsuntosIndepen@kpmg.com).



5.10. Seguridad de la información y privacidad del cliente

GRI 418-1

Nuestra responsabilidad incluye mantener la seguridad de la información y la privacidad de los datos personales de nuestros grupos de interés. La protección de la información es fundamental para apoyar a nuestros profesionales en la entrega de servicios para nuestros clientes.

En KPMG Colombia somos conscientes que la información es uno de nuestros activos más valiosos y estamos comprometidos en cumplir y mejorar constantemente los requisitos aplicables de los sistemas de gestión de seguridad de la información, de continuidad de negocio y de tratamiento de datos personales para proteger la privacidad, la integridad, la disponibilidad y la confidencialidad de la información de nuestras partes de interés a través de la gestión de riesgos, el aseguramiento de nuestros procesos y el cumplimiento de las obligaciones legales y los requerimientos del negocio.

Contamos con políticas operativas y estándares Globales de seguridad de la información que están alineados a la norma ISO/IEC 27001. Entre las ventajas de cumplir estándares internacionales de seguridad, se encuentran: la implantación de controles adecuados para asegurar la confidencialidad, la integridad, la disponibilidad y la privacidad de los datos, la gestión de los riesgos de protección de la información, y el cumplimiento de distintas normativas.

Durante el año fiscal FY22 tuvimos un incremento del 110% en la atención de consultas y reclamos de titulares de datos personales por lo que seguimos fomentando la importancia de la privacidad en nuestras partes de interés.

Durante el FY21 y FY22 no tuvimos violaciones ni brechas de privacidad, ni reclamaciones de autoridades regulatorias. Nuestra gestión de riesgos mantiene controles para prevenir las causas que puedan afectar el derecho a la privacidad de los titulares de datos personales.



5.11. International standard of quality management ISQM1

GRI 2-15

Durante el FY21 y FY22, bajo los lineamientos definidos por nuestra práctica Global, hemos trabajado en la implementación de “International Standard of Quality Management (ISQM1)”; cuyo objetivo es respaldar el desempeño consistente de calidad de los servicios proporcionados por KPMG, con una seguridad razonable de que la Firma y su personal cumplen con las normas profesionales, reglamentarias y legales aplicables, y que los informes y reportes emitidos son adecuados en cada circunstancia.

El cumplimiento del estándar ISQM1 es importante para la Firma porque se enfoca en el fortalecimiento de la calidad de los trabajos de auditoría, aseguramiento y otros relacionados, así como en mejorar la confianza de nuestros clientes, responder a un entorno cambiante y gestionar los riesgos en la prestación de nuestros servicios a través de un sólido sistema de administración de calidad.

Como resultado del trabajo realizado en estos dos años, en septiembre de 2022 el sistema de administración de calidad fue implementado sustancialmente de conformidad con lo requerido por el estándar ISQM1 y los requerimientos definidos por la metodología definida por nuestra práctica global.

5.12. Derechos humanos

GRI 2-23, GRI 406-1

Estamos comprometidos con el respeto de los derechos humanos, tal como se describe en nuestra Declaración Internacional de Derechos Humanos de KPMG Global. Esta declaración está en línea con los 10 principios rectores del pacto Global sobre Empresas y Derechos Humanos.

El respeto de los derechos humanos está presente en los procedimientos de calidad, riesgos, gestión de nuestra gente y nuestra cultura definidos por KPMG Global. En KPMG Colombia alineamos nuestras operaciones con los compromisos Globales descritos en nuestro Código de Conducta Global, nuestra política Global de gestión de riesgos y en la política Global de integridad.

El comportamiento ético es de suma importancia para nosotros, como se refleja en nuestro Código de Conducta Global donde articulamos nuestra tolerancia cero a comportamientos ilegales, poco éticos o violatorios de los derechos humanos, dentro de nuestra organización como con nuestros proveedores.

En KPMG Colombia reconocemos nuestro papel fundamental en el respeto de los derechos humanos y lo realizamos a través de un enfoque basado en la gestión de riesgos y la debida diligencia. Para el periodo del informe KPMG Colombia no presentó casos de vulneración de los derechos humanos.

5.12.1. Cadena de suministro responsable

Nuestro compromiso con la sostenibilidad es cada vez más grande en el proceso de selección y vinculación de proveedores. Nuestra área de Gestión Administrativa centraliza la vinculación de proveedores que prestan servicios a la Firma o a sus colaboradores, garantizando su idoneidad, legalidad y compromiso sostenible a través de procedimientos formales que cubren temas como SAGRILIFT, PTEE, Seguridad y Salud en el Trabajo.

Todos los proveedores de KPMG son gestionados de manera integral en cada una sus fases (selección, actualización, seguimiento y evaluación) buscando construir relaciones de largo plazo, contribuir con el mejoramiento continuo y lograr la alineación con las mejores prácticas de sostenibilidad, protección al medio ambiente, derechos humanos, laborales e implementación de estándares en Seguridad y Salud en el Trabajo.

El trabajo cooperativo con nuestros proveedores busca, en todo momento, las mejores prácticas sostenibles y ambientales; por lo cual, algunos de nuestros proveedores se destacan por:

- Monitoreo de huella de Carbono: Monitorear y compartir mediante informe mensual, el peso de CO2 generado por los desplazamientos aéreos de los colaboradores de KPMG durante sus viajes corporativos. Medir la generación de emisiones de CO2 en servicio de transporte terrestre de ejecutivos, certificado por la ISO 14001:2015, ISO 39001:2012, ISO 45001:2018.
- Reciclaje: Usar material reciclable y biodegradable en el consumo de bebidas calientes, contribuir con la canalización de recursos reciclables generados por KPMG hacia programas y/o proyectos de inversión social en comunidades vulnerables.
- Disposición final de residuos peligrosos: Realizar actividades de recolección, transporte, tratamiento, aprovechamiento y/o disposición final de residuos en el desmonte y recuperación de gases refrigerantes. Implementación de programas ambientales enfocados al tratamiento de envases de tóner vacíos y repuestos de impresión usados, economía circular y protocolos de gestión de residuos, debidamente certificados en ISO 14001: 2015. Gestión Integral de residuos sólidos y peligrosos en diseño, producción, suministro e instalación de sistemas modulares para oficina.
- Equidad de género: Inclusión de personal femenino en calidad de conductoras de vehículo, en el transporte terrestre de ejecutivos de KPMG.



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

6. personas

Creando una cultura solidaria, inclusiva, y con propósito basada en valores para nuestra gente.

Somos un negocio de personas. Cuando los mejores talentos construyen una carrera con nosotros, todos podemos prosperar: clientes, colegas, comunidades y el planeta. Queremos que el mundo piense en nuestra gente cuando piensen en KPMG.

En KPMG Colombia reconocemos que el talento de nuestras personas es el activo más valioso, pues son nuestros aliados fundamentales para alcanzar nuestra meta de ser la Firma de servicios profesionales más confiable del mercado. Cuidar de nuestros profesionales y promover su desarrollo continuo es fundamental para que podamos poner en práctica nuestra agenda de cambio y transformación hacia un futuro próspero e inclusivo.

A través del área People, Performance, and Culture (PPC) gestionamos estrategias y planes que brindan experiencias diferenciadoras para generar valor a nuestros colaboradores en el desarrollo de una carrera profesional próspera dentro una cultura inclusiva, diversa y solidaria. La propuesta de valor de la Firma se centra en el desarrollo de nuestra gente y el balance entre la vida personal y el trabajo.

Es así como KPMG Colombia se convierte en una marca empleadora atractiva para la actual fuerza laboral, somos conscientes de que nuestra gente extraordinaria junto con su trabajo íntegro, innovador y de calidad, hace posible llevar las metas de KPMG a la realidad. Por esto reconocemos que cada colaborador tiene valores, experiencias, conocimientos y habilidades únicas que aportan valor a nuestra gestión colectiva enriqueciendo nuestra cultura corporativa.

En el informe se encontrará la siguiente clasificación de cargos con el objetivo de alinearnos con las competencias Globales de la Firma:

Categoría de cargo

Descripción

Partner, Director



Nivel de desarrollo de las competencias Globales, en las que se encuentran los cargos de socio y director.

Senior Manager, Manager



Nivel de desarrollo de las competencias Globales, en las que se encuentran los cargos de gerente y gerente senior.

Senior Associate y Associate



Nivel de desarrollo de las competencias Globales, en las que se encuentran los cargos Coordinador, team leader, Staff asistente, senior.

6.1. Nuestros compromisos en el pilar personas (OIP)

Personas		
Inclusión, diversidad y equidad (IDE)	Bienestar y calidad de vida	Aprendizaje continuo
<ul style="list-style-type: none">• Cultura inclusiva basada en la confianza.• Fuerza laboral educada y empática.• Defensores de la igualdad de oportunidades.	<ul style="list-style-type: none">• Protección a la salud de colaboradores, tanto física como mentalmente, mientras se realiza un trabajo efectivo y productivo.	<ul style="list-style-type: none">• Desarrollo de una cultura de aprendizaje continuo.

6.2. Inclusión, diversidad y equidad (IDE)

Una cultura inclusiva basada en la confianza

La inclusión, la diversidad y la equidad (IDE) sustentan nuestros valores y cultura organizacional, son vitales para el desarrollo de nuestros objetivos corporativos. La inclusión se trata de pertenecer, por eso nos esforzamos por hacer lo correcto, proporcionando a todas nuestras personas un entorno seguro basado en la confianza y en donde puedan ser la mejor versión de sí mismos — su verdadero yo. Lo que nos hace diferentes es lo que nos hace más fuertes.

Durante los periodos fiscales FY21 y FY22 continuamos fortaleciendo nuestra cultura (IDE), alineando nuestra estrategia con el plan de acción colectivo (IDE) definido por KPMG Global a través de actividades que involucraron a todos los colaboradores. Entre ellas, el empoderamiento a nuestras mujeres, brindando herramientas con enfoque de género para construir liderazgos femeninos.

Todo esto bajo la dirección de nuestro comité de inclusión diversidad y equidad (IDE), que divulga con frecuencia conceptos claves, estrategias de liderazgo, importancia de un entorno inclusivo y las ventajas que trae un equipo de trabajo diverso.

Plan de acción colectiva de inclusión, diversidad y equidad (IDE).

Existe una expectativa por parte de nuestra gente, nuestros clientes y la sociedad en general, sobre la existencia de una agenda sólida de inclusión, diversidad y equidad, vinculada a la letra “S” de “ESG” “Ambiental, Social y Gobernanza”, nuestro Plan de Impacto y nuestra ambición de Confianza y Crecimiento. Nuestro plan de acción colectiva de IDE establece los pasos que está tomando KPMG para impulsar estos temas dentro de nuestra firma y en las comunidades a las que nos enorgullece servir.

Cinco objetivos fundamentales para cumplir con nuestra ambición



Rendición de cuentas de las y los líderes:

Garantizar la rendición de cuentas a través de objetivos, expectativas y compromisos claros y específicos de IDE.



Políticas y lineamientos:

Implementar una política global de IDE para que todos y todas estemos conscientes de los comportamientos requerido y los mecanismos disponibles para que podamos hablar e invertir nuestro tiempo en iniciativas.



Métricas e informes transparentes:

Establecer una clara ambición de inclusión, diversidad y equidad, establecer objetivos, metas y mediciones adecuados.



Recursos educativos

Diseñar, desarrollar y seleccionar un conjunto de recursos accesibles para todos y todas, y ayudar a garantizar que no exista sesgo en los procesos clave del talento.



Compromiso externo:

Impulsar una serie de iniciativas externas para apoyar y educar a nuestros clientes y comunidades.

Alianza

Defender la cultura

Equidad

Hacer escuchar nuestra voz

Una cultura inclusiva, basada en la confianza

Una fuerza laboral capacitada y empática

Una postura a favor de la igualdad de oportunidades

3 pilares

Inclusión, diversidad y equidad (IDE)

En KPMG Colombia estamos convencidos de la riqueza que proporciona la diversidad y su beneficio para la construcción de la sostenibilidad. La diversidad nos permite entender y afrontar los retos con soluciones innovadoras.

Nuestro comité (IDE) revisa que las prácticas que desarrollamos como Firma, fomenten una cultura de igualdad, promueve y fortalece nuestras iniciativas de empoderamiento femenino, respeto a la diversidad de la comunidad LGTBQ+, y todas las actividades de inclusión.

Durante el FY21 y FY22 de la mano del comité (IDE) empoderamos a nuestros líderes compartiendo conceptos claves, estrategias de liderazgo, la importancia de un entorno inclusivo y las ventajas que trae un equipo de trabajo diverso. También brindamos a nuestros colaboradores herramientas y conceptos para entender la diversidad, la equidad y la inclusión en nuestra vida personal y profesional y compartimos con nuestras mujeres sesiones y talleres de liderazgo femenino.

Comité de inclusión, diversidad y equidad (IDE)

En KPMG promovemos la equidad de género como un valor que nos permite tomar acción frente a la inclusión de toda nuestra diversidad en un entorno seguro, pensando siempre, en que nuestra gente extraordinaria pueda desarrollar al máximo sus capacidades.

Construir una fuerza laboral diversa en género con una clara representación femenina en los niveles más altos del liderazgo es una prioridad estratégica. Nuestra gestión está enfocada en tener mayor representación femenina en nuestro liderazgo, este objetivo esta alineado con la meta Global de lograr un 33% de representación femenina en cargos de socios y directores para el 2025.

Durante el FY21 y FY22 de la mano de nuestras mujeres, continuamos construyendo estrategias de aprendizaje y empoderamiento, diseñamos espacios de formación para el liderazgo femenino dirigido a socias, directoras y gerentes, desarrollamos entrenamientos sobre sesgos inconscientes,

estereotipos de género y otros temas dirigidos a todo nuestro liderazgo. En este camino nos proponemos el objetivo desde Our Impact Plan de empoderar a nuestras mujeres en su lugar de trabajo y en la comunidad para que ellas sean agentes de transformación en todos los espacios de la sociedad.

Mujeres KPMG

En KPMG promovemos la equidad de género como un valor que nos permite tomar acción frente a la inclusión de toda nuestra diversidad en un entorno seguro, pensando siempre, en que nuestra gente extraordinaria pueda desarrollar al máximo sus capacidades.

Construir una fuerza laboral diversa en género con una clara representación femenina en los niveles más altos del liderazgo es una prioridad estratégica. Nuestra gestión está enfocada en tener mayor representación femenina en nuestro liderazgo, este objetivo esta alineado con la meta Global de lograr un 33% de representación femenina en cargos de socios y directores para el 2025.

Durante el FY21 y FY22 de la mano de nuestras mujeres, continuamos construyendo estrategias de aprendizaje y empoderamiento, diseñamos espacios de formación para el liderazgo femenino dirigido a socias, directoras y gerentes, desarrollamos entrenamientos sobre sesgos inconscientes, estereotipos de género y otros temas dirigidos a todo nuestro liderazgo.

En este camino nos proponemos el objetivo desde *Our Impact Plan* de empoderar a nuestras mujeres en su lugar de trabajo y en la comunidad para que ellas sean agentes de transformación en todos los espacios de la sociedad.





Día internacional de la Mujer



FY21

Se tuvo como centro el lema #ChooseToChallenge/ Del desafío viene el cambio, todos podemos elegir desafiar si denunciamos los prejuicios y la desigualdad de género, mientras buscamos y celebramos los logros de las mujeres para ayudar a crear un mundo más inclusivo.



FY22

De la mano de nuestras mujeres líderes desarrollamos un panel en donde conversamos sobre diferentes temas que son vitales para impulsar el desarrollo sostenible y lograr que la igualdad de género sea una realidad.

Global PRIDE KPMG

Durante el FY21 y FY22 con el apoyo de KPMG Global participamos en diferentes espacios y actividades como seminarios web y boletines, entrenamientos sobre liderazgo inclusivo, asociaciones a través de las fronteras regionales y recursos de (IDE) como nuestra política Global de KPMG que nos permitieron conectar con nuestra comunidad Pride. Esto nos brindó oportunidades para fomentar el conocimiento, capacidades y sensibilización de toda nuestra población en la consecución de aliados LGTBIQ+.



6.3. Nuestra diversidad en cifras

GRI 2-7, GRI 2-8, GRI 405-1

	FY21	FY22
No. total, de colaboradores	1657 *4% más que en el FY20.	1801 *8% más que en el FY21.
Mujeres y hombres	Mujeres: 1010 (61%) Hombres: 647 (39%)	Mujeres: 1108 (62%) Hombres: 693 (38%)
Mujeres en el liderazgo directoras y socias	Mujeres: 32 (34%) Hombres: 63 (66%) *Directores y socios.	Mujeres: 51 (46%) *3% más que en el FY21. Hombres: 60 (54%) *Directores y socios.
Mujeres en el liderazgo gerentes senior y gerentes	Mujeres: (103) 65% Hombres: (55) 34 % *Gerentes y gerentes senior	Mujeres: (98) 59% Hombres: (67) 41 % *Gerentes y gerentes senior
Generaciones	Menor de 25: 362 (22%) Entre 25 y 34: 900 (54%) Entre 35 y 44: 248 (15%) Entre 45 – 54: 107 (7%) Mayor a 55: 40 (2%)	Menor de 25: 372 (21%) Entre 25 y 34: 996 (55%) Entre 35 y 44: 285 (16%) Entre 45 – 54: 109 (6%) Mayor a 55: 39 (2%)
Regiones	Pereira — 2 Bucaramanga — 14 Barranquilla — 44 Cali — 117 Medellin — 137 Bogotá — 1343	Pereira — 1 Cartagena — 3 Bucaramanga — 15 Barranquilla — 41 Cali — 126 Medellin — 154 Bogotá — 1461
Personal contratado a través de un tercero	2	1

*Nota: Dentro de la información reportada para el FY21 y FY22 no se tuvo en cuenta el cargo “aprendiz”.

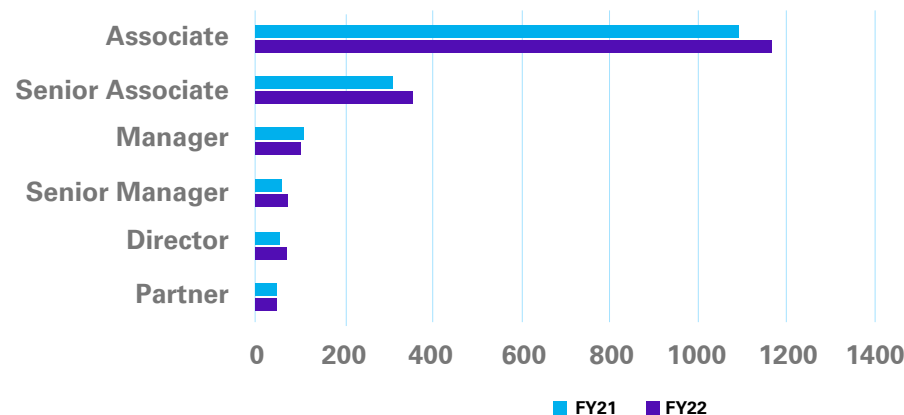
* La información presentada corresponde al total de personas activas a corte de septiembre del 2021 y septiembre del 2022.

6.3.1. Nuestra diversidad por género y categoría de cargo

Categoría de cargo	FY22			FY21		
	F	M	Total	F	M	Total
Partner	18%	82%	44	20%	80%	46
Director	64%	38%	67	47%	53%	49
Liderazgo	46%	54%	111	34%	66%	95
Senior Manager	67%	32%	67	71%	29%	56
Manager	54%	46%	98	62%	38%	102
Gestión	61%	39%	165	65%	35%	158
Senior Associate	61%	39%	354	58%	42%	311
Associate	63%	37%	1171	63%	37%	1093
Equipos	63%	37%	1525	62%	38%	1404
Total	63%	37%	1801	61%	39%	1657

*Nota: La información presentada corresponde al total de personas activas a corte de septiembre del 2021 y septiembre del 2022.

Distribución por catergoria de cargo



Durante el FY21 y FY22 nuestras mujeres representaron más de la mitad de la fuerza laboral de KPMG Colombia, con un porcentaje del 61 % frente a la población total.

La participación de nuestras mujeres en la categoría de cargo senior manager y manager tuvo una representación del 65% para el FY21 y 59% para el FY22. Esta diferencia está directamente relacionada con ascensos de nuestras mujeres a cargos de liderazgo directoras y/o socias y a rotación interna.

Respecto al más alto nivel de liderazgo contamos con un 34% de mujeres lideres para el FY21 y 44% para el FY22, con quienes continuamos trabajando para brindar herramientas y fortalecer capacidades que les permitan afianzar su empoderamiento para ser lideres replicadoras en la organización y la sociedad.

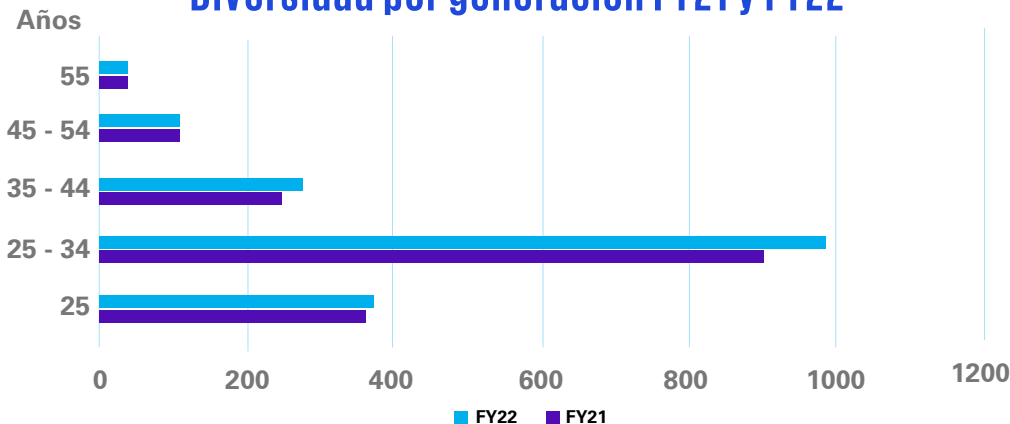
6.3.2. Diferentes generaciones un mismo equipo

GRI 2-7

Categoría de cargo	FY22					FY21				
	25<	25-34y	35-44y	45-54y	55y	25<	25-34y	35-44y	45-54y	55y
Partner	0%	2%	25%	48%	25%	0%	2%	26%	46%	26%
Director	0%	2%	54%	36%	8%	0%	4%	43%	43%	10%
Senior Manager	0%	20%	45%	29%	6%	0%	13%	55%	27%	5%
Manager	0%	53%	36%	8%	3%	0%	43%	41%	14%	2%
Senior Associate	1%	68%	27%	5%	1%	1%	72%	24%	3%	1%
Associate	32%	59%	6%	2%	1%	33%	57%	6%	3%	1%
Total	21%	55%	16%	6%	2%	22%	54%	15%	6%	2%



Diversidad por generación FY21 y FY22

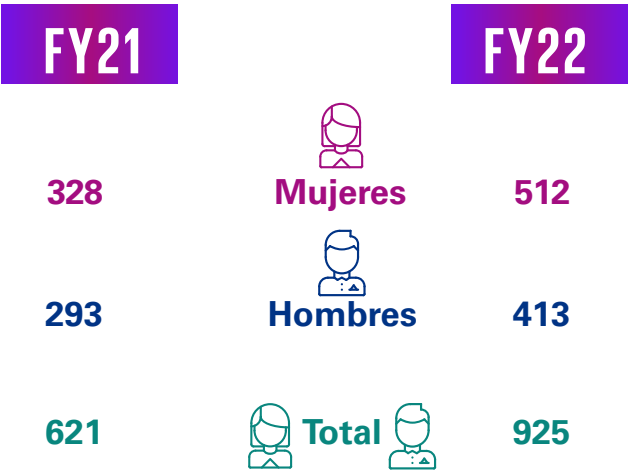


Durante el FY21 Y FY22, la mayor parte de nuestros colaboradores continúa ubicándose en el rango de edad entre 25 y 34 años, seguida por nuestros jóvenes menores de 25 años. Al tener equipos de trabajo multigeneracionales, aumentamos nuestra riqueza de pensamiento diverso y en nivel de competencia en el desarrollo de nuestro negocio. Es así como construimos puentes de comunicación asertivos y empáticos para reconocer las habilidades y motivaciones de todas las generaciones que hacen parte del equipo KPMG para potenciar su desarrollo profesional y ofrecerles así un plan de carrera que se ajuste a sus expectativas, garantizando que, a través de nuestros servicios, brindemos una experiencia de calidad, íntegra y a la vanguardia que exige el mercado.

6.3.3. Nuevas contrataciones por diversidad

GRI 2-7, GRI 401-1

Contrataciones por género.



Contrataciones por edad

Edad	FY21	composición FY21	FY22	composición FY22
25<	257	41 %	307	33%
25-34	297	48%	504	54%
35-44	51	8%	100	11 %
45-54	13	2%	12	1 %
>55	3	0,5%	2	0,2%
Total	621	100%	925	100%



Contrataciones por sede

Sede	FY21	composición FY21	FY22	composición FY22
Bogotá	485	78%	753	81%
Medellín	57	9%	83	9%
Bucaramanga	10	2%	5	1%
Barranquilla	15	2%	22	2%
Pereira	2	0,3%	0	0%
Cartagena	0	-	2	0,2%
Cali	52	8%	60	6%
Total	621	100%	925	100%

Para el FY22 la contratación de mujeres aumentó un 36% respecto al mismo periodo del FY21. En el caso de los hombres se presentó un comportamiento similar, ya que la contratación de hombres aumento en un 30% respecto al mismo periodo del FY21, incrementando en un 33% la contratación respecto al FY21.

6.3.4. Retención de personal

GRI 2-7, GRI 401-1

La tasa de retención de personal para el FY21 fue de 61% y para el FY22 del 56%. Hemos asumido el reto de innovar y formular estrategias transversales que nos ayuden a potencializar nuestros mejores talentos. Es por esto, que continuamos trabajando en fortalecer nuestra cultura brindando espacios de calidad a nuestra gente a través de oportunidades y beneficios que nos convierta en la clara elección de nuestros colaboradores.

*Nota: Dentro de la información reportada para el FY21 y FY22 no se tuvo en cuenta el cargo “aprendiz.”

6.3.5. Rotación de personal

FY21

Por género



Mujer

Retiros

310

% rotación

31%

Hombre

253

40%

Por edad



25<

123

38%

25-34

349

39%

35-44

66

27%

45-54

17

16%

>55

8

19%

Por sede



Barranquilla/

Cartagena

10

25%

Bogotá

426

31%

Bucaramanga

4

36%

Cali

46

39%







Medellín

75

49%



FY22

		Retiros	% rotación
Por género			
		Mujer	413
		Hombre	368
Por edad			
		25<	171
		25-34	486
		35-44	99
		45-54	16
		>55	89
Por sede			
		Barranquilla/	
		Cartagena	19
		Bogotá	632
		Bucaramanga	6
		Cali	53
		Medellín	67
		Pereira	1

6.3.6. Permisos parentales

GRI 401-3

Para el FY21 (28 mujeres y 9 hombres) se acogieron al permiso parental, el 100% de estos colaboradores regresó a sus labores al finalizar la licencia y el 73% permaneció en la Firma 12 meses posterior al periodo de licencia.

Para el FY22 (34 mujeres y 12 hombres) se acogieron al permiso parental, el 96% de estos colaboradores regresó a sus labores al finalizar la licencia y el 64% permaneció en la Firma 12 meses posterior al periodo de licencia.

6.3.7. Global People Survey GPS

En KPMG Colombia trabajamos para construir una relación confiable y directa con nuestra gente, lo que nos permite gestionar de manera focalizada sus expectativas y necesidades. Como herramienta principal de comunicación, contamos con nuestra Encuesta Global de Clima Organizacional o GPS (Global People Survey).

La encuesta de GPS es una herramienta importante que nos ofrece un panorama claro de cómo se encuentra nuestra Firma frente a otras KPMG en el mundo, y nos permite compararnos con empresas del mismo sector, dándonos una visión Global para definir estrategias transversales a todas las KPMG respondiendo a los resultados de la encuesta. Los resultados de esta encuesta son complementados con información y datos recolectados a través de herramientas adicionales como: buzón de ideas para construir, grupos focales, evaluaciones de desempeño, retroalimentaciones anuales, entrevistas de retiro y batería de riesgo psicosocial.



De esta forma se identifican fortalezas y oportunidades de mejora, así como, elementos necesarios para diseñar programas y estrategias acordes a las necesidades de la Firma, que impulsen el compromiso de nuestros colaboradores y que nos lleven al cierre de brechas en temas generales de clima organizacional.

Nuestros 3 índices estratégicos aumentaron su nivel de favorabilidad con respecto a GPS 2021, lo cual es el resultado de todos los planes acción realizados para y por nuestra gente. Adicionalmente, rompimos récord histórico con el índice de participación.

Para el FY21 la encuesta involucró tres índices que movilizan nuestra Estrategia Colectiva, obteniendo los siguientes resultados:

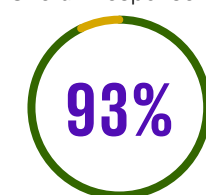
FY21



Índice de compromiso	13.214
Índice de confianza	16.546
Índice de crecimiento	24.326

FY22

Headlines
Overall Response Rate



Respuestas
1440 de 1542

Engagement



Trust



Growth



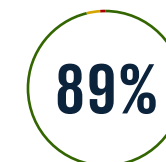
Implementamos nuestro EVP Global y la percepción en los 5 pilares fue satisfactorio:

Come as you are



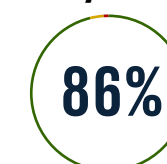
Tendencia 2021 3 SAC 4 KPMG Colombia 0
KPMG Worldwide 9 Colombia KF Norm 2

Do work that matters



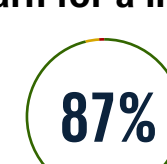
Tendencia 2021 3 SAC 7 KPMG Colombia 0
KPMG Worldwide 12 Colombia KF Norm 2

Make your mark



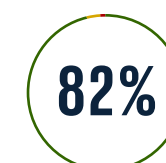
Tendencia 2021 5 SAC 5 KPMG Colombia 0
KPMG Worldwide 10 Colombia KF Norm 2

Learn for a lifetime



Tendencia 2021 2 SAC 2 KPMG Colombia 0
KPMG Worldwide 9 Colombia KF Norm 2

Thrive with us



Tendencia 2021 5 SAC 5 KPMG Colombia 0
KPMG Worldwide 8 Colombia KF Norm 2

6.4. Marca empleadora

GRI 402-2

Ser defensores de la igualdad de oportunidades

Atraemos el talento extraordinario

Ingresos FY22

Nuestro proceso es interactivo y dinámico a nivel nacional, gracias a **las estrategias de selección masivas** realizadas durante el FY22 se logró la contratación de **talentos extraordinarios**.

149



Empleos nuevos que KPMG Colombia generó en el FY22

Durante El FY22 KPMG continuó generando empleo de forma equitativa entre Hombres y Mujeres

		Equipo Staff	Equipo Gerencial	Equipo Directivo	Total
	<30	74%			74%
	30-50	23%	1%	1%	25%
	>50	1%			1%
		98%	1%	1%	100%
	<30	64%	1%		65%
	30-50	31%	1%	1%	33%
	>50	1%	1%		2%
		96%	3%	1%	100%

Ingresos

55%

45%



Nuestro proceso es interactivo y dinámico a nivel nacional, gracias a las estrategias de selección masivas realizadas durante el FY22 se logró la contratación de talentos extraordinarios. La Gamificación en el proceso de selección permite una alta experiencia del candidato, de esta forma evaluamos talento de forma diferente a la convencional aplicando un enfoque más inmersivo y experiencial.

6.5.Cultura de aprendizaje a lo largo de toda la vida - L&D At Kpmg

GRI 404-1

Una fuerza laboral educada y empática.

GIR 205-2, GRI 404-1

Construimos una cultura de aprendizaje continuo a lo largo de toda la vida, en donde juntos trabajamos, aprendemos, aplicamos conocimientos, habilidades, nos anticipamos, adaptamos al cambio y autogestionamos el aprendizaje.

Aplicamos y compartimos conocimiento con nuestros profesionales, a través de nuestros programas de entrenamiento que permiten impulsar la actualización del conocimiento y el desarrollo de habilidades y competencias de manera ágil e interactiva a través de Degreed, una plataforma que ha evolucionado nuestro crecimiento gracias a los miles de recursos y contenidos de alta gama que se encuentran alineados a los intereses y necesidades de cada colaborador, y lo mejor: usando la inteligencia artificial.

Horas de capacitación para el FY21.



148.548

Promedio de horas de formación por empleado.



89.6

Promedio de horas de capacitación por género.



Mujer:90.545
Hombre:58.002

Promedio de horas de formación por categoría de cargo.



Partner → 5.305
Director → 5.356
Senior Manager → 5.275
Manager → 12.960
Senior Associate → 38.188
Associate → 81.462

Horas de entrenamiento en temas de ética e integridad FY21.



24.356

Cantidad de personas que realizaron entrenamientos en temas de ética e integridad FY21.

2.186



Horas de capacitación para el FY22.



155.671

Promedio de horas de formación por empleado.

86.43

Promedio de horas de capacitación por género.



Mujer: 95.770
Hombre: 59.900

Promedio de horas de formación por categoría de cargo.



Partner —————> 3.641
Director —————> 5.109
Senior Manager —> 5.096
Manager —————> 10.745
Senior Associate —> 41.397
Associate —————> 89.681

Horas de entrenamiento en temas de ética e integridad FY21.



31.796

Cantidad de personas que realizaron entrenamientos en temas de ética e integridad FY21.



2.622

***100% de la población realizó entrenamientos en temas de ética e integridad.**

6.6. Bienestar y calidad de vida

GRI 401-2

Proteger la salud física y mental de nuestras personas para fomentar la efectividad y productividad.

Find Opportunity Everywhere with KPMG

Para KPMG, sus personas son lo más importante. Por eso, constantemente trabajamos en brindar espacios y herramientas que permitan encontrar oportunidades en cada uno de los programas que diseñamos contribuyendo a equilibrar la vida personal y laboral.

6.6.1. Reward – Back Safe | Be Extraordinary, Be KPMG

En KPMG anualmente reconocemos y celebramos a todos nuestros profesionales. En el año 2022, celebramos el Día del Profesional KPMG, realizando un evento que nos permitiera reencontrarnos de nuevo en nuestras oficinas, contando con la participación del 80% y con un regreso de manera segura, cuidando la salud de nuestros colaboradores y sus familias, adicionalmente, aprovechamos para lanzar nuestra Propuesta de Valor al Empleado (PVE) alineada a los estándares de KPMG Global y mostrando las oportunidades y las razones por las cuales KPMG fue su mejor elección.





Be Extraordinary, Be KPMG

6.6.2. Medicina Prepagada | Thrive with us

GRI 403-3

KPMG realizó una campaña masiva, para la afiliación de todos sus colaboradores al beneficio de Medicina Prepagada con Colmédica, entidad que proporciona atención en salud de alta calidad en el plan Esmeralda, sin costo para ninguno de sus colaboradores.

Donde actualmente el **80%** de su población cuenta con el beneficio y tarifas preferenciales para sus beneficiarios. Cobrando gran relevancia posterior a la pandemia, haciendo énfasis en que nos cuidamos y preocupamos por la salud de nuestra gente.



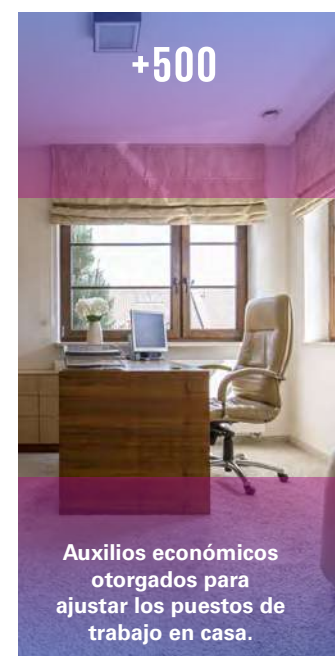
6.6.3. Modalidades de trabajo Flexible | Flex With Purpose

KPMG está comprometida con nuestra gente, por ello impulsa el cambio para generar bienestar y calidad de vida en la nueva realidad que nos permite a todos trabajar juntos por un futuro mejor. Por eso, después de la pandemia trabajamos para brindar a nuestros colaboradores mayor flexibilidad a través del trabajo en casa, el cual ajustamos para las necesidades de nuestra gente, el negocio y nuestros clientes.

En KPMG Colombia, contamos con dos modalidades de trabajo flexibles:

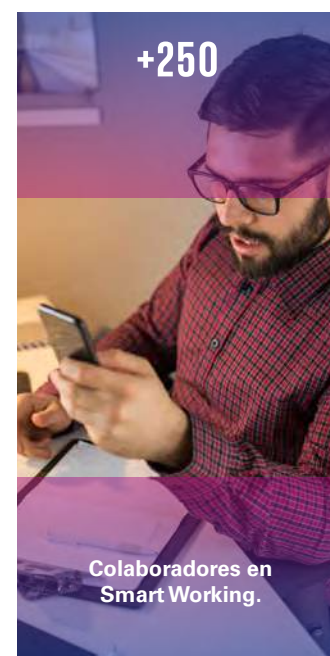
1. Teletrabajo Autónomo

Nuestros colaboradores podrán trabajar desde casa hasta 4 días a la semana y tienen la posibilidad de visitar nuestras oficinas según su necesidad o la de la Firma. Para esta modalidad, buscamos garantizar las mejores condiciones de trabajo, por eso, realizamos una evaluación de cada puesto de trabajo adecuado en sus casas y los acompañamos en la implementación de los elementos mínimos para garantizar la ergonomía en su hogar.



2. Smart Working

Algunas personas por sus funciones o necesidades deben visitar nuestras oficinas o las de cliente con mayor frecuencia, de ahí nace el Smart Working, en el cual se puede trabajar hasta 2 días en casa.



6.6.4. Beneficios en tiempo | Thrive with us

Promovemos la armonía entre la vida personal y laboral de nuestros colaboradores, por esto, brindamos a nuestra gente espacios que faciliten ese balance. Estos beneficios, son valorados y reconocidos en nuestra Firma.

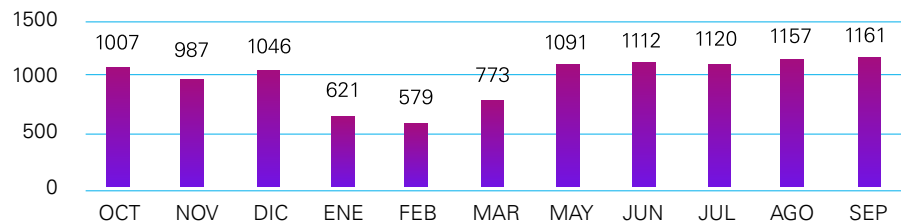
- Viernes para ti y tu familia: otorgamos 4 horas libres en la tarde cualquier viernes del mes (para líneas de negocio) y el tercer viernes de cada mes (para Central Services) destinadas para que se disfruten con la familia y amigos.
- Permisos Especiales: brindamos un espacio de 8 horas remuneradas al año que permitirá realizar diligencias personales y podrán ser administradas de forma individual.
- Tarde de cumpleaños: queremos que ese día especial, se pueda compartir con los suyos, por eso, otorgamos la tarde libre del día del cumpleaños.

Hacemos seguimiento trimestralmente del uso de los beneficios, donde se puede evidenciar el disfrute de estos. Durante el año 2022, presentamos las siguientes estadísticas de disfrute:





Disfrute Viernes para ti y tu familia FY22



Nota: # de colaboradores que disfrutaron el beneficio mensualmente.

6.6.5. Está bien, no estar bien - Orientación Emocional | Thrive with us

GRI 403-1

En KPMG brindamos el servicio de orientación en psicología de forma gratuita a nuestros colaboradores y su familia, con el fin de construir un mayor bienestar y crecimiento personal.

Durante el año 2022, se realizaron 490 horas de acompañamiento virtual y telefónico, atendiendo necesidades en las diferentes dimensiones del ser humano.

Con el otro



Adolescentes



Pautas de crianza



Psicología infantil



Relaciones familiares



Relaciones de pareja



Relaciones interpersonales

Consigo mismo



Ansiedad



Estrés



Duelo



Desarrollo personal



Enfermedades físicas



Habilidades sociales



+ 490

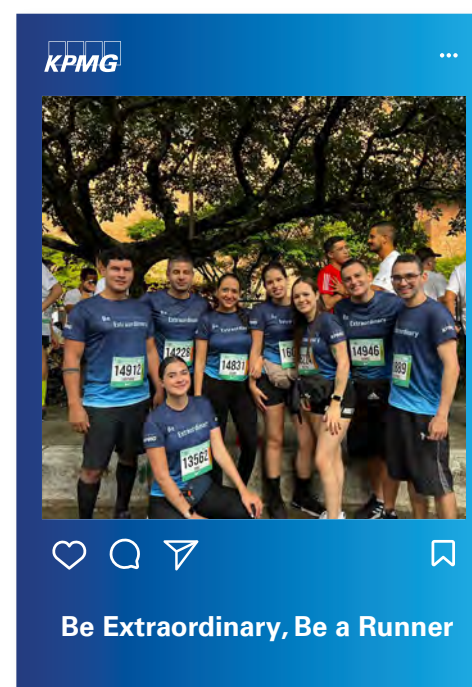
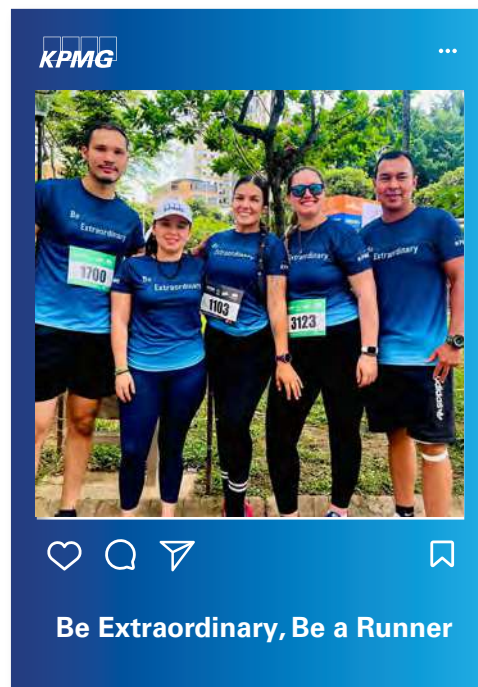
Horas de asesoría en psicología.



6.6.6. Be Extraordinary, Be a Runner

Buscamos promover la salud física de nuestros colaboradores, por eso, patrocinamos anualmente a quienes aman correr y nos representan como Firma en las maratones más importantes de cada ciudad (Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla y Bucaramanga).

Durante el año 2022 nos representaron 137 personas a nivel Nacional.



6.6.7. Mi vida, Mi responsabilidad | Thrive With Us

Durante el FY22 acompañamos a nuestros colaboradores en su desarrollo profesional y personal, abordando diferentes temas, enfocados en el crecimiento de nuestra gente.

Buscamos anualmente actualizar los temas y abordar los diferentes ejes de la vida.

- Miedos y etapas de la vida.
- El poder de construir una marca personal a partir de tus intereses.
- ¡No Lo Dejes Para Después! cómo Vencer La Procrastinación.
- Pequeños Gestos, Grandes Cambios.
- Equilibrémonos.
- Comunicación no violenta.
- Inteligencia Emocional - Asertividad.
- Mentalidad de Desafío vs Mentalidad de amenaza.
- Toma de decisiones.
- Relaciones interpersonales.



+1110

Participaciones
durante el año en
nuestras sesiones.

6.6.8. Onboarding en KPMG Colombia | Thrive with us

En KPMG buscamos brindar la mejor experiencia desde el primer momento y facilitar el proceso de adaptación a los nuevos colaboradores de la Firma.

Para esto, hemos creado una ruta de acompañamiento que inicia desde el primer día de ingreso, hasta los primeros dos meses en la Firma.



Inducción General a la Firma

Alinear a nuestra gente frente a cada área de la Firma.



Ángeles Guardianes

Brindar herramientas y tips frente a la línea de negocio.



Bienvenida a la Firma

Recibir a nuestra gente de la mejor forma posible.



Buddy

Acompañar en el proceso de adaptación de los nuevos colaboradores.

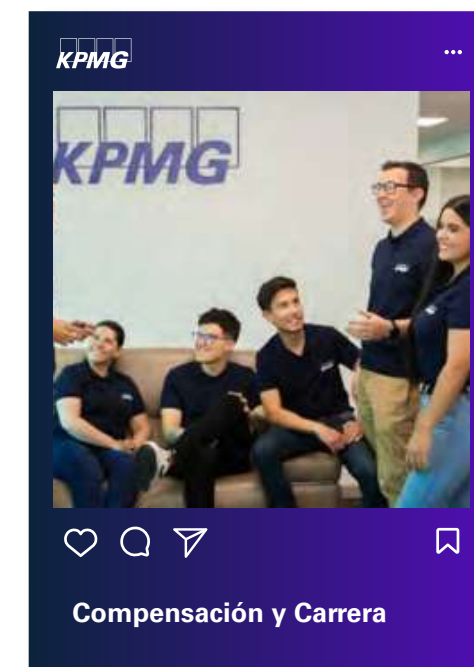
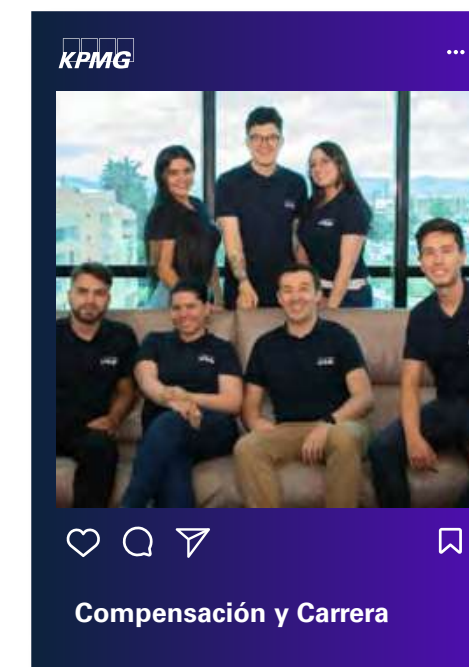
932

Nuevas personas en la Firma a quienes se les brindó el acompañamiento.



6.7. Desarrollo Compensación y Carrera

GRI 404-2



6.7.1. Evaluación de desempeño My Performance Development

GRI 404-3 GRI 2-18.

La evaluación de desempeño de nuestros colaboradores es uno de los pilares y estándares, que nos permite garantizar contar con personas extraordinarias por lo que ofrecemos continuo acompañamiento, con el objetivo de llevar su potencial personal y profesional a otro nivel.

Fortalecemos la cultura de la retroalimentación constante a partir de una perspectiva 360 grados, a través de nuestra plataforma My Performance Development, que permite a los colaboradores establecer metas con metodología SMART, garantizando una evaluación objetiva.

El 100% de nuestros colaboradores recibe este feedback anualmente (año fiscal).

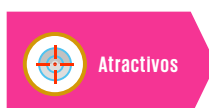
SMART



Definidos en el tiempo



Realistas



Atractivos



Medibles



Específicos

6.7.2. Programa de Bilingüismo

GRI 404-2

Para KPMG Colombia es muy importante seguir construyendo una cultura bilingüe y competitiva, por ese motivo contamos con un programa de Bilingüismo, que ofrece a nuestros colaboradores la posibilidad de participar en clubes conversacionales en inglés de manera semanal, acceso libre a cursos cortos de formación en otros idiomas a través de nuestra plataforma Degreed y la posibilidad de realizar inmersiones de inglés fuera del país en periodos de 6 a 8 meses en distintos lugares del mundo, articulado con la aplicación anual de un test de clasificación.



6.7.3. Ranking (Medición de potencial)

GRI 2-20.

Desde el área de Desarrollo, Compensación y Carrera, uno de los pilares para la gestión de ascensos es la aplicación de Ranking, insumo que nos permite identificar qué personas son las más aptas para asumir un rol de liderazgo en la Firma e identificar los colaboradores High Potential.

Durante el FY22 se aplicaron y calcularon más de 3.200 pruebas con el fin de consolidar el resultado Ranking de nuestros colaboradores.



6.7.3.1. Programa de liderazgo

Durante el programa de Liderazgo desarrollado en los años 2021 y 2022, más de 200 horas fueron impartidas en charlas y cursos, brindando a nuestros colaboradores del grupo gerencial y staff herramientas y conocimientos que pudieron apalancar en el desarrollo de sus habilidades de liderazgo, ventas y entendimiento del mercado con el objetivo de generar impacto, buscar crecimiento e inspirar confianza, los cuales son elementos fundamentales para el desarrollo personal y profesional adaptado en el modelo de competencias “Everyone a Leader”. El programa ayudó a generar mediciones de alto nivel frente al indicador de liderazgo en la encuesta de clima organizacional con un 87% de satisfacción para el año fiscal 2022.

6.7.4. Plan de carrera

De acuerdo con la medición de desempeño y potencial que realizamos año a año nuestros colaboradores extraordinarios son ascendidos con el fin de retener al mejor talento y brindar la mejor carrera profesional para cada uno.



6.7.5. Compensación

GRI 202-1, GRI 2-20, GRI 405-2

Para KPMG es muy importante mantener una cultura equitativa e inclusiva la cual se logra desde nuestra estructura organizacional y administración salarial. Basados en una metodología de valoración de cargos, medimos de forma objetiva la contribución de cada uno y mantenemos una remuneración justa y basada en la estructura salarial definida.

INDICADOR	AÑO FISCAL	RESULTADO
Índice salarial de género*	FY21 FY22	72% 99%
Equidad salarial**	FY21 FY22	89% 95%

* (Salario promedio de hombres / salario promedio de mujeres * 100) Meta = 100%

** (Q de colaboradores en banda / Q de colaboradores total * 100) Meta = 100%

6.8. Seguridad y salud en el trabajo SG-SST

GRI 403-1, GRI 403-2, GRI 403-3, GRI 403-4, GRI 403-5, GRI 403-6

En KPMG Colombia nos preocupamos por nuestra gente y somos conscientes que un ambiente de trabajo seguro y saludable permite atraer y retener los mejores talentos.

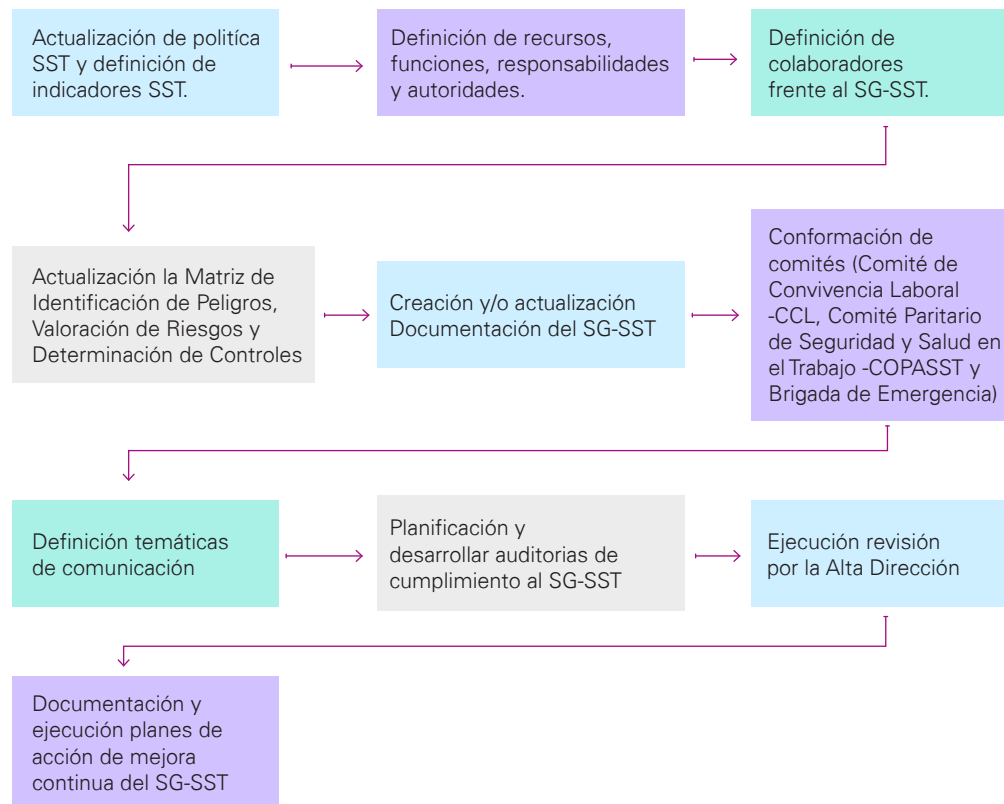
Contamos con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que responde a la Normatividad Legal Vigente Colombiana y a las Políticas Internas de la Firma, lo cual nos permite prevenir y mitigar



los impactos negativos que pueden afectar la integridad y la salud de nuestros colaboradores, desarrollando diferentes actividades que impactan el bienestar físico, mental y social, así como la promoción de prácticas consientes y activas de cuidar de sí mismo (autocuidado).

Es importante destacar que durante el periodo FY22 se logró un cumplimiento del 100% del SG-SST en la autoevaluación de los estándares mínimos que realiza anualmente la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), y con el objetivo de mantener ese cumplimiento y buscar la mejora continua.

Proceso para la identificación y gestión de riesgos.



6.8.1. Participación de nuestra gente en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

GRI 403-1, GRI 403-2, GRI 403-3, GRI 403-4

Contamos con un valioso equipo de personas comprometidas que participan en los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) y los Comités de Convivencia Laboral (CCL), así como un grupo de colaboradores formados en preparación y respuesta ante emergencias que hacen parte de la Brigada de Emergencia, estas personas juegan un papel fundamental en la promoción de la seguridad, el bienestar y la eficiencia en nuestro entorno laboral. Adicionalmente contamos con diferentes mecanismos para que nuestros colaboradores realicen el reporte de los peligros o situaciones de riesgo, así como consultas y participación en el SG-SST: intranet, correo electrónico y buzones de la Firma.

6.8.2. SG-SST y los Objetivos de desarrollo sostenible

La Seguridad y Salud en el Trabajo no solo nos permite proteger a nuestra gente, mitigar riesgos en nuestras operaciones, incrementar la productividad y blindar la continuidad de a los negocios, también constituye una herramienta clave para el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

En KPMG Colombia apuntamos al cumplimiento de los ODS No. 3 y No. 8 protegiendo la salud de nuestra gente, tanto física como mental, y permitirles ser efectivos y productivos.





6.8.3. Plan de formación SG-SST

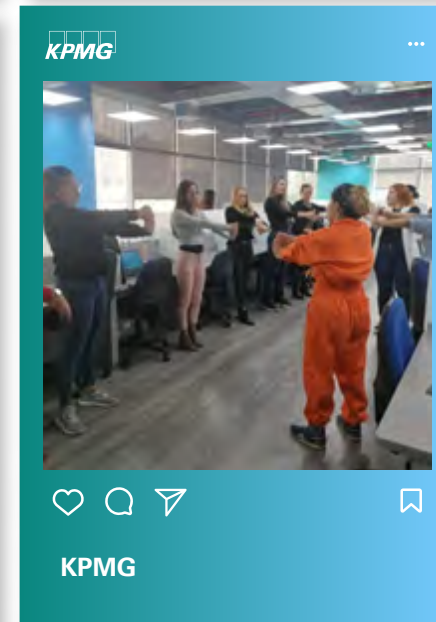
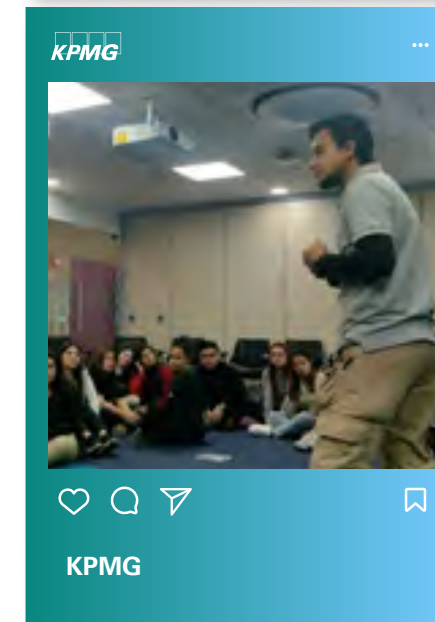
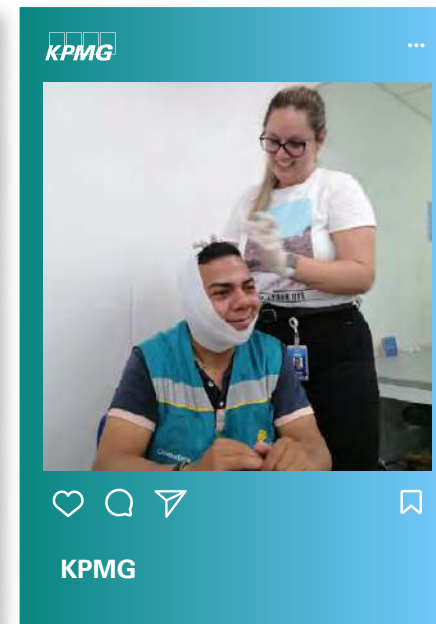
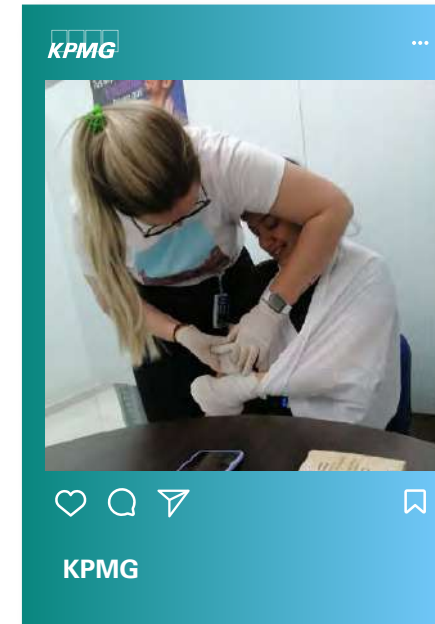
GRI 403-5, GRI 403-6

Durante el FY 22 se realizaron actividades como la semana de la salud, donde se abordaron diferentes temas de promoción de salud y prevención de la enfermedad con más de 40 sesiones del programa de pausas activas y cognitivas, en conjunto con el programa de “Mi vida, mi responsabilidad”.

6.8.4. Indicadores de ausentismo y accidentalidad

GRI 403-2

Indicador	FY22	Interpretación
Severidad de accidentalidad.	1,09%	Se generó 10 días de incapacidad a causa de 1 accidente de trabajo.
Frecuencia de accidentalidad.	0,11 %	Se presentó 1 accidente de trabajo.
Ausentismo por causa médica.	66,88%	Se generaron 8769 días de ausentismo.
Incidencia de la enfermedad laboral.	0%	No se registraron nuevos casos de enfermedad laboral.
Prevalencia de la enfermedad laboral.	380,4%	Se cuenta con una enfermedad laboral calificada.



7. Planeta

GRI 2-25, GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 305-5, GRI 304-2, GRI 306-1, GRI 306-2

Reducir nuestro impacto en el ambiente y construir un futuro sostenible y resiliente.

En KPMG Colombia entendemos que para construir un negocio estable debemos proteger el planeta. Los recursos naturales están siendo presionados a un ritmo cada vez más alarmante, con impactos en la economía, el desarrollo y el bienestar de las poblaciones. Por esto es urgente que las empresas, gobierno y sociedad adopten políticas que aseguren una transición hacia una economía baja en carbono.

Desarrollamos nuestra estrategia ambiental a través de una cultura ESG, que nos recuerda que es importante alejarse del pensamiento a corto plazo y asegurar que las estrategias climáticas sean resilientes y capaces de soportar efectos externos. Esto significa equilibrar las necesidades a corto plazo con las de largo plazo para poder gestionar de forma acertada los cambios económicos y ambientales.

Además de implementar prácticas para reducir el consumo de recursos y la generación de residuos, desde nuestra área de ciudadanía corporativa fortalecemos nuestra cultura responsable a través de sensibilizaciones frente al cuidado del ambiente, y como al ser ciudadanos consientes impactamos positivamente a las comunidades.

Adicionalmente, a través de nuestros servicios, buscamos apoyar a nuestros clientes en la transformación de sus negocios y cadenas de suministro para minimizar sus impactos ambientales e integrar el riesgo climático en las estrategias corporativas.

7.1. Nuestras prioridades en materia de gestión ambiental

GRI 2-25

Reconocemos nuestro papel en la transición de una economía baja en carbono, por eso durante el 2020 nos comprometimos globalmente a fijar objetivos en línea con el límite 1,5 °C para el aumento de temperatura del planeta de conformidad con el acuerdo de París.

Las emisiones de gases de efecto invernadero de KPMG Colombia están directamente relacionadas con el consumo energético, consumo del recurso agua, emisiones producto de viajes de negocios, la generación de residuos y las actividades asociadas a nuestras operaciones.



7.2.1. Emisiones de gases efecto invernadero GEI

GRI 305-2, GRI 305-3

Para el cálculo de nuestra huella de carbono, tuvimos en cuenta los consumos eléctricos de nuestras oficinas a nivel nacional y la huella por concepto de viajes aéreos de nuestra gente dentro de las actividades del negocio.

Tomamos como base para el cálculo las emisiones indirectas al generar energía (alcance 2) y otras indirectas (alcance 3); no se contemplan las emisiones directas (alcance 1) ya que al ser nuestra actividad económica un servicio no se relacionan consumos de combustibles de vehículos.



Alcance 2

La medición de las emisiones de alcance 2 se construye a partir de la información y consumos relacionada con los gastos de energía de nuestras sedes a nivel nacional. Definimos el total de KWH que se consumió en cada sede.

*Todas las mediciones se realizan en “t CO2e” Toneladas equivalentes de CO2.
*Las emisiones se calculan para el año fiscal FY21 y FY22 respectivamente.
*Año base de cálculo 2020.
*La metodología utilizada es propia de la organización. El factor de emisión utilizado se tomó de la información y cálculos realizados por la entidad gubernamental competente.

Año fiscal

FY22

FY21

Alcance 2

79,65

53,55

Alcance 3

Nuestra medición de las emisiones de alcance 3 corresponde al consumo de combustible de nuestros colaboradores durante viaje aéreos. Este transporte es contratado y representa la totalidad de emisiones del alcance 3.

*Todas las mediciones se realizan en “t CO2e” Toneladas equivalentes de CO2.
*Las emisiones se calculan para el año fiscal FY21 y FY22 respectivamente.
*Año base de cálculo 2020.
*La metodología utilizada es propia de la organización. El factor de emisión utilizado se tomó de la información y cálculos realizados por la entidad gubernamental competente.

Año fiscal

FY22

FY21

Alcance 3

140,8

25,4

Para el periodo FY21 el impacto de la pandemia provocó una disminución de los viajes de negocio impactando el alcance 3. Para el FY22 a medida que se recuperaron progresivamente los niveles de actividad presencial, las emisiones para el alcance 3 aumentaron debido a que nuestros colaboradores volvieron a la presencialidad en nuestras modalidades de trabajo híbrido.

A medida que todas las operaciones retoman la normalidad, el gran reto consistirá en mantener los niveles de emisiones post pandemia. Continuamos trabajando en brindar espacios de conocimiento a nuestros colaboradores en temas ambientales y buenas prácticas de consumo con el fin de disminuir nuestra huella en la Firma y suministrar herramientas para que nuestra gente gestione el consumo en cada uno de sus hogares.

Gracias al uso de las TIC y los retos que nos dejó la pandemia como el teletrabajo, logramos disminuir significativamente el número de viajes en avión que nuestros colaboradores realizaron durante el FY21 y FY22 y el consumo de energía de nuestras oficinas.





7.2.2. Consumo de recursos GRI 302-1

En KPMG Colombia consumimos agua proveniente de la red domestica de acueducto. Nuestras actividades de consumo y vertido de agua residual están limitados a usos domésticos en las oficinas.

Desde nuestra área de Ciudadanía Corporativa fortalecemos nuestra cultura responsable a través de sensibilizaciones frente al consumo de agua y energía.





Año	Consumo agua M3	Consumo energía KW/H
2021	 988	 423.860
2022	 1252	 632.100

Para el FY21 la modalidad de trabajo de nuestros colaboradores se desarrolló bajo alternancia, esto se ve reflejado las cifras. Para el FY22 nuestros colaboradores retornaron a nuestras oficinas bajo la modalidad de alternancia, lo que generó aumento de los consumos respecto al FY21.

7.2.3. Gestión de residuos

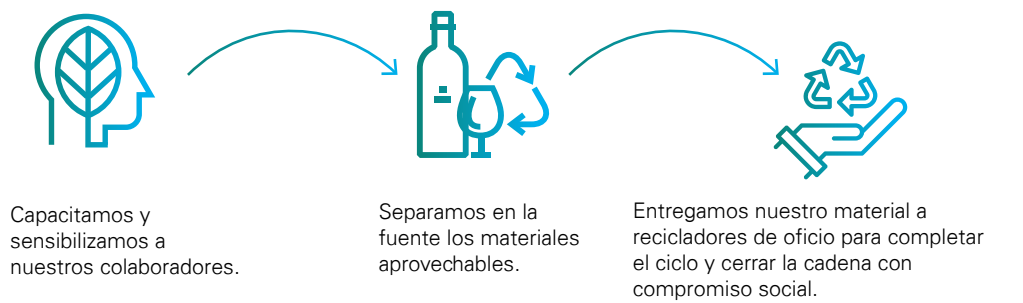
GRI 2-25, GRI 306-1, GRI 306-2, GRI 306-3, GRI 306-4

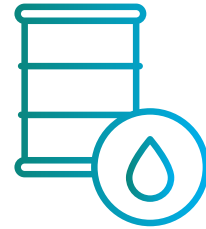
Residuos Aprovechables

Trabajamos por la prevención de los impactos ambientales significativos derivados de la actividad de nuestro Negocio a través de nuestro programa ambiental “Ecoeficiencia” con el cual nos comprometemos a realizar una correcta gestión de los residuos aprovechables generados en las oficinas y creamos conciencia para que nuestros colaboradores reciclen en sus hogares.

Contamos con aliados estratégicos que fortalecen nuestro proceso de reciclaje en la Firma. Los recicladores de oficio hacen parte fundamental de esta cadena, el material aprovechable generado en nuestras instalaciones de Bogotá es entregado a la Asociación De Recicladores De Bogotá ARB a Través Del Consejo De Empresas Americanas (CEA) producto de la clasificación, beneficio y comercialización de este material, 60 familias de recicladores se ven beneficiadas, así mismo apoyamos el proceso de formalización

de las organizaciones de recicladores del país. De esta manera contribuimos a la construcción de la cultura del reciclaje en el país y dignificamos la labor de los recicladores de oficio.



	Año	Kg. residuos aprovechables reintegrados a la cadena productiva
	2021	1631
	2022	2810

Producto de la nueva realidad post pandemia, para el FY21 se presentó una reducción significativa en la generación de residuos aprovechables en nuestras oficinas ya que la mayoría de nuestros colaboradores desarrollaron las actividades en modalidad de teletrabajo. Para el FY22, la cantidad global de residuos aprovechables generados presentó un aumento como consecuencia del retorno de nuestros colaboradores a nuestras oficinas.

Todos los materiales aprovechables generados en nuestras oficinas son reintegrados a la cadena productiva a través de procesos de reciclaje.



FY21

Impacto ambiental actual

Kilogramos de reciclaje mensual

Archivo	597.5 KG	Plástico	21 KG
Cartón	58 KG	Electrónicos	69 KG
Selección	9 KG	Para la botella	380 KG
Vidrio	75 KG		
Chatarra	386 KG	Otros	35 KG
*Este material no hace parte del conteo de impacto ambiental (rechazo y segunda vida)			
Total 1.631 KG			

11 ÁRBOLES

15,809 LT
LITROS DE AGUA

93,396 KG
KG DE CO2

9 M3
M3 EN RELLENO SANITARIO

14
BARRILES DE PETRÓLEO

9.322 KW

FY22

Programa de recolección de residuos Reciclables

El 2022 la gestión de residuos hizo posible la recolección y gestión de los siguientes materiales:

Archivo	98 KG	Vidrio	86 KG
Cartón	900 KG	Desarme	27 KG
Chatarra	603 KG	Segunda vida	74 KG
Aluminio	4 KG	Madera	817 KG
Plástico Rígido	43 KG	Selección	63 KG
Plástico policolor	2 KG	ParaLaBotella	67 KG
AZ con gancho	26 KG		
Total 2.810 KG			

Gracias a nuestra gestión evitamos...

La emisión de 3.000 Kg de Co2.

El gasto de 34.623 galones de agua.

El uso de 19.066 Kw de energía.

La tala de 30 árboles.

El consumo de 29 barriles de petróleo.

La ocupación de 22 m3 en el relleno sanitario.



7.2.4. Programa ECO- EFICIENCIA

GRI 2-25, GRI 306-1, GRI 306-2

Ser responsables con las acciones individuales y colectivas y su impacto en el medio ambiente, es uno de nuestros objetivos como ciudadanos corporativos. Nuestra gente fortalece su cultura responsable frente al cuidado del medio ambiente a través de nuestro programa ECOEFICIENCIA, con el cual diferentes grupos de trabajo se comprometen a promover buenas prácticas como la buena y correcta disposición de los residuos de nuestras oficinas y en el hogar de cada colaborador con el fin de crear hábitos de reciclaje.

Guardianes ECO – Casos de éxito

Equipo administración Guardianes-ECO

Nuestro equipo de Administración gestionó el proceso de reciclaje y reintegración a la cadena productiva de materiales aprovechables como (papel, plástico y cartón) a nivel nacional en alianza con organizaciones de recicladores de oficio.



	FY21	FY22
	22.7	15.3

Comprometidos con la sostenibilidad de la Firma, se reestructuraron diferentes procesos de almacenamiento y gestión documental garantizando la seguridad de la información y el cuidado del medio ambiente.

Gracias al reciclaje y reintegración a la cadena de este material, evitamos el consumo de los siguientes recursos:

FY21



373 ÁRBOLES



420,665 LT
LITROS DE AGUA



114,331 KG
KG DE CO2

FY22



La emisión de
13.222 Kg de Co2.



El uso de
77.643 Kw
de energía.



El consumo de
120 barriles
de petróleo.



136 M3
M3 EN
RELLENO SANITARIO



176
BARRILES DE PETRÓLEO



114,331 KW
KW DE ENERGÍA



El gasto de
289.856 galones
de agua.

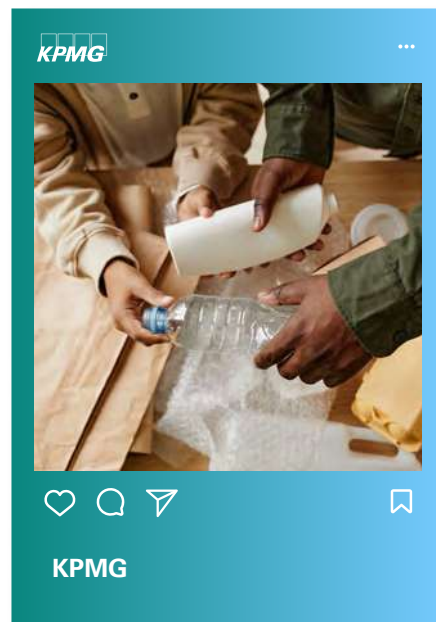


La tala de
257 árboles.



La ocupación de
92 m3 en el relleno
sanitario.

Durante el desarrollo de la experiencia, el equipo de Administración identificó como las buenas prácticas de clasificación, manejo y control apropiado del material impreso, permitieron cumplir con protocolos y estándares de la Política de Gestión Documental de la Firma y aportaron de forma significativa la sostenibilidad y conservación del medio ambiente, así como a las comunidades de recicladores de oficio que participaron de la iniciativa.



7.2.5. Residuos tecnológicos y peligrosos

GRI 2-25, GRI 306-1, GRI 306-2

Los aparatos eléctricos y electrónicos (computadores, impresoras, teclados y cursores) son los principales implementos de trabajo de nuestros colaboradores para la prestación de los servicios, estos representan un impacto ambiental significativo para la Firma, una vez su vida útil ha finalizado se convierten en residuos RAEE y RESPEL.

En KPMG Colombia, gestionamos el adecuado manejo de los residuos de aparatos eléctricos y electrónicos RAEE y los residuos peligrosos en desuso por terminación de su ciclo de vida, de forma responsable, por medio del Plan de Gestión de Fin de Uso de Activos.

7.3. Riesgo climático

GRI 2-25

Brindar a los mercados financieros, clientes y a nuestros líderes información clara, integral y de alta calidad sobre los impactos del cambio climático.

Como parte del Our Impact Plan, KPMG Internacional anualmente presenta el progreso de la organización a nivel global, el cual tiene como uno de sus objetivos brindar información para la identificación y gestión de los riesgos climáticos, esto ayuda a garantizar mejora continua en nuestros métodos, estrategias ESG y nuestros servicios.

La información recolectada, es analizada para poder comprender mejor los impactos del cambio climático, estos resultados son utilizados para apoyar el desarrollo de nuestros planes de acción.

KPMG Internacional también desempeña un papel activo en el Task Force on Climate Related Financial Disclosures TCFD, brindando recomendaciones para que las organizaciones divulguen constantemente información sobre los riesgos financieros relacionados con el clima y sus posibles impactos. KPMG Internacional ha creado un centro de recursos de cambio climático con herramientas e información para ayudar a nuestros clientes a entender cómo los riesgos relacionados con el clima y las decisiones estratégicas, pueden afectar sus estados financieros e indicadores y los efectos que esto puede tener en su negocio.

7.4. Naturaleza y biodiversidad

GRI 2-25, GRI 304-2

Comprender y mejorar nuestro impacto en la naturaleza y la biodiversidad.

Tener claro cómo gestionamos los impactos en el ambiente es vital para la construcción de la cultura ESG en el negocio.

Por esta razón, KPMG Internacional se unió al Grupo de Trabajo sobre Declaraciones Financieras Relacionadas con la Naturaleza (Task Force for Nature-related Financial Disclosures, TNFD) con el objetivo de contribuir al desarrollo de un marco de divulgación de la gestión de riesgos. El objetivo es que, en los próximos años, esta estructura este a disposición de entidades financieras, empresas, aseguradoras y organizaciones para que puedan informar, controlar y actuar sobre los riesgos relacionados con la naturaleza. Con esto queremos mejorar los servicios que ofrecemos a nuestros clientes.

También contamos con un grupo de trabajo global con el que se desarrolla la estrategia de economía circular de la organización, que deberá ser adoptada por las Firmas miembro alrededor del mundo teniendo en cuenta que la circularidad es clave para lograr nuestra ambición de ser carbono neutro.

En KPMG Colombia, estamos trabajando en el desarrollo de proyectos de conservación de la biodiversidad de ecosistemas estratégicos y recuperación de corredores biológicos, el proyecto iniciará en el siguiente periodo fiscal.



8. Prosperidad

GRI 2-25, GRI 413-1

Tener un impacto social y económico positivo

En KPMG Colombia, nuestra estrategia ESG está en todo lo que hacemos. Por esto, actuamos siempre con un propósito claro: Inspirar confianza y promover el cambio, impactando estratégicamente la prosperidad del negocio.

En línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU y los 10 principios del pacto Global, para nosotros la prosperidad se trata de lograr un impacto positivo en la sociedad y las comunidades en las que operamos, siendo así ciudadanos corporativos con propósito.

Esto significa que trabajamos para crear oportunidades de empleo y desarrollo de carrera significativas para nuestra gente; contribuimos a la economía a través del crecimiento de nuestro negocio y brindamos servicios a nuestros clientes para aportar a la sostenibilidad en el país.

De la mano de nuestra gente, construimos una fuerza laboral educada y empática, una cultura inclusiva basada en la confianza para ser defensores de la igualdad de oportunidades potenciando a nuestros colaboradores para convertirse en agentes de cambio en KPMG y en la sociedad.

Aportamos al desarrollo de nuestras comunidades a través de donaciones, patrocinios y voluntariados corporativos en áreas con alto impacto, como la educación, el aprendizaje, el empoderamiento de nuestras mujeres, el sector de la salud y el cuidado ambiental. Así mismo, somos conscientes de la riqueza ambiental de Colombia, por esto la conservación de la biodiversidad es un punto importante de nuestra agenda.

En KPMG Colombia construimos todos los días un negocio con propósito. Inspirando confianza en nuestros grupos de interés para asumir los diferentes retos de la sostenibilidad.

Nuestros compromisos para el pilar prosperidad (OIP)



Prosperidad

Tener un impacto social y económico positivo

Apoyar la educación y el aprendizaje permanentemente

8.1. KPMG Colombia como ciudadano corporativo

En KPMG Colombia buscamos crear una cultura organizacional que nos permita “Ser la Clara Elección”, evidenciando en nuestro actuar que, trabajando en equipo, entre equipos y con las comunidades somos mejores y más fuertes.

Como ciudadanos corporativos, generamos impacto positivo en nuestras comunidades con las decisiones estratégicas que tomamos desde el negocio hacia la sostenibilidad. Estas decisiones nos permiten demostrar los compromisos que asumimos alineados a nuestros valores, conocimientos y experiencias para generar valor desde nuestras acciones en el entorno social y ambiental hasta nuestra gobernanza apuntando a los 10 principios del pacto Global y los objetivos de desarrollo sostenible.

Durante el FY21 y FY22, canalizamos nuestras acciones a través de actividades internas y destinamos horas para el desarrollo corporativo de nuestra gente. Siguiendo nuestro compromiso con la inclusión, la diversidad y la equidad (IDE) generamos espacios de capacitación en



temas (IDE) y riesgo climático para todos nuestros colaboradores. Con la finalidad de seguir construyendo nuestra cultura.

Nos tomamos muy en serio nuestro papel como ciudadanos corporativos, y KPMG se mantiene a la vanguardia en el servicio y el fortalecimiento de nuestros mercados y comunidades de manera tangible. Es fundamental para nuestro propósito y parte de nuestro legado.

Aportar valor a la sociedad y al medio ambiente hace parte del ADN de nuestra cultura corporativa. Actuamos en un marco de responsabilidad, solidaridad y entendimiento con el objetivo de crear un mundo mejor para nuestras futuras generaciones, el cual nos permite inspirar confianza y promover el cambio. Nuestra gente es extraordinaria y lo demuestra participando en iniciativas sociales y/o ambientales a la comunidad y grupos de interés, por esto durante el FY21 y FY22 se destinaron más de 6000 horas en programas de apoyo a la comunidad.

Logramos generar canales de fortalecimiento y acompañamiento a las comunidades y cuidado del ambiente, acciones alineadas a nuestra estrategia de Ciudadanía Corporativa y Sostenibilidad.

8.2. Contribución al desarrollo de la sociedad

GRI 203-1

En KPMG trabajamos para ser referentes en la respuesta a los retos de la sociedad en Colombia. A través del desarrollo de nuestro negocio contribuimos a que la economía sea más sólida y resiliente, con empresas más competitivas lo que se traduce en un impacto positivo en el progreso y las mejores de las condiciones de la sociedad.

Contribuir al progreso de la sociedad a través del desarrollo de proyectos e iniciativas que impulsen la transformación para apoyar el logro de los objetivos y metas de la agenda 2030, fomentando la escucha activa y el trabajo con nuestros grupos de interés y la puesta en marcha de estrategias que promuevan el compromiso y desarrollo de nuestros profesionales responden a nuestro compromiso con la sociedad.

Construimos alianzas para generar valor compartido:

- Dentro de nuestro Plan de Gestión de Fin de Uso de Activos realizamos la donación de mobiliario e impresoras a la asociación de recicladores de Bogotá ARB.
- Con la fundación Santa Alianza gestionamos recursos destinados la educación de niños en el país.
- En alianza con el Instituto Nacional De Contadores Públicos De Colombia trabajamos por el desarrollo integral de profesionales, para ejecutar actividades académicas y de investigación.

Nuestros profesionales impulsan la transformación positiva:

En alianza con la Corporación Compartamos Con Colombia, apoyamos al fortalecimiento de organizaciones sociales, por medio de consultorías específicas por parte de nuestros colaboradores voluntarios, expertos en áreas estratégicas organizacionales y financieros. Lo anterior con la misión de apoyar, fortalecer, promover y facilitar iniciativas y programas de desarrollo social de alto impacto e interés general, que beneficien a poblaciones vulnerables todo con el fin de contribuir al desarrollo social en Colombia.



Buscamos cerrar brechas y brindar soluciones a los retos sociales:

- De la mano con la Fundación World Vision, apoyamos a niños, niñas y adolescentes del país, por medio de donaciones permanentes de 60 de nuestros colaboradores como patrocinadores de los programas, se gestionaron proyectos para mejorar la calidad y suplir necesidades tecnológicas del Colegio Visión Mundial en Montería.
- En alianza con la fundación Casa Ronald McDonald trabajamos en la donación de recursos destinados a ejecutar programas científicos, educacionales, culturales, deportivos, ecológicos y sociales de interés general en las comunidades que más lo necesitan.

8.3. Valor Compartido

Compartir el conocimiento y la experiencia de nuestros profesionales a través de publicaciones, programas de voluntariado, y trabajo con organizaciones nos ayudan a materializar nuestro propósito de inspirar confianza y promover el cambio.

8.3.1. Board Leadership Center

Desde KPMG Colombia tenemos como propósito impulsar el Buen Gobierno Corporativo y potenciar el aporte de las Juntas Directivas a la creación de valor en las organizaciones. Por eso, el Board Leadership Center (BLC) tiene Comités Académicos sobre temas que deben ser prioridad en las agendas empresariales y precisamente, el de Gobierno Corporativo Sostenible y Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), donde hablamos de temas ESG, son algunos de ellos.

Creemos firmemente que la sostenibilidad comienza desde la alta dirección y requiere un sistema de Gobierno Corporativo sustentado en el liderazgo de los tomadores de decisiones, pues se debe garantizar un actuar coherente a todo nivel organizacional y a través de la cadena

de valor, permitiendo una toma de decisiones sociales y ambientales que generen resiliencia y competitividad.

Algunos de los puntos más relevantes por los que los criterios ESG han venido ganando prioridad en las Juntas Directivas son: reducir los costos de capital y mejorar la valoración de la empresa, proteger valoraciones a medida que más reguladores globales y gobiernos exigen divulgaciones ESG, y mantener la satisfacción de los accionistas con el liderazgo de la Junta.

Los Consejos Administrativos pueden involucrar estos criterios desde diferentes frentes: impulsando la diversidad en las Juntas, integrando temas Ambientales, Sociales y de Gobernanza en la cultura empresarial y en la estrategia comercial y pidiendo información del impacto financiero de sus inversiones ESG.

En nuestro programa KPMG Board Leadership Center queremos posicionar, en las Juntas Directivas, la importancia del Gobierno Corporativo Sostenible en el país. Que las empresas grandes, pero también medianas y pequeñas, reconozcan la necesidad de tener políticas, procedimientos, culturas y estrategias para asegurar la sostenibilidad en el largo plazo de sus organizaciones. Todo lo anterior, mientras acompañamos a influyentes líderes a estar preparados para un entorno cambiante.





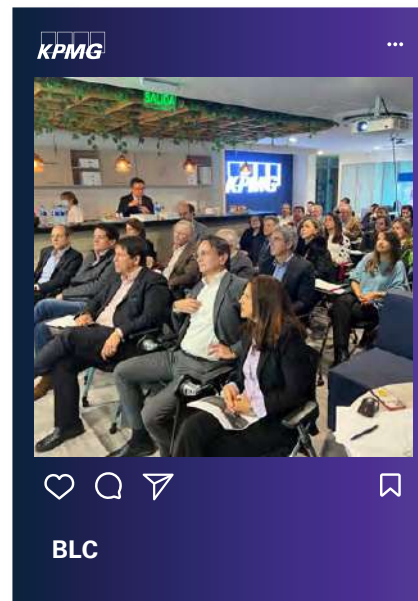
Acciones del programa enfocadas en sostenibilidad:

- Comités:

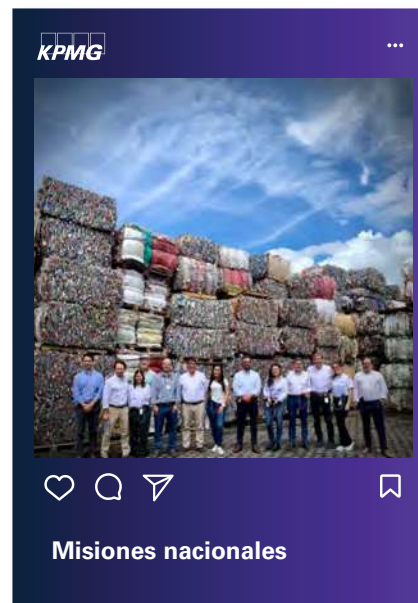
Junto con aliados estratégicos (Universidad de los Andes y el Centro de Finanzas Sostenibles de la misma universidad), se han realizado capacitaciones sobre tendencias, herramientas y medición en temas de sostenibilidad en las Juntas Directivas. La iniciativa ha tenido gran acogida, recibiendo más de 100 líderes empresariales en las mesas académicas.

-Misiones nacionales:

En Medellín, Colombia, se realizó un recorrido por una de las plantas de reciclaje PET más grandes del mundo, mientras hablamos de economía circular, Gobierno Corporativo Sostenible y liderazgo. Se contó con la participación de 17 miembros de Juntas Directivas.



BLC



Misiones nacionales

-Newsletter:

Emisión de boletines que priorizan temas Ambientales, Sociales y de Gobernanza, escritos desde KPMG Colombia y KPMG Global. Presentación de buenas prácticas empresariales para llevar a cabo en diferentes organizaciones. Este canal digital llega a más de 250 miembros de Juntas Directivas quienes se han inscrito y aceptado la política de datos para recibir la información. El material también se comparte en redes sociales para impactar un mayor número de personas e impulsar una agenda empresarial más incluyente, diversa y sostenible.

-Misiones internacionales:



BLC

El Board Leadership Center ofrece una visión Global de cada desafío local, trabajando al lado de más de 20 países, con un enfoque sin fronteras. Entre las diferentes acciones realizadas, se destaca el evento: “Conectando Oportunidades: estrategia de inversión en España y las oportunidades ESG como palanca de competitividad. La visión desde LATAM y España” un espacio para hablar sobre: lecciones aprendidas y casos de éxito en la diversificación de inversiones y crecimiento en los mercados.

Este evento contó con la asistencia de más de 25 miembros de Juntas Directivas tanto de Colombia y de España. Se llevó a cabo en la oficina de KPMG Madrid.

COLOMBIA TECHREPORT



8.3.2. Colombia Tech Report

El compromiso de KPMG con las startups se evidencia a través de nuestra participación en la elaboración y difusión del Colombia Tech Report. En KPMG, como Firma de servicios profesionales, aportamos a la experiencia y conocimiento en el análisis de datos y tendencias del ecosistema de emprendimiento. Con la creación **Colombia Tech Report**, mostramos nuestro apoyo a las startups y al desarrollo del ecosistema de emprendimiento en Colombia.

El Colombia Tech Report es la base de Emerging Giants, el frente de KPMG donde trabajamos en pro del crecimiento sostenible de las startups y con quien buscamos aumentar los negocios de la Firma.

¿Qué es el Colombia Tech Report?

Es un informe que tiene como objetivo principal mapear el ecosistema de emprendimiento digital del país, es decir recolectar y analizar la información alrededor de las startups colombianas: número de startups, cómo están distribuidas en los sectores de la economía, en que regiones se concentra el mayor número de startups, cual es la inversión anual que recibe el país etc.

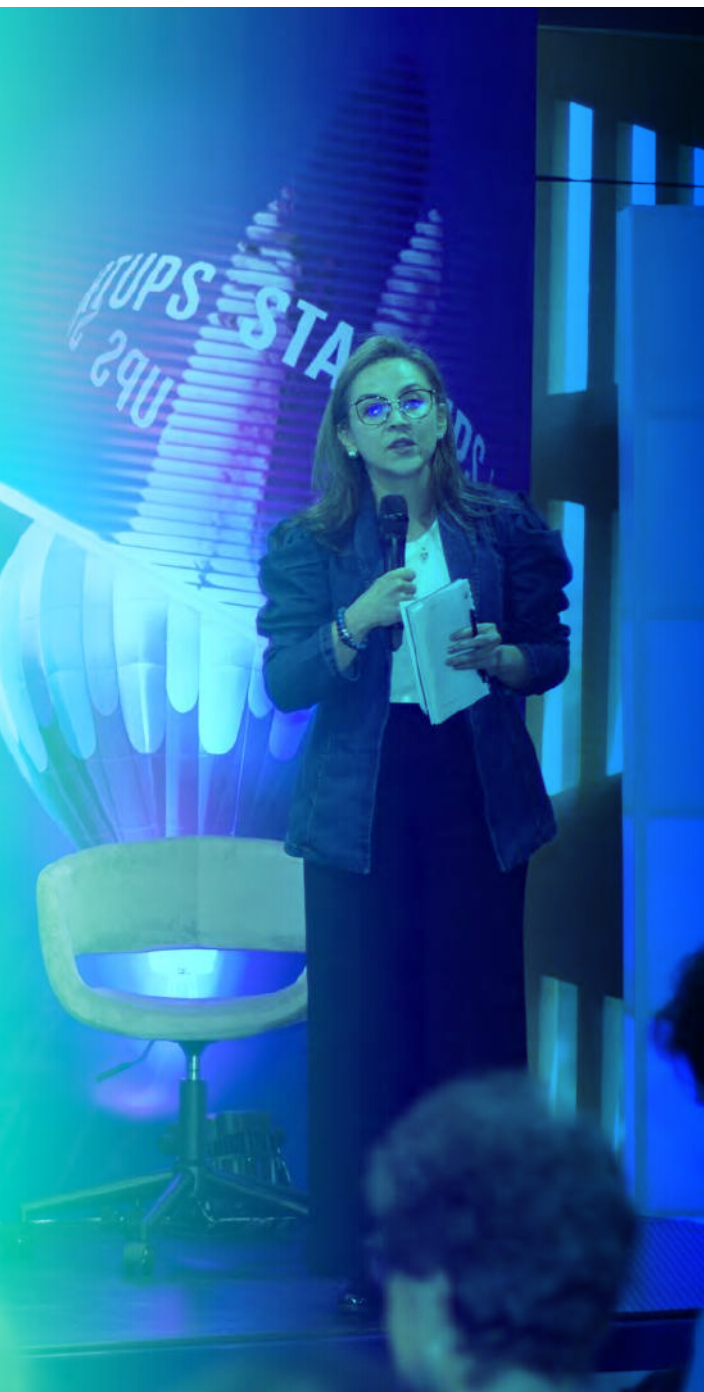
La idea surge de poder proporcionar una evaluación completa y actualizada del estado del ecosistema de emprendimiento digital en Colombia. Donde los diferentes actores puedan tomar decisiones informadas basadas en los últimos datos y tendencias del ecosistema. Asimismo, identificar las amenazas, buenas prácticas e impactos que enfrentan los diferentes actores del ecosistema para promover la toma de decisiones informadas.

También queremos destacar, que este informe fue desarrollado en alianza con otras entidades que le apuestan al crecimiento sostenible del ecosistema: EAFIT y On Going, CESA, Cámara de Comercio de Bogotá, Cali y Cartagena. La ANDI del Futuro e Innpulsa.



El estudio del Colombia Tech Report está impactando el mercado al proporcionar una evaluación completa y actualizada del estado del ecosistema de emprendimiento digital en Colombia. Este informe permite a los diferentes actores, como emprendedores, inversionistas y tomadores de decisiones, tener acceso a datos y tendencias relevantes para tomar decisiones informadas. Al proporcionar estadísticas, análisis de inversión y de regiones en Colombia, el informe ayuda a comprender el panorama general y las oportunidades disponibles en el mercado de emprendimiento colombiano. Esto a su vez puede fomentar la inversión, el desarrollo de startups y el crecimiento económico en el país.

A través de esta estrategia, podemos conocer el estado actual del mercado, incluyendo la inversión en startups, los sectores más prometedores y las regiones con mayor actividad emprendedora. Al estudiar estos datos, es posible identificar startups y emprendedores que podrían ser clientes potenciales para servicios o productos específicos. Por ejemplo, si el informe revela un aumento en la inversión en startups de tecnología financiera en una determinada región, las empresas de servicios financieros podrían identificar a estos startups como posibles clientes para colaboraciones o alianzas comerciales.



15 Key Points del Informe

1. Como innovación para el Colombia Tech Report 2022 se ha creado un portal interactivo que servirá como centro de encuentro para el ecosistema digital colombiano bajo un modelo de crowdsourcing.
2. 1,327 startups conforman el ecosistema de emprendimiento colombiano, aumentamos en un 20% respecto al año anterior.
3. El 59% de los startups se enfocan en mercado B2B.
4. Los startups están distribuidos en 31 sectores de la economía aumentando el número de sectores en 19% con respecto al año anterior.
5. Los sectores más representativos son Fintech 15% Retailtech 8% y Healthtech 7%.
6. Bogotá y Medellín concentran el 81% de los startups.
7. Colombia representa el 15% de las inversiones en Venture Capital en Latinoamérica.
8. Nuestro ecosistema frente al mundo.
9. Semilla: Región caribe – se compara con: Florencia, Sevilla, Chiang Mai
 - En desarrollo: Medellín y Cali - se compara con: New Orleans, Oporto y Bilbao
 - Hub Regional: Bogotá – se compara con: Bangkok, Barcelona, Madrid, Lagos

10. Top 10 deals de 2022, están en serie C, serie A y serie B. En startups representativas como: Habi, Tool, Laika, LaHause, Frubana y Muncher.

11. Bogotá:

- Fintech el sector más representativo con 52 rondas de inversión = 761M USD.
- Concentra el 60% del total de startups mapeadas

Sectores en crecimiento:

- Fintech
- Martech
- Proptech
- Healthtech

12. 4.721M USD levantaron los startups en los últimos 10 años.

13. Colombia es el 3er ecosistema más exitoso en levantamiento de fondos en Latinoamérica.

14. Sin Rappi se ha logrado captar 500M USD en inversión de startups.

15. Ser rentable ya no es una planeación a largo plazo, es una prioridad.



8.3.3. Publicaciones y medios

Utilizamos diferentes canales digitales propios y de terceros para fomentar las relaciones con nuestros clientes y otros grupos de interés y compartir con ellos conocimiento, análisis información y estudios de mercado, diálogos con asociaciones, y miembros de comunidades donde estamos presentes con la finalidad de afianzar nuestro ecosistema.



Medios

COP27: la importancia de conocer los compromisos para el sector privado en LATAM.

[COP27: la importancia de conocer los compromisos para el sector privado en LATAM | ACIS](#)

Digital

Las claves para fortalecer la reputación corporativa y la confianza con los stakeholders por medio de reportes de sostenibilidad alineados con ESG.

[Grandes cambios, pequeños pasos: - KPMG Colombia](#)

KPMG publica las últimas tendencias Globales en reportes de sostenibilidad

[Reportes de sostenibilidad en empresas de tecnología - KPMG Colombia](#)

La sostenibilidad, un factor clave para el sector de metales y minerales
[Sostenibilidad en el horizonte - KPMG Colombia](#)

KPMG: Our Impact Plan

[KPMG: Our Impact Plan - KPMG Colombia](#)



KPMG colaboró con The Consumer Goods Forum (CGF) en la revisión de su reciente informe anual, que destaca el progreso del sector de consumo minorista hacia un futuro sostenible.

[Collaborating for action - KPMG Colombia](#)



Revista Reaction 37

Un enfoque sobre la economía, la diversidad, la descarbonización y el ERP.

[Revista Reaction #37 - KPMG Colombia](#)



Redes sociales de KPMG



KPMG Colombia

KPMG CO

8.3.4. Participación en asociaciones

GRI 2-28

En KPMG Colombia hacemos parte de diferentes gremios y entidades que representan sectores empresariales con los que compartimos conocimiento a través de espacios académicos, eventos y conferencias, además de participar en agendas ejecutivas, comités y grupos de trabajo con el único fin de buscar siempre el crecimiento de nuestra gente, la sociedad y el desarrollo sostenible.

- AmCham: La Cámara de Comercio Colombo Americana.
- Seccionales AmCham (Sur occidente- Cali-Medellín- Barranquilla).
- ANDI.
- Seccionales ANDI.
- La Cámara de Hidrógeno ANDI-NATRUGAS.
- Cámara de Industria Digital ANDI.
- Probarranquilla.
- Cámara de Comercio de Cartagena.
- Cámara de Comercio de Bogotá.
- BritCham: Cámara de Comercio Colombo Británica.
- Cámara Colombo-China.
- Cámara de España.
- CEA: Consejo de Empresas Americanas.
- Colcapital: Asociación Colombiana de Capital Privado.
- Colombia Fintech.
- INCP: Instituto Nacional de Contadores Públicos.
- ICDT: Instituto Colombiano de Derecho Tributario.
- Consejo de Competitividad.
- ACRIP: Federación Colombiana de Gestión Humana.



9. Alineación técnica y marcos utilizados

GRI 2-4



La información seleccionada para reportar los resultados de KPMG Colombia para los periodos FY21 y FY22 reflejan nuestros valores, nuestros pilares y los temas materiales que nosotros y nuestras partes interesadas hemos considerado relevantes.

Los indicadores presentados en este documento fueron reportados de conformidad con la última actualización de los estándares GRI. Nuestro objetivo es comunicar de manera más clara y objetiva lo que hacemos y pensamos de acuerdo con parámetros reconocidos a nivel mundial.



Gobernanza

ESG: por sus siglas en inglés Environment, Social & Governace/ Ambiental, Social & Gobernanza.

Sostenibilidad corporativa: es la capacidad de prestar un servicio, teniendo en cuenta criterios sociales, ambientales y de gobernanza que aseguren la continuidad del negocio bajo criterios éticos.

Informe de sostenibilidad: documento informativo utilizado como herramienta de comunicación del desempeño corporativo, en tres aspectos fundamentales (Ambiental, Social y de Gobernanza), de forma puntual y objetiva, abarcando un periodo específico. Este documento está dirigido a todos los grupos de interés.

Our Impact Plan/ Nuestro Plan de Impacto: es el plan Ambiental, Social y de Gobernanza (ESG) global de KPMG, que reúne compromisos ESG, nuevos y existentes, centrándose en cuatro categorías importantes: Planeta, Personas, Prosperidad y Gobernanza.

Impact plan: plan formulado por KPMG global para impulsar la sostenibilidad como pilar fundamental en los servicios de la Firma, con el cual se fortalecen las capacidades sostenibles de los clientes.

Organización Mundial de las Naciones Unidas (ONU): es una organización internacional fundada en 1945, tras la Segunda Guerra Mundial, por 51 países que se comprometieron a mantener la paz y la seguridad internacional, fomentar entre las naciones relaciones de amistad y promover el progreso social, la mejora del nivel de vida y los derechos humanos.

Pacto Global de las Naciones Unidas: iniciativa por la sostenibilidad corporativa, es un llamamiento a las empresas para que incorporen diez principios universales relacionados con los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción en sus estrategias y operaciones, así como para que actúen de forma que avancen los objetivos sociales y la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Objetivos de Desarrollo Sostenible: los Objetivos de Desarrollo Sostenible son el plan maestro formulado por la ONU para conseguir un futuro sostenible para todos. Se interrelacionan entre sí e incorporan los desafíos globales a los que nos enfrentamos día a día, como la pobreza, la desigualdad, el clima, la degradación ambiental, la prosperidad, la paz y la justicia.

Agenda 2030: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible es una hoja de ruta, definida por la ONU, para erradicar la pobreza, proteger al planeta y asegurar la prosperidad para todos sin comprometer los recursos para las futuras generaciones.

Gobierno Corporativo: conjunto de estructuras, principios, políticas y procesos (buenas prácticas empresariales) para la dirección, administración y supervisión de cualquier empresa, cuyo propósito es mejorar su desempeño, generar valor y garantizar su competitividad, productividad y perdurabilidad.

Responsabilidad Social Empresarial: la RSE se entiende como la contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y ambiental dentro de la prestación de los servicios de la Firma.

Ciudadanía Corporativa: responsabilidad como parte de una sociedad a gestionar nuestros impactos negativos y positivos en el ambiente, la sociedad y la comunidad en general (KPMG como ciudadano corporativo).

Año fiscal: el año fiscal de la Firma tiene un periodo de 12 meses, iniciando en octubre del 2020 y finalizando en septiembre del 2021.

10. Glosario



Personas

Global People Survey (GPS): la encuesta de GPS anual permite identificar los índices de compromiso, confianza y crecimiento de cada uno de nuestros colaboradores, lo que nos ayuda a seguir trabajando juntos para construir una mejor KPMG para todos.

My Performance Development MyPD: ciclo de desarrollo de desempeño anual, que se realiza a través de la plataforma My Performance Development (MyPD). Esta medición se enfoca en el desarrollo profesional y le permite al colaborador concentrarse en aspectos claves e importantes para su desarrollo de carrera y el crecimiento de la Firma.

Prosperidad: impulsar prácticas comerciales con propósito y buena Ciudadanía Corporativa.

Diversidad: trata de cada uno de nosotros, de la variedad que nos hace únicos; experiencias, cualidades y características que todos tenemos.

Inclusión: trata de todos nosotros. Una cultura que busca la igualdad y que respeta, valora y abraza las diferencias. Tomar acción en busca de la equidad.

Equidad: es un valor que implica justicia e igualdad de oportunidades para todos.



Planeta

Huella de carbono: cantidad de emisiones de CO2 y gases de efecto invernadero que una persona y/o empresa emiten a la atmósfera como resultado del desarrollo de sus actividades.

Carbono neutro: se refiere a compensar y/o remover todas las emisiones generadas de CO2 a la atmósfera.

Carbono cero: se refiere al estado en el que las emisiones netas de gases efecto invernadero expedidas al ambiente equivalen a cero.

Impacto ambiental: acción que genera un cambio en el estado natural del sistema.

Reciclaje inclusivo: modelo de reciclaje que busca dignificar la labor histórica de los recicladores de oficio.

Economía circular: modelo de producción y consumo que implica compartir, alquilar, reutilizar, reparar, renovar y reciclar materiales y productos existentes todas las veces que sea posible para crear un valor añadido.

RAEE: residuo de aparato eléctrico y electrónico.

11. Índice de contenidos GRI

Declaración de uso	KPMG Colombia ha reportado de conformidad con los estándares GRI para los periodos: FY21: Octubre 2020 – septiembre 2021 FY22: Octubre 2021 – septiembre 2022
GRI 1 utilizado	GRI 1: Fundamentos 2021
Estándares sectoriales utilizados	No aplica.

Estándar	Indicador	Ubicación	Comentarios	Requisitos Omitidos	Motivo	Explicación
GRI 2: Contenidos generales.	2-1 detalles organizacionales.	Capítulo 1 Carta presidente. Capítulo 3 Nuestra Firma.				
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad.	Capítulo 3 Nuestra Firma.	KPMG Colombia está constituida por KPMG S.A.S, KPMG Advisory, Tax and Legal, S.A.S y KPMG Shared Services S.A.S., empresas legalmente independientes.			
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto.	Capítulo 2 Acerca de este informe.				

Estándar	Indicador	Ubicación	Comentarios	Requisitos Omitidos	Motivo	Explicación
	2-4 Actualización de la información.	Capítulo 9 alineación técnica y marcos utilizados.				
	2-5 Verificación externa.			x		El informe no fue sometido a verificación externa.
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales.	Capítulo 3 Nuestra Firma.				
	2-7 Empleados	Capítulo 6 Personas.				
	2-8 Trabajadores que no son empleados.	Capítulo 7 Personas.	En KPMG Colombia el 100% de los trabajadores tiene contrato directo. Ocasionalmente se realizan contrataciones por outsourcing.			
	2-9 Estructura de gobernanza y composición.	Capítulo 3 Nuestra Firma. Capítulo 5 Gobernanza.				
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno.	Capítulo 1 Carta del presidente.				
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno.	Capítulo 1 Carta del presidente.				
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos.	Capítulo 5 Gobernanza.				

Estándar	Indicador	Ubicación	Comentarios	Requisitos Omitidos	Motivo	Explicación
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos.	Capítulo 3 Nuestra Firma Capítulo 5 Gobernanza.				
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad.	Capítulo 5 Gobernanza.				
	2-15 Conflictos de interés.	Capítulo 5 Gobernanza.				
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas.	Capítulo 5 Gobernanza.				
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno.	Capítulo 5 Gobernanza.				
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno.	Capítulo 5 Gobernanza. Capítulo 6 Personas.				
	2-19 Políticas de remuneración.			X		Contenido de carácter confidencial por políticas de la Firma y seguridad de la información.
	2-20 Proceso para determinar la remuneración.	Capítulo 6 personas.				

Estándar	Indicador	Ubicación	Comentarios	Requisitos Omitidos	Motivo	Explicación
	2-21 Ratio de compensación total anual.	Capítulo 6 Personas.				
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible.	Capítulo 1 carta del presidente.				
	2-23 Compromisos y políticas.	Capítulo 3 Nuestra Firma. Capítulo 5 Gobernanza.				
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas.	Capítulo 3 Nuestra Firma. Capítulo 5 Gobernanza.				
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos.	Capítulo 2 Acerca de este informe. Capítulo 7 Planeta. Capítulo 8 Prosperidad.				
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes.	Capítulo 5 Gobernanza.				
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas.	Capítulo 5 Gobernanza.				
	2-28 Afiliación a asociaciones.	Capítulo 8 Prosperidad.				
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés.	Capítulo 2 Acerca de este informe. Capítulo 3 Nuestra Firma.				



Estándar	Indicador	Ubicación	Comentarios	Requisitos Omitidos	Motivo	Explicación
	2-30 Convenios de negociación colectiva.			x		KPMG Colombia actualmente no cuenta con convenios de negociación colectiva.
GRI 3: Temas materiales 2021.	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales.	Capítulo 2 Acerca de este informe.				
	3-2 Lista de temas materiales.	Capítulo 2 Acerca de este informe.				
	3-3 Gestión de los temas materiales 2021.	Capítulo 2 Acerca de este informe.				
GRI 3: Temas materiales 2021.	GRI 3: Temas materiales 2021.	Capítulo 2 Acerca de este informe.				
	205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción.	Capítulo 5 Gobernanza.				
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.	Capítulo 3 Nuestra Firma Capítulo 5 Gobernanza.	No se especifica por órgano de gobierno y categoría de cargo ya que el 100% de la población ha recibido el entrenamiento.			

Estándar	Indicador	Ubicación	Comentarios	Requisitos Omitidos	Motivo	Explicación
GRI 3: Temas materiales 2021.	GRI 3: Temas materiales 2021.	Capítulo 2 Acerca de este informe.				
GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016.	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	Capítulo 5 Gobernanza.				
GRI 3: Temas materiales 2021.	GRI 3: Temas materiales 2021.	Capítulo 2 Acerca de este informe.				
GRI 201: Desempeño económico 2016.	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	Capítulo 3 Nuestra Firma.				
GRI 202: Presencia en el mercado 2016.	GRI 202-1 Ratios entre el salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local.	Capítulo 6 Personas.				

Estándar	Indicador	Ubicación	Comentarios	Requisitos Omitidos	Motivo	Explicación
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016 .	203-1 Contenido Inversiones en infraestructura y servicios apoyados.	Capítulo 6 Prosperidad.				
GRI 3: Temas materiales 2021.	GRI 3: Temas materiales 2021.	Capítulo 6 nuestra Firma. Gestión de clientes y mercados.				
GRI 3: Temas materiales 2021.	GRI 3: Temas materiales 2021.	Capítulo 2 Acerca de este informe.				
GRI 418 privacidad del cliente 2016.	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente.	Capítulo 5 Gobernanza.		Durante el FY 21 y FY22 no tuvimos violaciones ni brechas de privacidad, ni reclamaciones de autoridades regulatorias. Nuestra gestión de riesgos mantiene controles para prevenir las causas que puedan afectar el derecho de la privacidad de los titulares de datos personales.		



Estándar	Indicador	Ubicación	Comentarios	Requisitos Omitidos	Motivo	Explicación
GRI 3: Temas materiales 2021.	GRI 3: Temas materiales 2021.	Capítulo 2 Acerca de este informe.				
GRI 3: Temas materiales 2021.	GRI 3: Temas materiales 2021.	Capítulo 2 Acerca de este informe.				
GRI 401: Empleo 2016.	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal.	Capítulo 6 Personas.				
	401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales.	Capítulo 6 Personas.				
	401-3 Permiso parental.	Capítulo 6 Personas.				
GRI 404: Formación y educación 2016.	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado.	Capítulo 6 Personas.				

Estándar	Indicador	Ubicación	Comentarios	Requisitos Omitidos	Motivo	Explicación
	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición.	Capítulo 6 Personas.				
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera.	Capítulo 6 Personas.	La información no se presenta clasificada ya que el 100% de los colaboradores recibe evaluaciones periódicas.			
GRI 3: Temas materiales 2021.	GRI 3: Temas materiales 2021.	Capítulo 2 Acerca de este informe.				
GRI 405: Diversidad e igualdad de Oportunidades 2016.	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados.	Capítulo 6 Personas.				
	405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres.	Capítulo 6 Personas.				

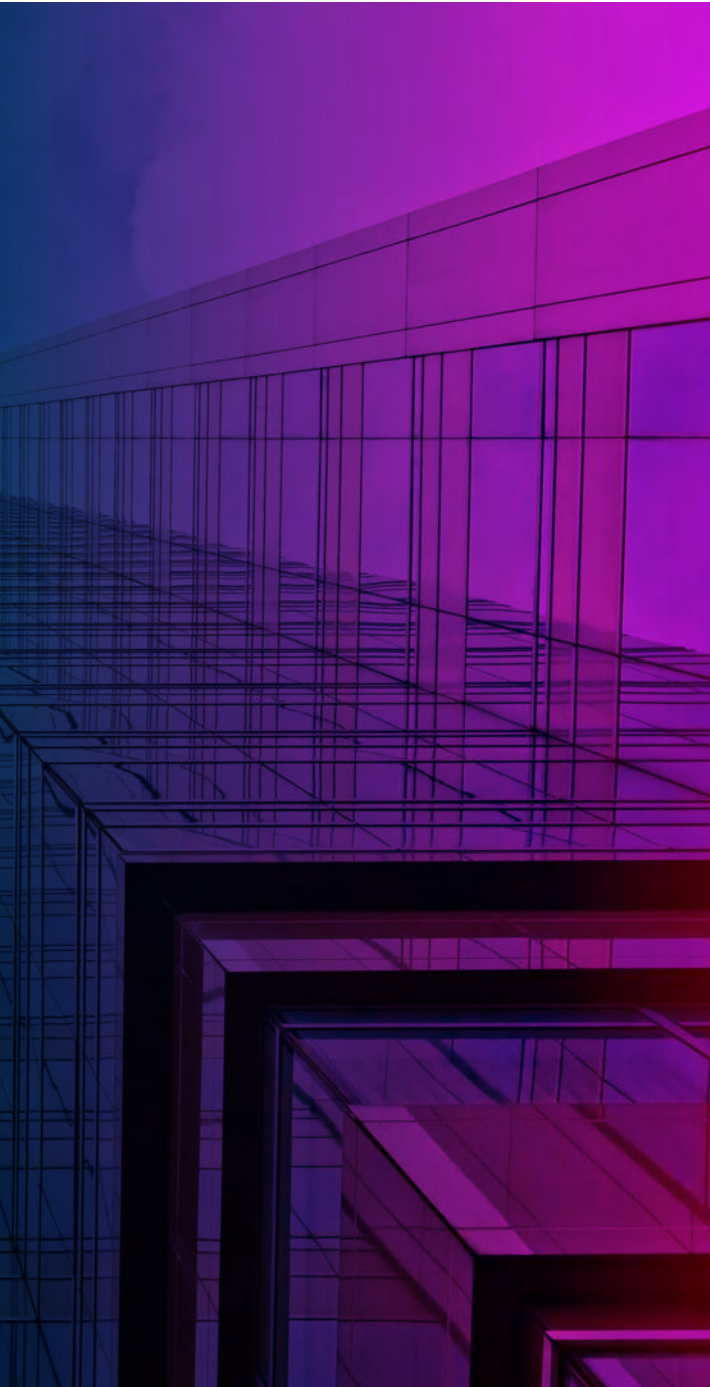


Estándar	Indicador	Ubicación	Comentarios	Requisitos Omitidos	Motivo	Explicación
GRI 406: No discriminación 2016.	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas.	Capítulo 5 Gobernanza.	KPMG Colombia no ha presentado casos de discriminación para el periodo del informe.			
GRI 3: Temas materiales 2021.	GRI 3: Temas materiales 2021.	Capítulo 2 Acerca de este informe.				
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018.	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.	Capítulo 6 Personas.				
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.	Capítulo 6 Personas.				
	403-3 Servicios de salud en el trabajo.	Capítulo 6 Personas.				
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo.	Capítulo 6 Personas.				

Estándar	Indicador	Ubicación	Comentarios	Requisitos Omitidos	Motivo	Explicación
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo.	Capítulo 6 Personas.				
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores.	Capítulo 6 Personas.				
GRI 3: Temas materiales 2021.	GRI 3: Temas materiales 2021.	Capítulo 2 Acerca de este informe.				
GRI 302: Energía 2016.	302-1 Consumo de energía dentro de la organización.	Capítulo 7 Planeta.				
GRI 303: Agua y efluentes 2018.	Contenido 303-1 Interacción con el agua como recurso compartido.	Capítulo 7 Planeta.				
GRI 305: Emisiones 2016.	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2).	Capítulo 7 Planeta.				
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3).	Capítulo 7 Planeta.				



Estándar	Indicador	Ubicación	Comentarios	Requisitos Omitidos	Motivo	Explicación
GRI 306: Residuos 2020.	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos.	Capítulo 7 Planeta.				
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos.	Capítulo 7 Planeta.				
	Contenido 306-3 Residuos generados.	Capítulo 7 Planeta.				
	Contenido 306-4 Residuos no destinados a eliminación.	Capítulo 7 Planeta.				
GRI 3: Temas materiales 2021.	GRI 3: Temas materiales 2021.	Capítulo 2 Acerca de este informe.				
GRI 304: Biodiversidad 2016.	304-2 Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad.	Capítulo 7 Planeta.				



Estándar	Indicador	Ubicación	Comentarios	Requisitos Omitidos	Motivo	Explicación
GRI 3: Temas materiales 2021.	GRI 3: Temas materiales 2021.	Capítulo 2 Acerca de este informe.				
GRI 413: Comunidades locales 2016.	413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo.	Capítulo 8 prosperidad.				



Derechos Reservados

Ninguna parte de esta publicación puede reproducirse sin la aprobación previa del Editor. Cualquier reproducción, divulgación o comercialización sin autorización del autor, será sancionada civil y penalmente como lo indica la Ley.

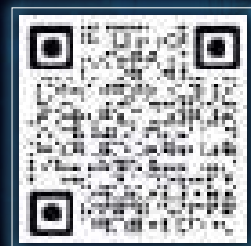
La información aquí contenida es de naturaleza general y no tiene el propósito de abordar las circunstancias de ningún individuo o entidad en particular. Aunque procuramos proveer información correcta y oportuna, no puede haber garantía de que dicha información sea profesional después de un estudio detallado de la situación en particular.

Esta publicación no está disponible para la venta, se distribuye como cortesía de KPMG Colombia a sus grupos de interés.

Los derechos de autor sobre la presente obra son titularidad de KPMG S.A.S. y KPMG Advisory, Tax Legal S.A.S. y se hallan protegidos en los términos señalados por la Ley 23 de 1982.

© 2023 KPMG S.A.S. y KPMG Advisory, Tax & Legal S.A.S., sociedades colombianas por acciones simplificadas, adscritas a la organización global de firmas miembro independientes de KPMG International Limited, una entidad inglesa privada limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

Tanto KPMG como el logotipo de KPMG son marcas comerciales registradas de KPMG International Limited (“KPMG International”), una entidad inglesa privada limitada por garantía.



**Escanea este código QR
y síguenos en nuestras redes.**



KPMG Colombia

KPMG_CO