



# Informe de sostenibilidad FY23

Colombia



# CONTENIDO



Presentación

Nuestra Firma

Gobernanza

Personas

Planeta

Prosperidad

Referencias

**1** Carta presidente

**2** Acerca de este informe

**3** Nuestra Firma

**4** Nuestro compromiso global con el desarrollo sostenible

**5** Gobernanza

**6** Personas

**7** Planeta

**8** Prosperidad

**9** Glosario

**10** Índice de contenidos GRI

# 1. Carta presidente

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



Presentación

Nuestra Firma

Gobernanza

Personas

Planeta

Prosperidad

Referencias



## Our Impact Plan

### (OIP) KPMG Colombia:

Construimos sostenibilidad a partir de las decisiones estratégicas que tomamos desde el negocio.

En KPMG Colombia todos los días trabajamos por afianzar la confianza y la transparencia hacia nuestros distintos grupos de interés, aportando conjuntamente al fortalecimiento del tejido ESG (planeta, personas, gobernanza).



En un contexto actual de crecientes cambios, siempre buscamos innovar a través de soluciones y servicios que aborden los retos y desafíos de la economía. Creemos firmemente que trabajar por el cuidado ambiental y aportar al fortalecimiento de la sociedad, soporta nuestros principios de gobernanza, cultivan la confianza y mitigan los riesgos mientras generamos valor y forjamos el camino hacia un negocio resiliente y sostenible.

En línea con la estrategia de KPMG Global **Our Impact Plan (OIP)**, nuestro propósito y valores nos guían en la construcción de un negocio sostenible que nos permita construir lazos sólidos a través de decisiones y acciones enfocadas en los cuatro pilares de nuestra estrategia ESG Global (OIP): gobernanza, prosperidad, planeta y personas. Estos pilares representan nuestro propósito de **inspirar confianza y promover el cambio**.

En KPMG Colombia, nuestro compromiso con el desarrollo sostenible está en el centro de todo lo que hacemos y se materializa a través de nuestro trabajo cada día, nuestros valores y la calidad del trabajo que entregamos a nuestros clientes. Es así como reconocemos que las **personas**, son nuestro activo más valioso pues son aliados fundamentales para lograr la ambición de ser la Firma de servicios profesionales más confiable del mercado. 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 nuestra gente cuando piensa en KPMG.



Presentación

Nuestra Firma

Gobernanza

Personas

Planeta

Prosperidad

Referencias

Cuidar de nuestros profesionales y promover su desarrollo continuo, es fundamental para poner en práctica nuestra agenda de cambio y transformación hacia un futuro próspero, inclusivo y sostenible. Para el FY23, de la mano del área de People, Performance, and Culture (PP&C) gestionamos estrategias y planes que brindaron experiencias diferenciadoras a nuestros colaboradores en el desarrollo de una carrera profesional exitosa dentro una cultura inclusiva, diversa y solidaria en tres frentes principales: empoderamiento femenino, inclusión y Pride. Nuestra propuesta de valor se centró en la transparencia y ética, el bienestar, la gestión de un clima adecuado de trabajo, y en la salud física y mental de nuestras personas, impactando positivamente en nuestro entorno.

Como parte del pilar **prosperidad**, las comunidades en las que operamos fueron nuestra prioridad, trabajamos en áreas de importancia como educación, aprendizaje, empoderamiento femenino, sector salud y el cuidado ambiental a través de donaciones, patrocinios y voluntariados corporativos, los cuales siempre están en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU y nuestro compromiso con los 10 principios del Pacto Global.

También, entendemos que, para construir un negocio estable, debemos proteger nuestro **planeta**. Tener claro cómo gestionamos los impactos en el ambiente es vital para la construcción de la cultura ESG en el negocio. Por esto, durante el FY23, iniciamos la primera fase de nuestro proyecto de conservación de biodiversidad con el que logramos sembrar los primeros 1.000 árboles de 3.000 proyectados al 2026, apuntándole a la conservación del Bosque Andino, uno de los ecosistemas más amenazados del país. Asimismo, desde nuestra área de Ciudadanía Corporativa, reforzamos nuestra cultura responsable a través de sensibilizaciones frente al cuidado del ambiente y cómo al ser ciudadanos conscientes impactamos positivamente en nuestro entorno y el de nuestros grupos de interés.

Gracias al trabajo en equipo, desde la dirección de TI logramos diseñar herramientas adecuadas para crear **soluciones** tecnológicas con el fin de lograr un cambio positivo y ayudar a garantizar que el auge de la tecnología no genere nuevas presiones sobre la sociedad; apoyando a **nuestros** clientes en su viaje de transformación sostenible e integrando el ESG en nuestra oferta. De la mano de nuestro equipo de Proyectos y Productos Digitales, todos los días innovamos en materia tecnológica, fortaleciendo nuestro talento ESG, potenciando nuestras habilidades en innovación y transformación, para construir un futuro mejor.

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

Gracias por tomarse el tiempo de leer más sobre todo lo que KPMG Colombia está haciendo para convertirse en una empresa más sostenible.

**Un saludo especial.**

Guillermo Jaramillo U.  
Senior Partner  
KPMG Colombia





# 2. Acerca de este informe

GRI 2-3 GRI 2-29



Presentación

Nuestra Firma

Gobernanza

Personas

Planeta

Prosperidad

Referencias

En KPMG Colombia continuamos nuestro viaje como ciudadanos corporativos, reconocemos que, para lograr y mantener un desarrollo sostenible, debemos poner los principios ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG) en el centro de todo lo que hacemos. De esta forma podremos desempeñar un papel importante en la construcción de economías prósperas, lugares de trabajo y comunidades resilientes, diversas e inclusivas.

Nuestro propósito y valores nos guían en la construcción de un negocio sostenible que nos permite construir lazos sólidos con nuestros grupos de interés sobre la gestión responsable, transparente, y coherente a través de acciones e iniciativas enfocadas en los cuatro pilares de nuestra estrategia ESG - Our Impact Plan (OIP): Gobernanza, Prosperidad, Planeta y Personas. Estos pilares representan nuestro propósito de inspirar confianza y promover el cambio.

Desde el año 2019, KPMG Colombia es miembro del 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 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.

El presente informe de sostenibilidad consolida la gestión en materia de sostenibilidad realizada por KPMG Colombia durante el año fiscal FY23 para los pilares gobernanza, prosperidad, personas y planeta. 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 tomadas en el negocio.

## PERIODO DEL INFORME

**Año fiscal 2023**  
(FY por sus siglas en inglés)

**FY23**

Octubre 2022 a septiembre 2023.

## FECHA ÚLTIMO INFORME

**Año fiscal 2022**  
(FY por sus siglas en inglés)

**FY22**

Octubre 2021 a septiembre 2022.



## 2.1. Canales de información sobre este informe (GRI 2-3)



**Valentina Vega**

Gerente de Cultura organizacional  
valentinavega@kpmg.com



**Katherin Sosa**

Especialista de ciudadanía corporativa y sostenibilidad  
angiesosa@kpmg.com

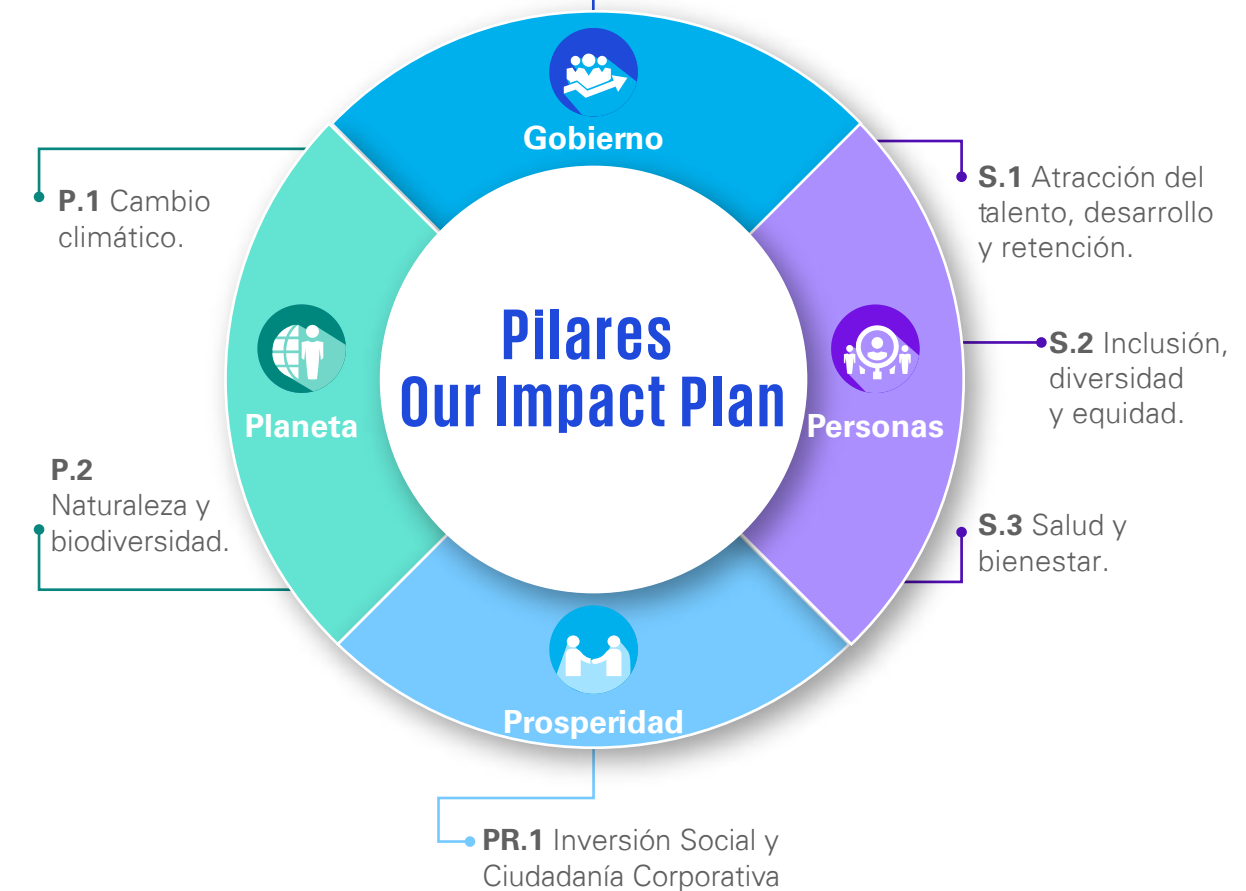
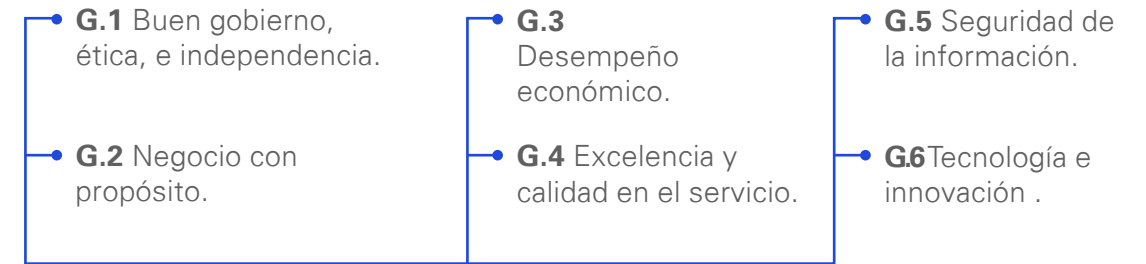
## 2.2. Proceso de materialidad (GRI 3-1 GRI 3-2)

El éxito de KPMG Colombia como ciudadano corporativo es posible gracias a la confianza brindada por nuestros grupos de interés. Para el periodo de reporte, mantenemos nuestros asuntos materiales identificados en nuestro último ejercicio de doble materialidad. Puede consultarlo en el [informe de sostenibilidad FY22](#).

A través de nuestros temas materiales focalizamos nuestras acciones y alineamos nuestros recursos más importantes al logro de nuestros objetivos ESG. Producto de nuestro último ejercicio de doble materialidad identificamos 12 temas materiales para nuestro negocio y nuestras partes interesadas, y los hemos clasificado en cuatro pilares:



## Asuntos materiales



# 3. Nuestra Firma

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



Presentación

Nuestra Firma

Gobernanza

Personas

Planeta

Prosperidad

Referencias

## 3.1. Tamaño de la firma (GRI 2-1, GRI 2-6)

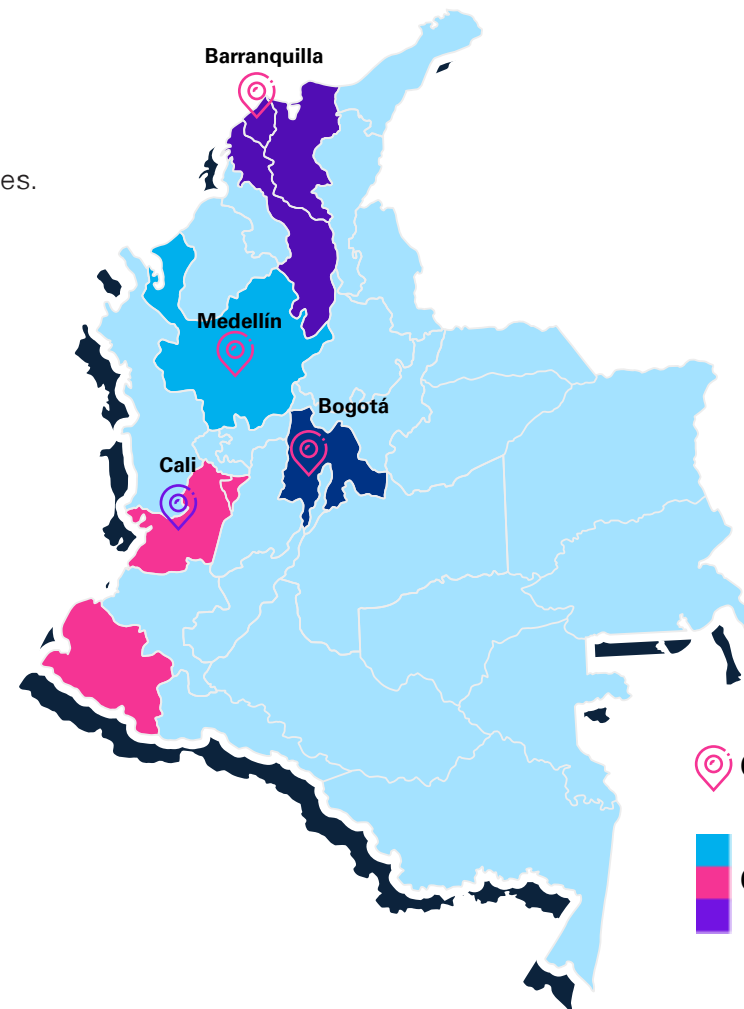
### KPMG Global.

Es una red global de Firmas que presta servicios de Auditoría, Consultoría e Impuestos y Servicios Legales.

Estamos presentes en 143 países y somos 265.000 colaboradores trabajando alrededor del mundo.

### KPMG Colombia.

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



Región Antioqueña



Región Suroccidente

Comprendida por Valle, Eje cafetero y Pasto.



Región Caribe

Comprendida por Barraquilla, Cartagena y Santamarta.

Oficinas

Operaciones

*Nota: 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. FY23 en cifras (GRI 201 - 1)

#### Valor económico generado

Valor económico directo generado  
**\$221.188.553.400 COP**

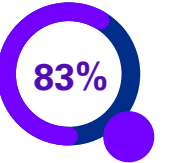
\* Durante el FY23 los ingresos presentan un aumento del



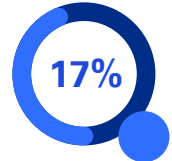
respecto al periodo anterior.

\*Para el periodo de reporte, el análisis de los datos e información del valor económico generado presentó una actualización.

Valor distribuido en salarios y beneficios de empleados, inversiones a la comunidad, pagos proveedores, y otros pagos



Valor retenido



#### Personas

No. total de colaboradores



\*5% menos que en el FY22 relacionado a índices de rotación.

Mujeres **1.052** (61%)

Hombres **661** (39%)

#### Gobernanza



100% de la población realizó entrenamientos en temas de ética e integridad en el FY23.

# Personas de colaboradores que recibieron entrenamientos en temas de ética e integridad.

**FY23**  
**2.464**

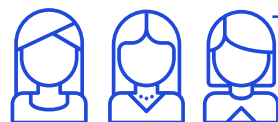
\*El número de colaboradores es mayor al total de activos debido a índices de rotación.



## Prosperidad

### Voluntariado con enfoque de género

Participamos en un programa de formación con enfoque de género que impacta a:



**25 mujeres**

de de las ciudades de Bogotá, Cartagena y Medellín.

### Inversión en educación



Donación de mobiliarios para dotación de ludotecas y alianzas con entidades educativas.

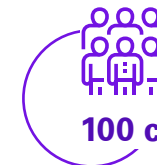
### Cuidado de la salud



Trabajamos en el desarrollo de iniciativas en temas de salud pública, investigación científica y en programas de desarrollo social a nivel nacional.

## Ambiente

Con la participación de más de:



**100 colaboradores**

Le apuntamos a la seguridad alimentaria a nivel nacional en las ciudades de Bogotá, Cali, Medellín y Barranquilla impactando:



**212 familias**



**400 niños y niñas**

## Planeta



**Conservación de biodiversidad**

Adquisición primer bosque empresarial de conservación compuesto por



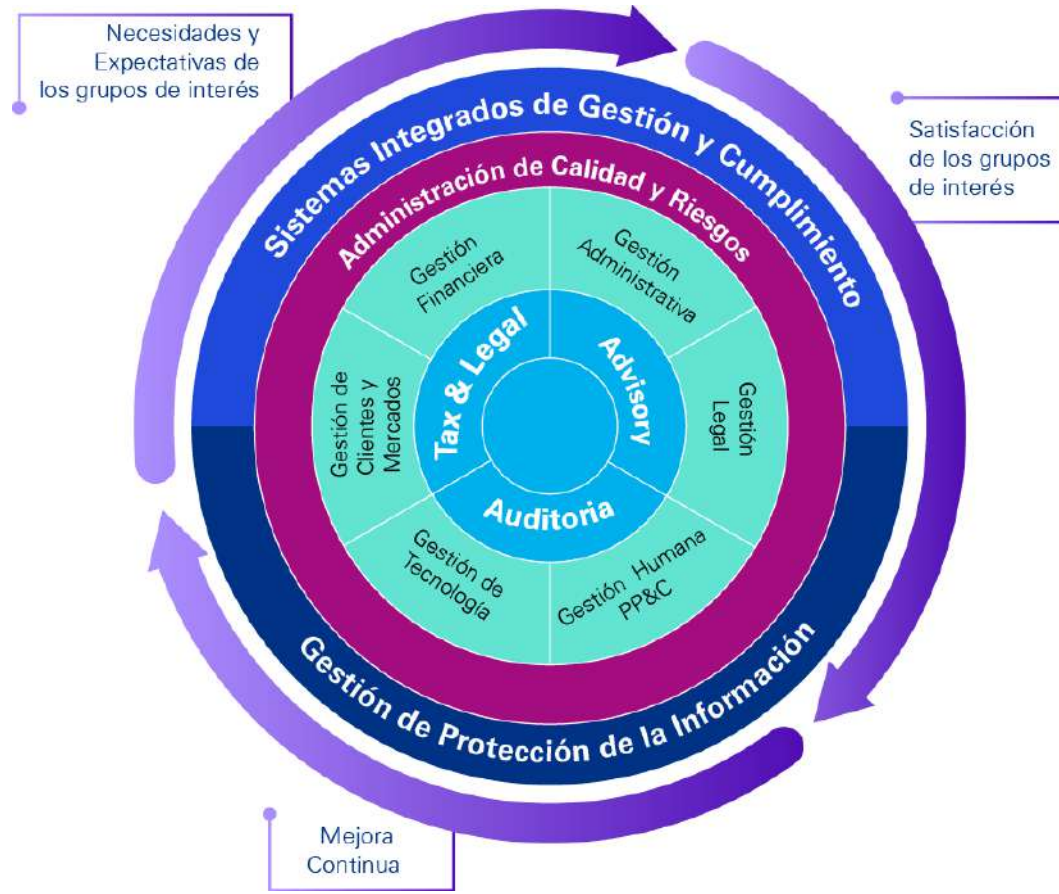
**1000 árboles nativos.**



**Gestión energética**

Uso de energía renovable en las oficinas de Bogotá.

### 3.3. Cadena de valor (GRI 2-6)



- Sistema de gestión calidad y cumplimiento
- Sistema de gestión de seguridad de la información
- Evaluación y control
- Procesos de apoyo
- Procesos misionales
- Procesos estratégicos

### 3.4. Servicios e industrias (GRI 2-6)

#### 3.4.1. Servicios

##### Auditoría

Nuestra línea de negocio está compuesta por dos grandes servicios que son: Revisoría Fiscal y Auditoría Externa, estos incluyen el examen y emisión de un informe sobre la razonabilidad de los Estados Financieros de las compañías, con el propósito de brindar seguridad razonable sobre la información para los diferentes interesados (inversores, reguladores, accionistas, juntas directivas, comités de auditoría, entre otros), así mismo, día a día trabajamos para integrar tecnología en el desarrollo de las auditorías lo que permite ofrecer eficiencias y resultados de valor. Nuestros servicios son desarrollados por equipos de profesionales con experiencia en diferentes industrias, y los conocimientos técnicos y habilidades para garantizar la calidad en el servicio.

##### Impuestos y servicios legales

En nuestra función contamos con una variedad de servicios para asesorar a empresas a nivel nacional y multinacional, a utilizar de forma adecuada los recursos financieros y cumplir con los requisitos legales y de impuestos, así mismo, buscamos estar actualizados a los nuevos requerimientos y retos del mercado, lo que nos ha permitido diversificar nuestro portafolio, en la actualidad contamos con tres grandes servicios: Impuestos, KPMG Law - Servicios Legales y Servicios de Cumplimiento de Contabilidad, Impuestos y Nómina. Trabajamos día a día, para que cada servicio vaya apalancado de tecnología y atendido por expertos en sus diferentes áreas, logrando así poder ser reconocidos en el mercado por nuestras prácticas y líderes de gran trayectoria.

##### Consultoría

Este portafolio está enfocado en generar servicios que se adapten a la nueva realidad, generando simplicidad y optimización en los procesos, a la vanguardia de los nuevos cambios tecnológicos, pensando en brindar soluciones a todos nuestros clientes.

Acompañamos a empresas en sus decisiones estratégicas, gestiones de ESG, manejo de riesgos, transformación empresarial, innovación mediante equipos multidisciplinarios, actualizados a las nuevas normatividades y con experiencia en la industria y en cada servicio. Dentro de nuestra línea de negocio, se encuentran servicio como Auditoría Interna, Valoración de activos, Sostenibilidad y Cambio Climático, RPA, Transformación Digital, entre otros.

### 3.4.2. Sectores



**Consumo & Retail:** para este sector se incluyen compañías de bienes y consumo, alimentación y supermercados, consumo al por mayor y al por menor, tiendas minoristas y otro tipo de establecimientos de comercio.



**Energía y recursos naturales:** aplican todas las empresas cuyo objetivo social este enmarcado en petroleras y gasíferas, minerías, energía eléctrica, servicios públicos y energía renovable.



**Servicios financieros:** en el se clasifican las compañías como entidades bancarias, aseguradora, de mercado de capitales y gestión de activos.



**Gobierno e infraestructura:** para este sector son incluidas empresas del sector público privado, por ejemplo, empresas de construcción, servicios públicos, transporte y logística, firmas, seguridad y tecnología de información para el gobierno.



**Mercados industriales:** en este grupo de sector se incluyen empresas de servicios industriales, tecnología industrial, transporte y logística industrial y energía para la industrial.



**Cuidado de la salud y ciencias de la vida:** dentro de esta industria las actividades comerciales farmacéuticas, dispositivos médicos, biotecnología, atención y diagnóstico médico.



**Tecnología, media y telecomunicaciones:** este sector agrupa todas las compañías que se dedican a actividades como: Tecnología de la información, telecomunicaciones, comunicación y entrenamiento, redes sociales y tecnología web, electrónica de consumo y servicios de tecnología.

### 3.4.3. ESG como marca de agua en nuestros servicios

Estamos profundamente comprometidos con la agenda ESG. A través del Impact Plan impulsamos la sostenibilidad como pilar fundamental de nuestros servicios con el cual fortaleceremos las capacidades de nuestros clientes. Nuestro equipo de cambio climático y sostenibilidad brinda información clara, integral y de alta calidad a los mercados financieros, los líderes, y la sociedad para tomar acción frente al cambio climático.



### 3.4.4. Servicios de Tecnología y productos digitales (GRI 3)



#### Proyectos de adopción e implementación de soluciones tecnológicas

##### Vanguard

Con el apoyo de la región fuimos pioneros en Latinoamérica en el uso de Vanguard, plataforma para movilizar de forma segura proyectos Cloud y otras tecnologías basadas en Inteligencia Artificial.

##### Plan de adopción e implementación de soluciones tecnológicas

Trabajamos activamente con grupos globales y regionales en el plan de adopción e implementación de soluciones tecnológicas e.g. Copilot, Open AI, iManage, entre otras.

#### Digital Factory

Continuamos combinando nuestras competencias digitales con el conocimiento y experiencia de nuestras líneas de negocio, para entregar valor a nuestros clientes y nuestros servicios.

##### KPMG ESG Terminal

Evolucionamos en la adición de nuevos estándares de sostenibilidad con el apoyo de nuestros expertos locales y regionales.

##### KPMG Ethics Reporting and Management

Mejora continua de nuestra plataforma, para el reporte y gestión de casos relacionados con posible eventos de fraude, corrupción, lavado de activos u otras tipologías que van en contra de los lineamientos corporativos de nuestros clientes.

##### KPMG Leader Management Tools

Lanzamiento y estabilización de módulos de presupuestación y staffing para los grupos de trabajo de auditoría, simulación de márgenes de rentabilidad y monitoreo de indicadores financieros.

##### TL TOOLS (RPJ Renta Persona Jurídica)

Identificación y definición de nuevas funcionalidades para la parametrización de procesos de declaración de renta de personas jurídicas de acuerdo con regulación vigente.



### 3.4.5. Growth & Strategy (GRI 3)

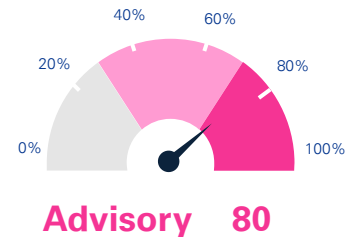
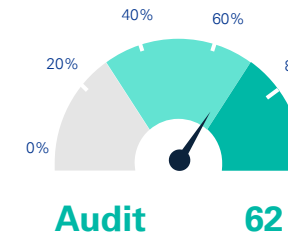
La Gestión de Clientes y Mercados permanece alineada con la estrategia comercial de la Firma. Con los años nos ha habilitado para trabajar con nuestros clientes, ofreciendo alta calidad y excelencia en la entrega de cada servicio. Esta sinergia nos permite forjar lazos duraderos y acumular experiencias valiosas que nuestros clientes han valorado a lo largo de los años.

Nuestra estrategia interna nos ha conducido a ejercer nuestra labor de manera transversal mediante una gestión efectiva, lo que genera una cooperación entre equipos y meticulosidad en nuestros análisis internos y externos. Gracias a esto, hemos logrado aportar un valor significativo a las empresas a través de nuestros servicios de Auditoría, Consultoría, Impuestos y Servicios Legales."

Uno de los pilares de nuestra estrategia es el programa *Voice of Client* diseñado para entender la satisfacción del cliente a través de un proceso que valora sus expectativas, necesidades y preferencias. Así mismo, buscamos innovar, mejorar y generar iniciativas que realmente hagan una diferencia positiva para nuestros clientes dentro de la Firma.

El programa busca reforzar las conexiones, mejora nuestro entendimiento de lo que los clientes requieren actualmente y lo que requerirán en el futuro. Nos brinda la oportunidad de establecer vínculos sólidos, reales y de calidad permitiendo identificar soluciones efectivas para su éxito.

El impacto de este programa se refleja en el número de encuestas respondidas por nuestros clientes a lo largo de los años y los resultados de NPS de nuestras funciones:



Lo anterior expresa la satisfacción y el nivel de reputación que impacta positivamente en nuestra Firma, destacando la capacidad de nuestros equipos para cumplir con las expectativas de cada uno de nuestros clientes, reducir los índices de insatisfacción o aspectos de mejoras.



# 4. Nuestro compromiso global con el desarrollo sostenible

GRI2-22



Presentación

Nuestra Firma

Gobernanza

Personas

Planeta

Prosperidad

Referencias

## 4.1. Our Impact Plan (GRI 2-22)

A través de El Our Impact Plan (OIP) nuestra pasión se encuentra con el propósito de inspirar confianza y promover el cambio.

En KPMG tenemos la oportunidad y la responsabilidad de contribuir en la gestión y mitigación de los retos del mundo actual, así como sustentamos inspirar confianza y promover el cambio.

Creemos firmemente que trabajar por el cuidado del ambiente, aportar al fortalecimiento de la sociedad y mantener nuestros principios de gobernanza cultivan la confianza y mitigan los riesgos, lo que genera valor y forja el camino hacia negocios resilientes y un futuro sostenible.

Lo anterior, lo logramos a través de nuestra estrategia global en donde nos comprometemos a incorporar el ESG en nuestro propósito y los servicios de la Firma bajo un mismo enfoque, el Our Impact Plan (OIP) esta estrategia está soportada por cuatro pilares:

### Nuestros compromisos (OIP)

	Negocio con propósito	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actuar siempre con un propósito claro.</li> <li>Liderar la profesión en calidad de auditoría.</li> <li>Impulsar una práctica fiscal responsable.</li> </ul>
	Actuar de forma transparente con responsabilidad e integridad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actuar de manera lícita, ética y de interés público.</li> <li>Trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.</li> </ul>
	Derechos humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Respetar los derechos humanos.</li> </ul>

	Inclusión, diversidad y equidad (IDE)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tener una cultura inclusiva basada en la confianza.</li> <li>Tener una fuerza laboral educada y empática.</li> <li>Ser defensores de la igualdad de oportunidades.</li> </ul>
	Salud y bienestar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proteger la salud de nuestra gente, tanto física como mentalmente, y permitirles ser efectivos y productivos.</li> </ul>
	Aprendizaje continuo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollar una cultura de aprendizaje continuo.</li> </ul>
	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.
	Tener un impacto social y económico positivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Apoyar la educación y el aprendizaje permanente.</li> </ul>

## 4.2. ESG en KPMG Colombia (GRI 2-22)

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 decisiones estratégicas con alcance a toda la cadena de valor apuntando transversalmente los cuatro pilares del Our Impact Plan (OIP).

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 cómo día a día gestionamos el Our Impact Plan (OIP) para ser un negocio con propósito y reafirmar nuestros compromisos con los 10 principios del pacto global, las naciones unidas y la agenda 2030.



# Pilares Our Impact Plan

**Gobierno corporativo**

**Pilar Pacto Global**

- Lucha contra la corrupción

**Nuestro propósito**

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

ODS 16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

**Personas**

**Pilar Pacto Global**

- Derechos humanos
- Normas laborales

**Nuestro propósito**

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

ODS 3 SALUD Y BIENESTAR, 4 EDUCACIÓN DE CALIDAD, 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO, 10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

**Planeta**

**Pilar Pacto Global**

- Medio 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 12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES, 13 ACCIÓN POR EL CLIMA, 15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES

**Prosperidad**

**Pilar Pacto Global**

- Derechos humanos

**Nuestro propósito**

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

ODS 4 EDUCACIÓN DE CALIDAD

# 5. Gobernanza

GRI 2-9, GRI 2-15, GRI 2-23, GRI 2-12, GRI 3-3

En KPMG Colombia, nuestro propósito y valores dan a nuestra gente la razón y motivación para brindar servicios de calidad que benefician a nuestros clientes y comunidades. Cualquiera que sea el papel que desarrollamos y dondequiera que estemos marcamos la diferencia actuando de forma ética, licita y de interés público.

## 5.1. Nuestros valores están en el centro de todo lo que hacemos (GRI 2-9, GRI 2-13)

Nuestros valores son nuestro elemento diferenciador en KPMG. Dan forma a una cultura abierta, inclusiva y que opera con los más altos estándares éticos. Guían nuestro comportamiento diario, impulsando la acción positiva a través de las decisiones críticas que tomamos. Nuestros valores son atemporales y seguirán determinando la forma en que nos ven nuestros colaboradores, nuestros clientes y nuestra sociedad.



## ¿Cuáles son nuestros valores?

1   
**Integrity**  
**Integridad.**  
 Hacemos lo correcto.

2   
**Excellence**  
**Excelencia.**  
 Nunca dejamos de aprender y mejorar.

3   
**Courage**  
**Valentía.**  
 Pensamos y actuamos con valor.

  
**Living our values**

4   
**Together**  
**Juntos.**  
 Nos respetamos y fortalecemos a partir de nuestras diferencias.

5   
**For Better**  
**Ser mejores.**  
 Hacemos lo que es importante.



## 5.2. Un negocio con propósito: alineación de nuestros valores con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)



### Gobernanza

Un negocio con propósito, seguimos nuestros valores para hacer lo correcto, de la manera correcta, siempre.

### Personas

Creamos una cultura solidaria, inclusiva y basada en valores para nuestra gente.

### Planeta

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

### Prosperidad

Generamos impacto positivo en material económica y social.



Presentación

Nuestra Firma

Gobernanza

Personas

Planeta

Prosperidad

Referencias

### 5.3. Estructura de gobierno

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

KPMG Colombia es una sociedad colombiana por acciones simplificada adherida a los estándares y a la normatividad nacional. La cual está adscrita a la organización global de firmas miembro independientes de KPMG International una entidad inglesa privada que presta servicios profesionales de Auditoría, Impuestos y Consultoría.

Nuestra estructura de gobierno está compuesta por 45 socios, en donde la representación femenina se encuentra en un 28 %. 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 Colombia SENIOR PARTNER

### CORE TEAM



### 5.4. Buen gobierno, ética e integridad (GRI 2-15, GRI 2-24)

Desde nuestra estrategia corporativa se define la Integridad ("Integrity") como un valor en el que nuestra gente, desde los socios y directores, lideran con el ejemplo a los equipos de trabajo en las normas y políticas, incluidas las que hacen referencia con antisoborno y anticorrupción, las cuales se encuentran enmarcadas a nivel global en el Manual de Calidad y Riesgo - GQRMM y localmente en nuestros manuales SAGRILAF y Programa de Transparencia y Ética Empresarial - PTEE, siendo aplicables para todas nuestras actividades de relacionamiento con nuestros clientes, proveedores, subcontratistas y de manera interna con nuestros colaboradores. Dichas políticas y normas se hacen efectivas al momento de suscribir nuestros documentos contractuales con cada contraparte, conforme a las cláusulas de lavado de activos, financiamiento del terrorismo y financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva, así como de anticorrupción y antisoborno.

La Firma ha realizado entrenamientos, capacitaciones y sensibilizaciones a nuestros colaboradores y subcontratistas en el Programa de Transparencia y Ética Empresarial, SAGRILAF, política anticorrupción herramienta AACT, Actuando con Integridad y Normas de Ética e Independencia, en los que se da a conocer de manera explícita las políticas anticorrupción y antisoborno aplicables en cada actividad desempeñado, asegurando que cualquier individuo tendrá una conducta íntegra acorde a la Ética y Transparencia que caracteriza a KPMG.



## 5.5. Nuestro enfoque para identificar riesgos

(GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 205-2)

La Firma ha establecido una política para la gestión integral de riesgos que enmarca sus actuaciones en la ética y la transparencia como pilares fundamentales, comprometiéndose con un actuar de cero tolerancia frente a hechos relacionados con la corrupción, el fraude, el soborno, el lavado de activos y el financiamiento del terrorismo, a través de la adopción y cumplimiento de las políticas y lineamientos establecidos y aprobados por la Asamblea General de Accionistas tanto a nivel global como a nivel local, alineándose con la normatividad nacional e internacional como lo es la Política Nacional Anticorrupción, el Código Penal Colombiano y las circulares 100-000016 y 100-000011 emitidas por la Superintendencia de Sociedades, las cuales han sido comunicadas a las partes interesadas mediante los canales de comunicación y divulgación dispuestos por el área de Growth & Strategy .

En KPMG buscamos la correcta administración, mitigación y prevención de los conflictos de interés, irregularidades presentadas en las políticas de regalos, gastos, contribuciones, donaciones y/o patrocinios implementando las medidas de debida diligencia necesarias para evitar que se presenten en la práctica y garantizando siempre la protección de la contraparte que denuncie cualquier evento identificado y facilite la información de buena fe sobre una conducta antiética o coopere con una investigación debidamente autorizada.



### 5.5.1. Prevención de riesgos (GRI 2-15, GRI 2-24, GRI 205-1)

Como parte de las actividades de prevención del Programa de Transparencia y Ética Empresarial, la Firma ha identificado los siguientes riesgos significativos relacionados con corrupción y soborno:

- RC/ST-01: Tener relación con contrapartes que presenten vínculos y/o antecedentes con delitos de corrupción, soborno y/o fraude.
- RC/ST-02: Recibir, otorgar, entregar y/u ofrecer cualquier mecanismo de soborno, corrupción y/o fraude, con el fin de que la Firma o un colaborador sea favorecido en una negociación, contrato o ejecución de un servicio.
- RC/ST-03: Realizar registros contables y/u obligaciones inexistentes para beneficio propio o para favorecer a un tercero.
- RC/ST-04: Realizar pagos irregulares desde las cuentas de KPMG en beneficio propio o de un tercero.
- RC/ST-05: Comprometer la información confidencial de la Firma y/o de las contrapartes para ser utilizada en actos de soborno, fraude o corrupción.

Para cada riesgo, se establecieron controles para prevenir la materialización, evaluados en cada proceso, obteniendo resultados efectivos y concluyendo que no se han presentado eventos de riesgo y no se han producido afectaciones legales, reputacionales o de contagio para la Firma.

## 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 y ser independientes es nuestra meta para ser la firma más confiable y de más confianza. Como parte del sistema de gestión de calidad de KPMG Colombia tenemos un área de Ética e Independencia que lidera los procesos y procedimientos relacionados que permiten identificar, evaluar y abordar las amenazas a la independencia de nuestra práctica profesional basados en el *Manual Global de Calidad y Administración de Riesgos de KPMG* que recoge las normas y reglas profesionales de nuestros servicios. Mediante la implementación de estas políticas y procedimientos garantizamos que en nuestros informes se expresen conclusiones libres de influencias que puedan comprometer el juicio profesional permitiendo así a nuestros profesionales actuar con integridad y ejercer objetividad y escepticismo profesional. Esta área está conformada por una socia de Ética e Independencia y un equipo de apoyo que hacen parte del equipo de Calidad y Administración de Riesgos quienes son responsables de la dirección, ejecución y monitoreo de las políticas y procedimientos de Independencia aplicables tanto a los profesionales de KPMG como a la misma Firma.



Los mecanismos mencionados aplicados considerando el marco conceptual de ética permiten a KPMG Colombia identificar, evaluar y abordar conflictos personales o de interés derivados de intereses financieros tales como inversiones, préstamos y garantías, relaciones de negocio, relaciones personales y/o familiares, relaciones de empleo prospectivas o recientes con clientes, larga asociación con clientes, honorarios, litigios, regalos, entre otros, relacionados con los servicios de auditoría y aseguramiento.

En caso de identificarse cualquier conflicto de interés, además de la evaluación e implementación de acciones de mitigación, nuestro sistema de gestión de calidad tiene los mecanismos para comunicar a los niveles apropiados dentro y fuera de la Firma.



## 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 – SAGRILAF.
- 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.

- Ética profesional y personal.
- Inducción general a la Firma.
- Nuevas reglas IESBA para servicios de no auditoría y honorarios.
- SAGRILIFT y Programa de Transparencia y Ética Empresarial.
- Código de conducta.
- Privacidad de datos personales.
- Independencia.
- Hacemos lo correcto: integridad.
- Fundamentos de protección de la información.
- Anti-soborno y anticorrupción.

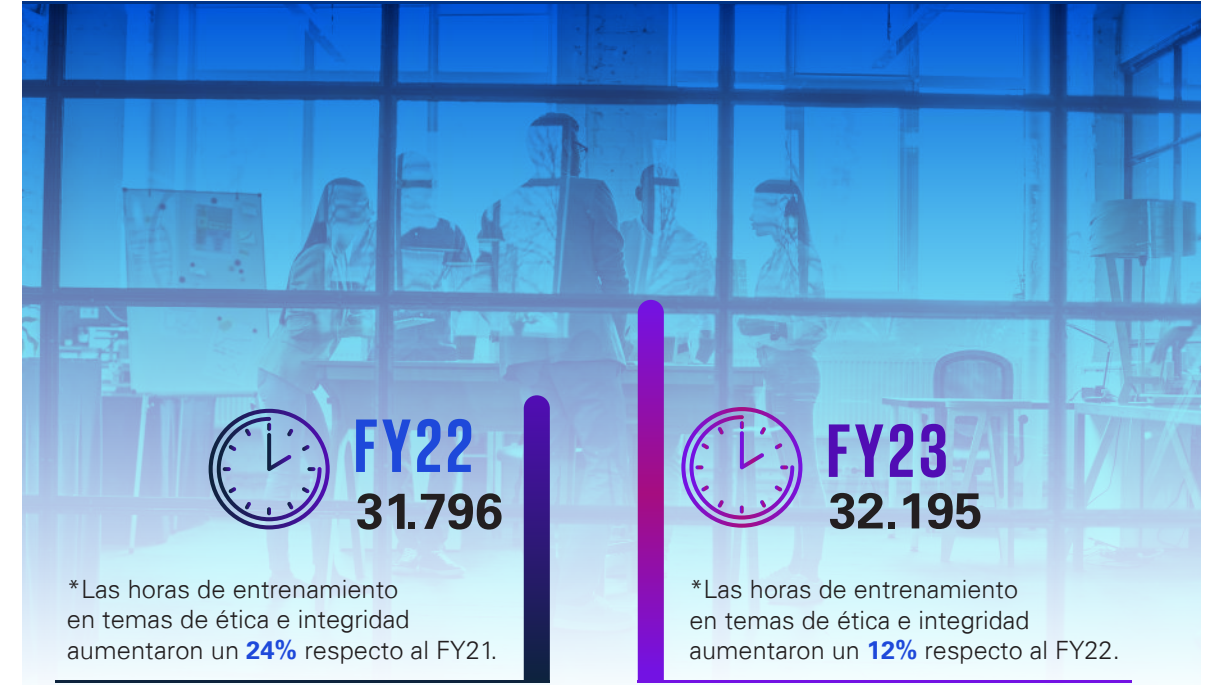
No. de colaboradores que recibieron los entrenamientos:

- 100% de la población realizó entrenamientos en temas de ética e integridad en el FY23.
- # Personas que realizaron entrenamientos en temas de ética e integridad - 2464.
- No. De colaboradores que recibieron los entrenamientos:



El número de colaboradores que recibieron estas capacitaciones es mayor al número total de colaboradores activos al cierre del FY23 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



## 5.9. ESG en la agenda de aprendizaje

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

Cuando nuestra gente adquiere nuevos conocimientos en materia ESG nuestros servicios se mantienen a la vanguardia lo que nos permite entregar información de calidad en materia de cambio climático a nuestros clientes. Durante el período reportado proporcionamos una serie de módulos de aprendizaje electrónico que dotaron de conocimientos a nuestra gente en relación con sostenibilidad, riesgos relacionados con el clima, aseguramiento relacionado con ESG y otros temas.



### 5.10. Mecanismos y canales de reporte (GRI 2-16)

Los colaboradores pueden realizar consultas relacionadas con la aplicación de las políticas y prácticas éticas y de independencia mediante la creación de solicitudes de asesoramiento en la herramienta Cerebro a nivel de servicios o personas en temas como relaciones con clientes, regalos y entretenimiento, actividades personales fuera de la Firma, patrocinios, donaciones, independencia y conflictos de interés, entre otros. De igual manera se cuenta con la herramienta Americas Anticorruption Tool - AACT, en la que los colaboradores pueden solicitar el análisis y autorización para la entrega o aceptación de regalos o actividades de entretenimiento por parte de un funcionario público, conforme a las políticas establecidas.

### 5.10.1. Canales de reporte

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

Nuestros grupos de interés tienen a disposición diferentes canales de comunicación para reportar cualquier tipo de caso de soborno y corrupción, la Firma cuenta con:

- La línea de atención *Hotline*, administrada por un tercero y disponible 24 horas del día todos los días de la semana, para realizar consultas y denuncias de manera anónima, en relación con incumplimientos a nuestras políticas establecidas en el Código de Ética, casos de soborno o corrupción identificados por los colaboradores o políticas relacionadas con nuestro Programa de Transparencia y Ética Empresarial.
- Canal anónimo de denuncias, en el cual se pueden reportar operaciones inusuales o sospechosas relacionadas con temas de lavado de activos y financiamiento del terrorismo, así como denuncias en presuntos casos de soborno y corrupción.
- 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](mailto:co-fmocaudit@kpmg.com) y [co-fmocadvisorytax@kpmg.com](mailto:co-fmocadvisorytax@kpmg.com)).
- Buzón de ética e Independencia ([AsuntosIndepen@kpmg.com](mailto:AsuntosIndepen@kpmg.com)).



### 5.10.2. Alza tu voz: *Tone at the Top*

En KPMG Colombia, es parte de nuestra cultura el mantener un compromiso firme y permanente con que todas nuestras acciones sean realizadas con integridad. Por ende, nuestro liderazgo realiza constantes esfuerzos para mantener nuestra cultura ética a través de comunicaciones, entrenamientos y campañas dirigidas al grueso de nuestra gente, enfatizando que el actuar con integridad es la piedra angular de todo lo que hacemos, promoviendo nuestros valores KPMG de integridad, excelencia, valentía, juntos y ser mejores, dando la confianza a nuestro personal para alzar la mano cuando algo no parezca apropiado, y buscando siempre liderar con el ejemplo, de modo que nuestros líderes sean auténticos faros éticos de nuestra gente a la hora de afrontar los retos del día a día.



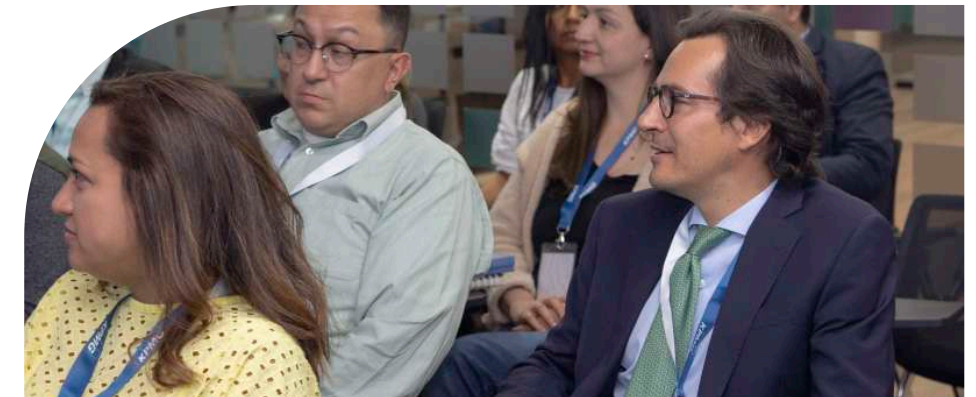
### 5.10.3. Seguridad de la información y privacidad del cliente (GRI 418-1)

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 de 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 los 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 FY23 se atendieron 589 consultas y reclamos de titulares de datos personales, no tuvimos violaciones ni brechas de privacidad de datos personales, tampoco tuvimos solicitudes de autoridades regulatorias.



### 5.10.4. International standard of quality management ISQM1 (GRI 2-15)

Para KPMG Colombia, es imperativo realizar nuestras labores con calidad y perseguir constantemente la excelencia en todas nuestras actividades, siendo esencial para el desarrollo de los servicios que ofrecemos a nuestros clientes, incluyendo auditoría y aseguramiento.

Bajo las directrices de KPMG Internacional, nos hemos enfocado en el continuo perfeccionamiento de nuestro Sistema de Administración de Calidad (SoQM), reforzando su coherencia y fortaleza para cumplir con los requisitos del estándar de gestión de calidad ISQM1 emitido por el "International Auditing and Assurance Standard Boards" (IAASB). Hemos invertido en proporcionar herramientas y formación a los equipos involucrados en nuestros servicios, lo cual impulsa el cumplimiento de esta normativa y fortalece la confianza y transparencia con clientes, mercados de capitales y el público en general.

KPMG Colombia sigue el *Marco de Referencia de Calidad Global* diseñado por KPMG Internacional, compuesto por diez componentes que aseguran la calidad desde diversas perspectivas, tales como procesos de vinculación de profesionales, requerimientos de ética e independencia, evaluaciones de desempeño, actividades de monitoreo, evaluación de clientes y servicios a prestar, entre otros, y demuestran cómo cada profesional de KPMG contribuye a estos resultados. Nuestro Sistema de Administración de Calidad, alineado con la norma ISQM1, también sigue el Código de Ética para Profesionales de Contaduría Pública, emitido por el "International Ethics Standard Board of Accountants" (IESBA Code of Ethics), aplicable a los profesionales que llevan a cabo auditorías de estados financieros y trabajos de aseguramiento en nuestra Firma.



KPMG Colombia adopta las políticas y procedimientos definidos por KPMG Internacional para gestionar un Sistema de Administración Efectivo, de acuerdo con la norma ISQM 1 emitida por el IAASB.

**Enfoque aplicado por KPMG Colombia para el cumplimiento de la norma ISQM1.**

El Sistema de Administración de Calidad está conformado por 10 componentes, de los cuales cada uno cuenta con objetivos de calidad, riesgos y controles.





## 5.11. Derechos humanos (GRI 2-23, GRI 406-1)

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.



### 5.11.1. Cadena de suministro responsable (GRI 414-1)

Durante el FY23 el proceso de registro y/o actualización de proveedores se desarrolló de forma adecuada y las actividades de cumplimiento de cara al conocimiento de las contrapartes no presentaron alertas. Lo anterior impactó de forma positiva el desarrollo de las estrategias de sostenibilidad de la Firma, ayudando a garantizar que los proveedores cuenten con políticas y valores alineados a los de KPMG y así velar conjuntamente por la defensa de los derechos humanos, el cuidado ambiental y el buen gobierno.

Estos resultados no serían posibles sin el cumplimiento de forma permanente a las siguientes etapas del proceso:

#### Seguimiento

Monitoreo periódico al comportamiento y situación actual de los proveedores.



#### Revisión

Conocimiento de nuestros proveedores antes de iniciar cualquier relación comercial.



#### Control

Acciones o medidas tomadas bajo cualquier posible alerta.



#### Análisis

Todo resultado obtenido es analizado previamente con el propósito de identificar alertas.



# 6. Personas

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

En KPMG Colombia reconocemos que nuestra gente es nuestro activo más valioso, son nuestros aliados fundamentales para lograr nuestra ambición de ser la Firma de servicios profesionales más confiable del mercado. Cuando los mejores talentos construyen una carrera con nosotros, todos podemos prosperar: nuestros clientes, nuestros colegas, nuestras comunidades y nuestro planeta. Queremos que el mundo piense en nuestra gente cuando piensa en KPMG.

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, inclusivo y sostenible.

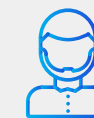
A través del área People, Performance, and Culture (PPC) gestionamos estrategias y planes que brindan experiencias diferenciadoras para generar valor a nuestros colaboradores en el desarrollo de una carrera profesional próspera dentro una cultura inclusiva, diversa y solidaria. Nuestra propuesta de valor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

En el presente informe se encontrará la siguiente clasificación de cargos:

## 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.



Presentación

Nuestra Firma

Gobernanza

Personas

Planeta

Prosperidad

Referencias

## 6.1. Abrazar el poder de la inclusión, celebrar la diversidad y defender la equidad

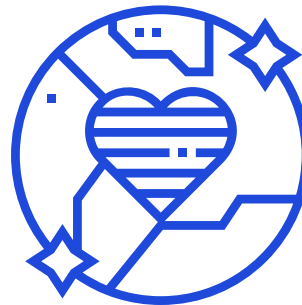
“*Una cultura inclusiva basada en la confianza*”

Queremos atraer, promover y retener el mejor talento diverso impulsando acciones prácticas a través de nuestra estrategia y Política global de Inclusión, Diversidad y Equidad (IDE). Para lograr nuestras ambiciones futuras, debemos desbloquear el verdadero potencial de nuestra gente a través de acceso a oportunidades significativas fomentando un ambiente seguro. La fuerza laboral del futuro es diversa e inclusiva, por esto nos esforzamos por hacer lo correcto.

Nuestra gente es nuestro activo más valioso, impulsan el éxito del negocio y la sostenibilidad en el tiempo. La inclusión, la diversidad y la equidad (IDE) sustentan nuestros valores y cultura organizacional y son vitales para el desarrollo de nuestros objetivos corporativos. Para el periodo de reporte de la mano del Comité de Inclusión, Diversidad y Equidad (IDE) trabajamos en tres frentes: empoderamiento femenino, inclusión y Pride. Así mismo, el compromiso de nuestros colaboradores permitió el posicionamiento de un Socio y una Directora como líderes de la estrategia de inclusión, diversidad y equidad (IDE) en KPMG Colombia.

### 6.1.1. Mesas de trabajo IDE KPMG Colombia

Durante el FY23 fortalecimos nuestra cultura inclusiva en línea con el plan de acción colectivo IDE definido por KPMG Global. Con nuestros colaboradores, con el apoyo del comité IDE y los líderes de la estrategia IDE logramos materializar nuestras mesas de trabajo IDE conformadas por voluntarios de toda línea de negocio y de diferentes niveles de cargo dentro de la organización.



### Mesa de empoderamiento femenino



Construir una fuerza laboral diversa en género con una clara representación femenina en los niveles más altos del liderazgo es una prioridad estratégica.

Este objetivo está alineado con la meta global de lograr un 33% de representación femenina en cargos de socios y directores para el 2025.

Durante el FY23 de la mano de colaboradoras voluntarias construimos la primera mesa de trabajo para el empoderamiento femenino. En este espacio nuestras colaboradoras trabajaron en la identificación de herramientas de empoderamiento y aprendizaje que permitieron diseñar espacios de formación para el liderazgo femenino, el desarrollo profesional de nuestra gente y la gestión de sesgos inconscientes en materia de género.

### Mesa LGTBIO+

Durante el FY23 con el apoyo de nuestros colaboradores construimos la primera mesa de trabajo Pride en KPMG Colombia, participamos en diferentes espacios y actividades como seminarios web y boletines, entrenamientos sobre liderazgo inclusivo a nivel regional y global. Esto nos brindó oportunidades para fomentar el conocimiento, capacidades y sensibilización de toda nuestra población en la consecución de aliados LGTBIO+.



### Mesa de inclusión



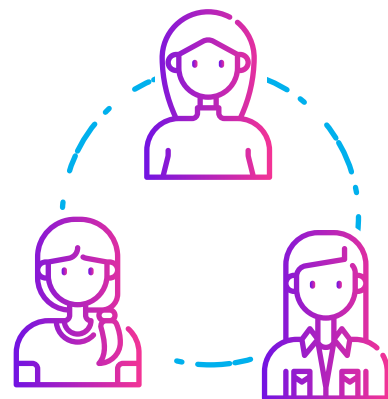
Para el periodo de reporte FY23 continuamos fortaleciendo nuestra cultura IDE, alineando nuestra estrategia con el plan de acción colectivo (IDE) definido por KPMG Global. Gracias al trabajo colaborativo de nuestra gente construimos la primera mesa de trabajo de inclusión en donde se compartieron conceptos claves, estrategias de liderazgo y las ventajas que trae un equipo de trabajo diverso.



### 6.1.2. Mujeres KPMG



En KPMG la equidad de género es un valor que nos permite tomar acción frente a la inclusión de toda nuestra diversidad en un entorno seguro. 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:

El Día Internacional de la Mujer es una oportunidad para reforzar nuestra responsabilidad de impulsar una sociedad más justa y equitativa. Para el FY23, como parte de la campaña de KPMG Global y alineada con el tema de la ONU **“DigitALL: Innovación y tecnología para la igualdad de género”**, desde KPMG Colombia, se lideró un encuentro regional en donde asistieron más de 1000 personas de diferentes países de la región; en este espacio reflexionamos sobre el impacto de la brecha digital de género en la ampliación de las desigualdades económicas y sociales.

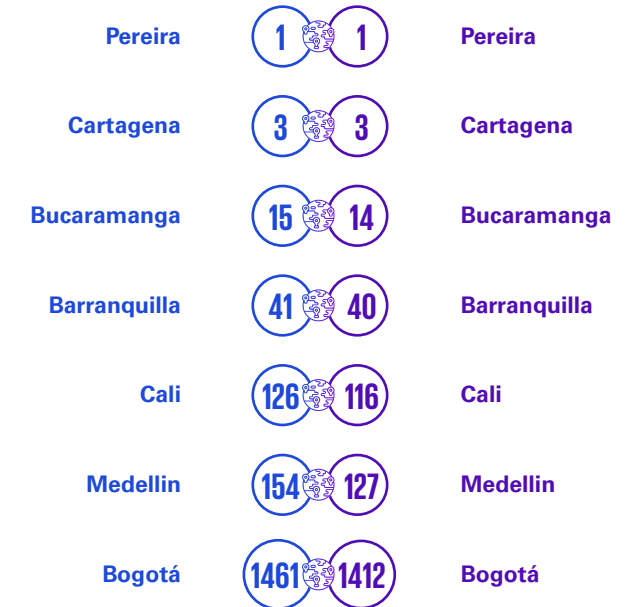
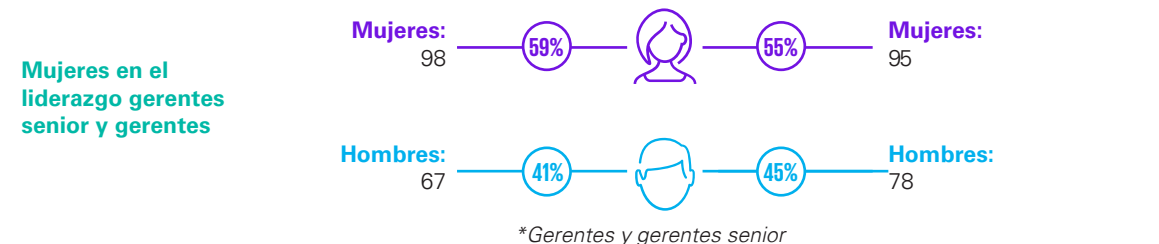
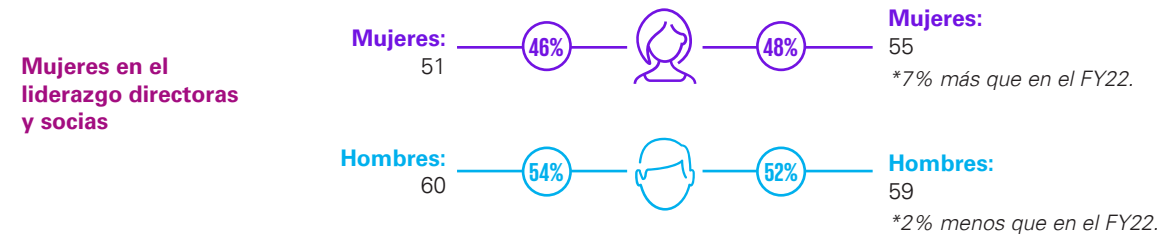


#### Programa de mentoría femenina:

Durante el FY23 el comité de Inclusión, Diversidad y Equidad de América del Sur – SAC de KPMG desarrolló un programa de mentoring femenino como herramienta para potenciar el desarrollo de nuestra gente a nivel regional. A través de actividades que involucraron a líderes de toda la región, empoderamos a nuestras mujeres en su lugar de trabajo brindando herramientas con enfoque de género para construir liderazgos femeninos.



## 6.2. Nuestra diversidad en cifras (GRI 2-7, GRI 2-8, GRI 405-1)



Personal contratado a través de un tercero

1



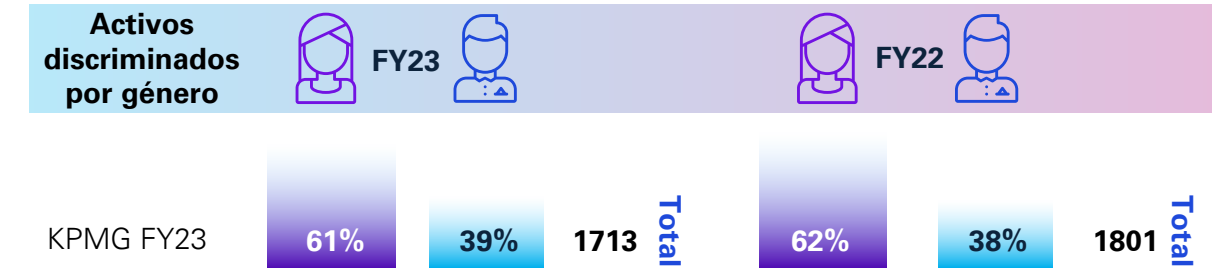
1

\*La información presentada corresponde al total de personas activas a corte de septiembre del 2022 y septiembre del 2023.

### 6.2.1. Nuestra diversidad por género y categoría de cargo (GRI 2-7)

Grupo gerencial	FY23			FY22		
	Mujeres (%)	Hombres (%)	Total	Mujeres (%)	Hombres (%)	Total
Partner	28%	72%	47	18%	82%	44
Director	63%	37%	67	64%	38%	67
Senior Manager	60%	40%	72	67%	32%	67
Manager	51%	49%	101	54%	46%	98
<b>Total</b>	<b>52%</b>	<b>48%</b>	<b>287</b>	<b>53%</b>	<b>47%</b>	<b>276</b>

Staff	FY23			FY22		
	Mujeres (%)	Hombres (%)	Total	Mujeres (%)	Hombres (%)	Total
Senior Associate	63%	37%	347	61%	39%	354
Associate	63%	37%	1079	63%	37%	1171
<b>Total</b>	<b>52%</b>	<b>48%</b>	<b>1426</b>	<b>63%</b>	<b>37%</b>	<b>1525</b>



\*Nota: La información presentada corresponde al total de personas activas a corte de septiembre del 2022 y septiembre del 2023.

Durante el FY23 nuestras mujeres continuaron representando más de la mitad de la fuerza laboral de KPMG Colombia, con un porcentaje del 61% frente a la población total. En grupo gerencial las mujeres representan el 52% de la fuerza laboral. Debido a dinámicas de rotación de personal la representación femenina disminuyó un punto porcentual frente al FY22.

Respecto al más alto nivel de liderazgo la representación femenina en nivel de sociedad aumentó un 4 % frente al FY23. Durante el periodo de reporte, desarrollamos estrategias en materia de inclusión, diversidad y equidad (IDE) dirigidas a todo el liderazgo de la Firma en donde brindamos herramientas para fortalecer el desarrollo profesional de nuestros líderes, lo que permitió afianzar el empoderamiento de nuestras mujeres para ser agentes replicadoras en la organización y la sociedad, logrando así mayor representación femenina en el nivel societario.

## 6.2.2. Diferentes generaciones un mismo equipo (GRI 2-7)

Identificar las fortalezas generacionales de nuestros equipos de trabajo nos ayuda a generar mejores ambientes laborales y construir equipos de alto desempeño, entendiendo desde diferentes perspectivas cómo lograr objetivos comunes.

FY22	Categoría de cargo	25<	25-34	35-44	45-54	55
	Partner	0%	2%	25%	48%	25%
	Director	0%	2%	54%	36%	8%
	Senior Manager	0%	20%	45%	29%	6%
	Manager	0%	53%	36%	8%	3%
	Senior Associate	1%	68%	27%	5%	1%
	Associate	32%	59%	6%	2%	1%
	<b>Total</b>	<b>21%</b>	<b>55%</b>	<b>16%</b>	<b>6%</b>	<b>2%</b>

FY23	Categoría de cargo	25<	25-34	35-44	45-54	55
	Partner	0%	0%	26%	45%	30%
	Director	0%	3%	51%	37%	9%
	Senior Manager	0%	19%	53%	18%	10%
	Manager	0%	38%	51%	10%	1%
	Senior Associate	0%	69%	26%	4%	1%
	Associate	29%	60%	8%	2%	1%
	<b>Total</b>	<b>18%</b>	<b>55%</b>	<b>18%</b>	<b>6%</b>	<b>2%</b>

Durante el FY23 la mayor parte de nuestros colaboradores continuó ubicándose en el rango de edad entre 25 y 34 años, seguida por nuestros jóvenes menores de 25 años y nuestra población de 35 y 44 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, esto nos permite garantizar que a través de nuestros servicios brindamos una experiencia de calidad, integra y a la vanguardia que exige el mercado.

## 6.2.3. Rotación de personal (GRI 2-7, GRI 401-1)

Rotación Voluntaria e Involuntaria:

		FY22	FY23
<b>Por género</b>	Mujer	39%	40%
	Hombre	55%	46%
<b>Por edad</b>	25<	47%	51%
	25-34	51%	46%
	35-44	39%	32%
	45-54	15%	20%
	>55	23%	20%
<b>Por sede</b>	Barranquilla/ Cartagena	52%	41%
	Bogotá	45%	43%
	Bucaramanga	41%	28%
	Cali	44%	36%
	Medellín	46%	43%
	Pereira	67%	0%





Presentación

Nuestra Firma

Gobernanza

Personas

Planeta

Prosperidad

Referencias

### 6.2.4. Permisos parentales (GRI401-3)

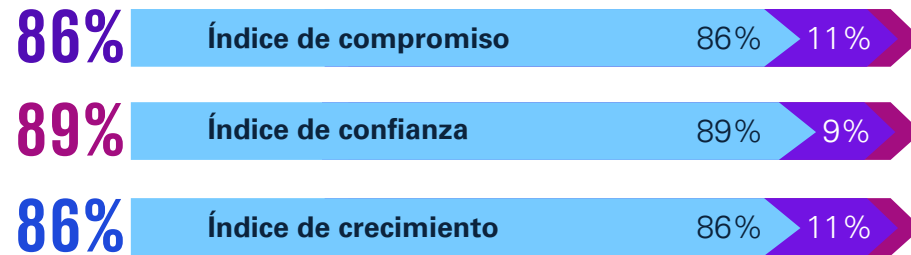
Para el FY23 (38 mujeres y 1 hombre) se acogieron al permiso parental, el 98% de estos colaboradores regresó a sus labores al finalizar la licencia y el 44% permaneció en la Firma 12 meses posterior al periodo de licencia.

### 6.3. Global People Survey GPS

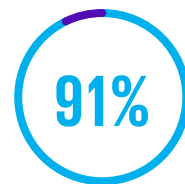
Global People Survey (GPS), es la encuesta global de personas, que se lleva a cabo en toda la red de KPMG cada año para medir los niveles de compromiso y el progreso en relación con nuestras prioridades clave. Nuestros colaboradores son invitados a que nos den su opinión acerca de la experiencia de trabajar en KPMG.

Todos los comentarios son muy importantes para nosotros y los resultados, ya que proporciona información sobre las áreas en las que lo estamos haciendo bien, así como poner de atención a lo que podemos hacer aún mejor. Es importante para nosotros asegurarnos continuamente de que la experiencia en KPMG Colombia sea extraordinaria para todos.

Para este año FY23 tuvimos un 91% de participación y en nuestros 3 índices estratégicos se obtuvo porcentajes de favorabilidad altos:



Nivel de respuesta general



Respuestas  
1440 de 1542

### Código de conducta:

Desde Marzo hasta Junio, nuestros colaboradores fueron invitados a realizar un curso con metodología de gamificación, donde se presentaban situaciones de la vida cotidiana y cómo debemos actuar de acuerdo con nuestros valores y propósito. Estas acciones nos ayudan a seguir fortaleciendo nuestra cultura y construir una mejor KPMG para todos.

### Global Values Week:

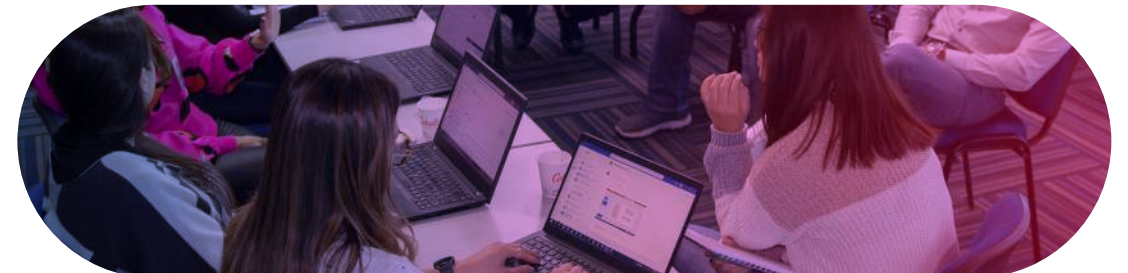
Adicional, a nivel global en el mes de noviembre 2023 se realizará la Global Values Week (semana mundial de los valores) es una celebración mundial de nuestros valores, y todo el mundo en KPMG está invitado. Del 6 al 10 de noviembre, habrá facilitadores inspiradores, donde nuestros colaboradores podrán compartir sus puntos de vista a través de diálogos diarios, para reforzar la comprensión de nuestro Propósito y los valores que nos unen.

### 6.4. Marca empleadora (GRI 2-7, GRI 401-1 GRI 402-2)

La experiencia de ser un talento extraordinario inicia desde el proceso de reclutamiento, durante el FY23 enfocamos la atracción y selección del talento extraordinario de KPMG a través de Centros de valoración y actividades dinámicas pensadas fuera de la caja para que los candidatos puedan desenvolverse y demostrar sus habilidades y competencias en ambientes de confianza, estrategia y dinamismo.

En estos espacios convertimos a nuestros líderes en protagonistas de la evaluación acompañados por los candidatos, el diseño de los centros de valoración es único y diferente para cada cargo, área y funciones que se espera que el nuevo colaborador desarrolle.

El periodo de reporte fue un año lleno de retos y oportunidades donde gracias a la preparación a las estrategias innovadoras y digitales logramos emplear a más de 200 nuevos colaboradores como su primer empleo, convirtiendo KPMG una Firma de oportunidades, en la primera opción de empleo para profesionales y estudiantes de carreras como contaduría pública, economía, derecho e ingenierías.



### 6.4.1. Contrataciones FY23

Por edad		
	25<	201
	25-34	367
	35-44	76
	45-54	12
	>55	0

Por ciudad		
	Barranquilla	14
	Cartagena	2
	Bogotá	567
	Bucaramanga	1
	Cali	37
Medellín	35	

Por género		
	Mujer	379
	Hombre	277

Por Cat de cargo		
	Socio	0
	Director	5
	Senior Manager	9
	Manager	3
	Senior Associate	82
Associate	557	

### 6.5. Cultura de aprendizaje a lo largo de toda la vida (GRI 205-2, GRI 404-1)

En KPMG nunca paramos de aprender. Contamos con herramientas como “Degreed”, como plataforma que se convierte en la puerta de entrada a nuestro ecosistema de aprendizaje. Mantenemos nuestros procesos a la vanguardia, por esto utilizamos Inteligencia Artificial (IA) con el objetivo de potencializar el conocimiento y fortalecer las habilidades de nuestra gente extraordinaria, en donde tenemos a disposición una amplia gama de plataformas (GLMS, Microsoft, Culture Wizard, Pluralsight, entre otras), cursos y contenidos que permiten a nuestros colaboradores descubrir nuevas oportunidades para alcanzar su máximo potencial y aprender de otros garantizando así servicios de calidad y transparencia.

Nuestros programas de formación se encuentran dirigidos al fortalecimiento del conocimiento y habilidades técnicas, de negocio y de liderazgo para el desempeño del cargo, incluyendo el desarrollo de competencias de gestión individual para potencializar el talento de los equipos, así como el dominio de la ética, la integridad y el buen gobierno.

Como solución de aprendizaje en temas tecnológicos e innovación “Pluralsight”, como aliado estratégico a nivel global, aporta a nuestros colaboradores el desarrollo de habilidades técnicas en temas a la vanguardia, como la nube, desarrollo de software, operaciones de TI, datos y seguridad (Automatización, Cloud Computing, Data, Software, Robótica, Blockchain, entre otros).

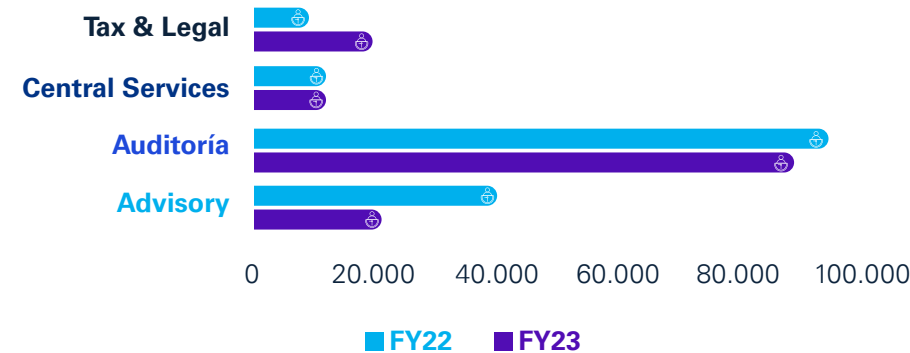


### 6.5.1. Horas de entrenamiento FY23 vs FY22

#### Horas de entrenamiento

Línea de Negocio	FY23	FY22
Advisory	21.273	40.096
Auditoría	89.056	94.854
Central Services	11.144	11.691
Tax & Legal	19.831	9.047
<b>Total</b>	<b>141.305</b>	<b>155.687</b>

#### Comparativo horas FY22 vs. FY23



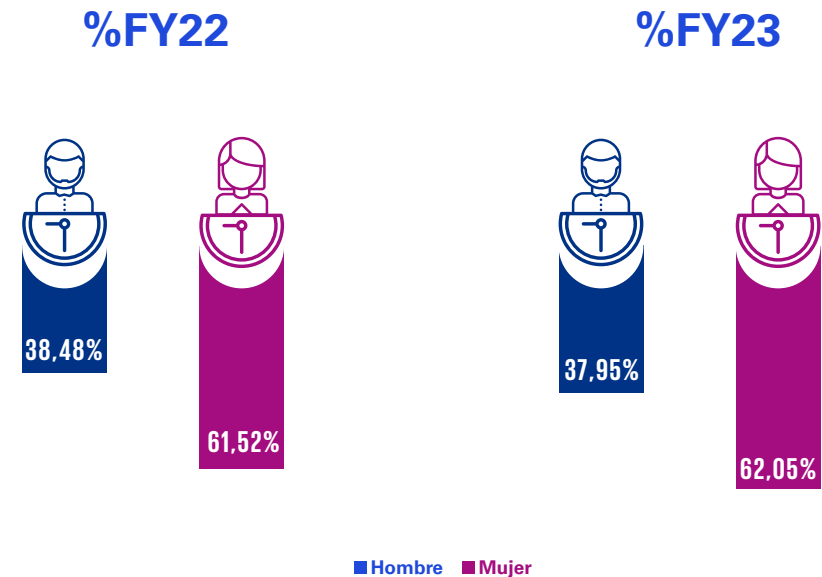
En el FY23 nuestros colaboradores realizaron 141.305 horas en programas de entrenamiento enfocados en nuestro marco de aprendizaje, con una participación de nuestro talento humano potencializado en las categorías Associate, Director, Manager, Partner y Senior Manager quienes presentaron un crecimiento en la participación del aprendizaje continuo y aprovechamiento de herramientas de aprendizaje. Las horas totales de entrenamiento representan disminución frente al periodo FY22, relacionado directamente con dinámicas poblacionales, teniendo en cuenta que la planta total disminuyó.

### 6.5.2. Horas de formación clasificadas por género

#### Promedio de horas de formación por mujer y hombre

Género	% FY23	% FY22	FY23	FY22
Mujer	62,05%	61,52%	87.684	95.770
Hombre	37,95%	38,48%	53.621	59.900
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>141.305</b>	<b>155.670</b>

#### Comparativo horas por género



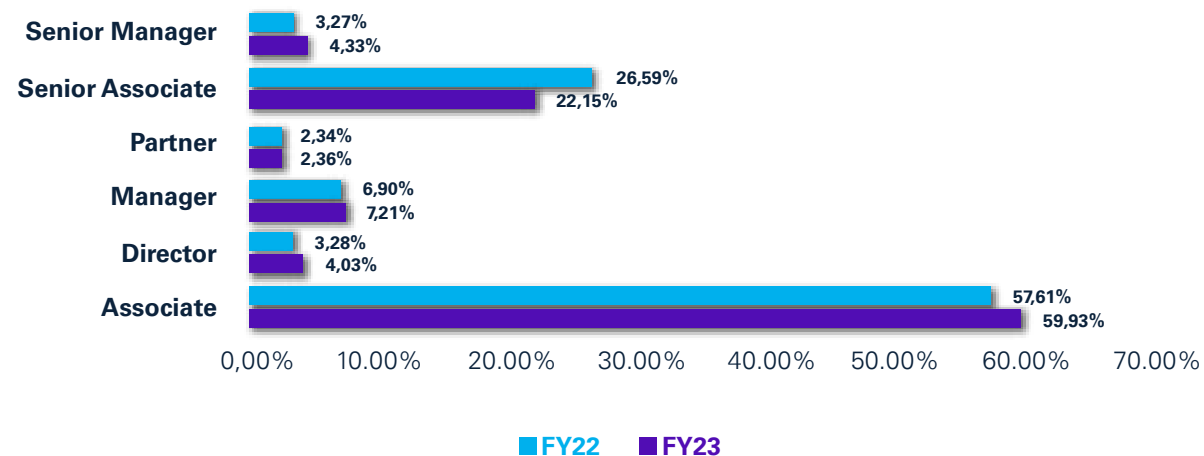
### 6.5.3. Horas de formación clasificadas por categoría de cargo

Promedio de horas de formación por categorías de cargo

Cargo	FY23	FY22	FY23	FY22
Partner	3.331	3.641	2,36%	2,34%
Director	5.690	5.109	4,03%	3,28%
Senior Manager	6.122	5.096	4,33%	3,27%
Manager	10.186	10.745	7,21%	6,90%
Senior Associate	31.297	41.397	22,15%	26,59%
Associate	84.679	89.681	59,93%	57,61%
<b>Total</b>	<b>141.305</b>	<b>155.669</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

\*% de horas realizadas por cada categoría de cargo, con base en el total de horas realizadas por toda la Firma durante cada Año Fiscal.

#### Comparativo horas por categoría de cargo





## Formación en KPMG



Presentación

Nuestra Firma

Gobernanza

Personas

Planeta

Prosperidad

Referencias



## 6.6. Bienestar y calidad de vida (GRI 401-2, GRI 403-1, GRI 403-3)

Buscamos crear ambientes agradables y sanos en donde las personas encuentren un espacio saludable para trabajar y generen momentos y relaciones de valor que permitan conectarse con otros. Todas nuestras iniciativas están pensadas para fortalecer, atraer y retener a nuestro talento a través del fortalecimiento de nuestra propuesta de valor al empleado, compuesta por los siguientes pilares:

#Thrive with us

#DoWork That Matters

#Come as you are

#Learn for **a lifetime**

#Make your **mark**

A continuación, presentamos todas las estrategias que tuvimos durante el FY23, buscando ser el mejor lugar para trabajar para nuestros colaboradores y la gente que desea trabajar con nosotros.



## 6.6.1. Find Opportunity Everywhere with KPMG

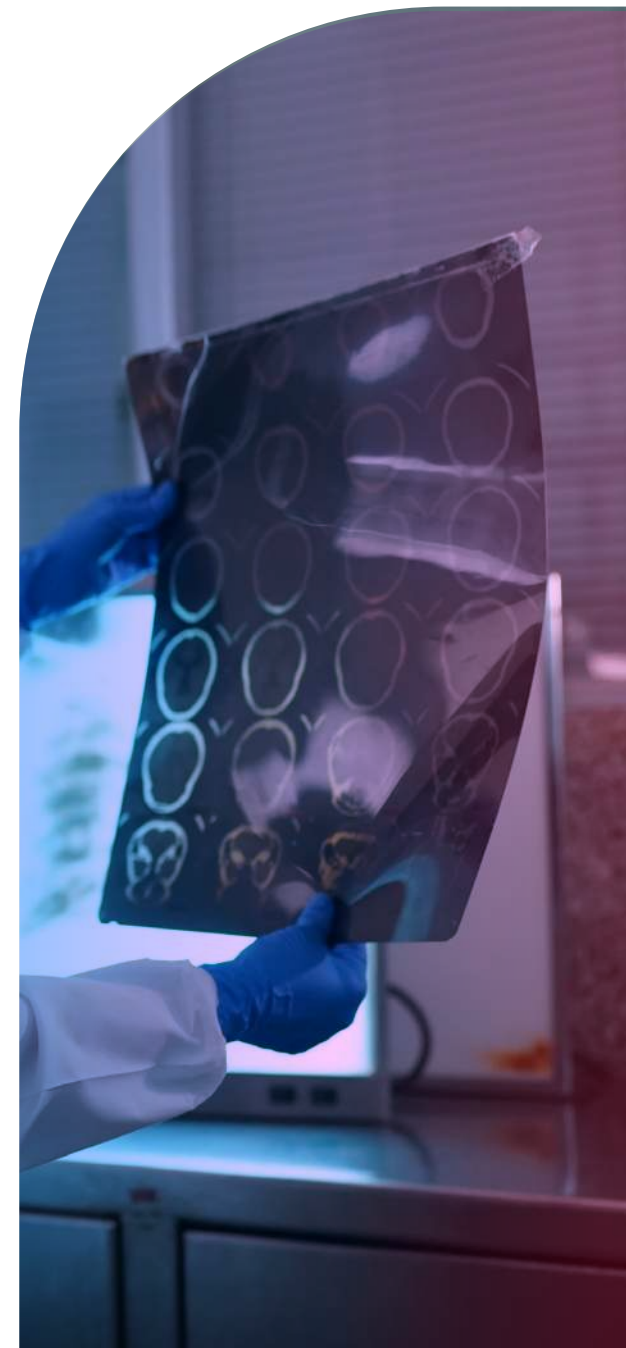
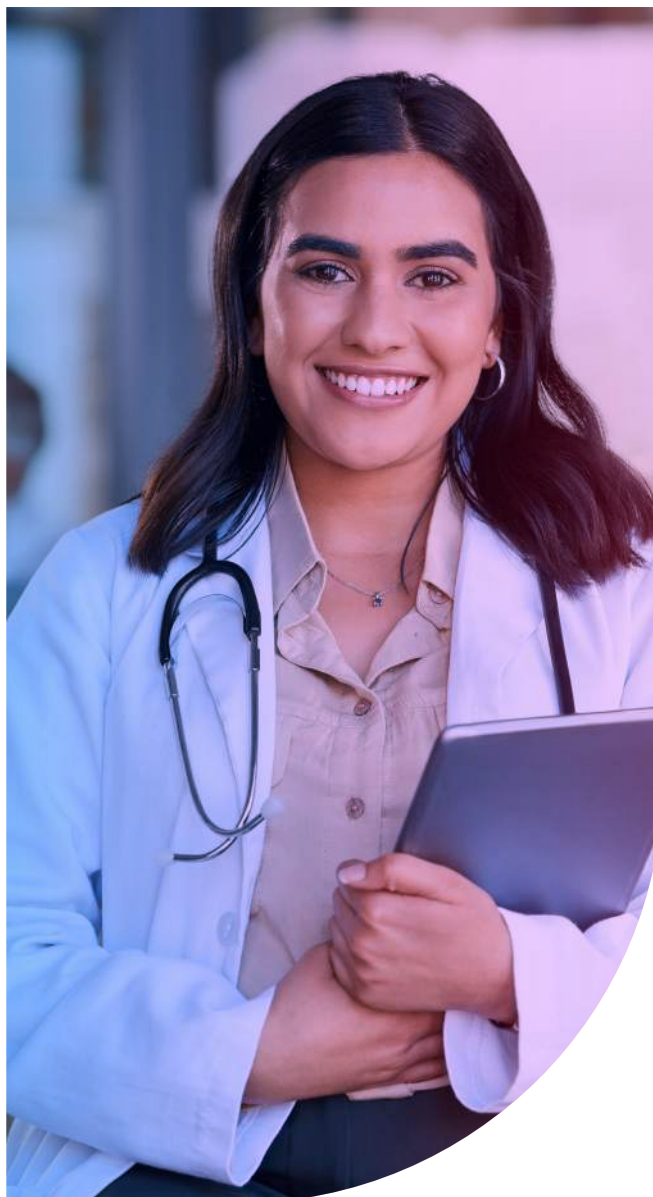
### Medicina Prepagada

Nos cuidamos y nos preocupamos por la salud de nuestra gente. Por eso, brindamos el beneficio de Medicina Prepagada con Colmédica en plan Esmeralda Elite a nuestros colaboradores, sin ningún costo, donde tendrán la oportunidad de acceder a servicios médicos de calidad, incluyendo consultas con especialistas, exámenes preventivos, atención hospitalaria y otros servicios de salud sin preocuparse por largas esperas y manteniendo la calidad en los servicios. Como plus, nuestra gente puede afiliar a sus familiares con tarifas preferenciales y competitivas en el mercado.



**80%**

Más del 80% de nuestros colaboradores se han afiliado para disfrutar de este beneficio.



### Seguro de Vida

Estamos comprometidos con el bienestar de nuestros colaboradores y sus seres queridos, por eso, los cubrimos a través de un seguro de vida con Mapfre que cubre 15 veces su salario por muerte natural y 30 por muerte accidental, además contarán con coberturas adicionales como:

- Incapacidad total y permanente
- Enfermedades graves
- Renta por hospitalización
- Auxilio de maternidad
- Bono canasta por fallecimiento

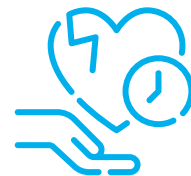


Cubrimos a más de un **90%** de nuestra población.



### Está bien, no estar bien - Psicología

La salud mental es un componente fundamental en el bienestar de nuestra gente. En KPMG brindamos el servicio gratuito de acompañamiento profesional en psicología, creando un espacio seguro para abordar y gestionar situaciones emocionales desde cualquier dimensión de su vida.



Más de  
**190 solicitudes**  
de acompañamiento en  
psicología durante el 2023.

### Beneficios de tiempo

Fomentamos el bienestar y la calidad de vida de nuestros empleados, a través de espacios libres que les permiten compartir y disfrutar tiempo con sus seres queridos.

**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 acompañamiento a los líderes para que puedan promover este beneficio en sus equipos, con el fin de garantizar el cumplimiento y el disfrute de este.



Más de  
**50.000 horas**  
fueron disfrutadas en  
viernes para ti y tu familia.



## Modalidades de trabajo flexible

En KPMG seguimos reforzando las buenas prácticas de trabajo en casa, la flexibilidad, la autonomía y la calidad de vida a través de las modalidades de trabajo flexible.

Actualmente contamos con dos modalidades:

### 1 Teletrabajo Autónomo

Nuestra gente podrá trabajar desde casa y asistir a nuestras instalaciones o del cliente cuando sea requerido. Acompañamos el proceso a través de una evaluación del puesto de trabajo, donde buscamos garantizar la ergonomía y buenas condiciones de trabajo en los hogares.



Más del **70%** de la población está en Teletrabajo.

### 2 Smart Working

Algunas personas visitan nuestra oficina con más frecuencia, ya sea por necesidades del negocio o individuales, por eso, les brindamos la alternativa de trabajar en casa máximo 2 días y los demás días en nuestras instalaciones.



Este programa ha traído beneficios para nuestra gente como:

1. Ahorro en tiempo y gastos de transporte.
2. Incremento en la productividad.
3. Mayor tiempo de calidad en familia.
4. Mayor motivación en el trabajo.

### Be Extraordinary, Be a Runner

Promovemos el deporte y los hábitos de vida saludables en nuestros colaboradores. Durante el 2023 creamos dos comunidades de corredores en la ciudad de Bogotá y en Barranquilla, permitiendo así construir un sentido de comunidad y pertenencia.


Nuestros corredores lograron reconocerse como equipo, entrenar con disciplina durante tres meses y mejorar sus tiempos en carrera. Todo esto acompañados de un equipo de triatletas de alto desempeño.

 **10**

Corredores hicieron parte de la comunidad de Barranquilla.

 **48**

Corredores hicieron parte de la comunidad de Bogotá.

Más de  **12** encuentros para entrenamiento.



### Maratones

Nos encanta motivar a nuestra gente en las actividades que disfrutan y de la mano, promover hábitos de vida saludables. Durante el 2023 patrocinamos la Media Maratón a nuestros corredores en nuestras ciudades principales, quienes nos representaron con la mayor energía y motivación en cada ciudad.

  
**135**

Corredores nos representaron la Media Maratón de Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla y Bucaramanga.





Presentación

Nuestra Firma

Gobernanza

Personas

Planeta

Prosperidad

Referencias

## Unlock the Power: acompañamiento en temporada

Durante el año, nuestros equipos deben enfrentarse a temporadas de grandes retos en el desarrollo de sus actividades. KPMG creó el programa Unlock The Power en el cual acompañamos a nuestra gente a través de actividades como: masajes de relajación, asignación de snacks sorpresas, estaciones de snacks los fines de semana, sesiones de sensibilización sobre **"Estrategias para manejo de situaciones retadoras"** y sobre **"Técnicas de gestión personal"** para el inicio de las temporadas, acompañamiento permanente de profesionales en psicología y una celebración de cierre como agradecimiento y reconocimiento por su esfuerzo.



Más de  
**900**



entradas y combos de cine entregados para compartir en familia.



Más de  
**20**

jornadas de masajes relajantes.

## Día del Profesional KPMG

Reconocemos y motivamos a nuestros colaboradores. Anualmente celebramos todas las profesiones en KPMG, resaltando la labor y dedicación de cada uno. En el 2023 realizamos una celebración y aprovechamos para entregar nuestra camisa corporativa, con la cual nos identificamos como un solo equipo, una sola Firma.



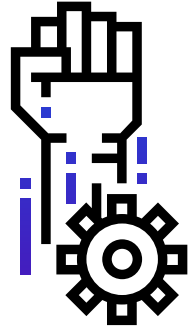
Más de  
**900**

camisas y agendas corporativas entregadas.



## Mi Vida, Mi Responsabilidad

Durante FY23 en conjunto con el área de Salud y Seguridad en el Trabajo, se crearon espacios de bienestar y desarrollo personal, promoviendo la salud física y mental de nuestros colaboradores.



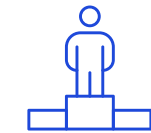
Abordamos temáticas como:

- Liderazgo: esencia, propósito y legado.
- Está bien, no estar bien: manejo de ansiedad.
- Cómo mejorar tu relación con el dinero.
- Conoce tu máquina del tiempo.
- Taller de fotografía.



## Estrategia de liderazgo Impactful leaders

En KPMG seguimos incentivando a nuestro equipo a ser líderes **inspiradores**. Por eso, durante el FY23 y junto a la Universidad Javeriana certificamos en Gestión de Equipos a todos los participantes de la estrategia de liderazgo, la cual, brindaba herramientas al equipo directivo y staff para el **fortalecimiento de habilidades en comunicación, valores, gestión de equipos desde la legislación laboral, entre otros temas**. Este programa busca no solo seguir empoderando a nuestro equipo directivo, sino también acompañar a todos nuestros líderes emergentes en el desarrollo de su carrera dentro de la Firma.



**180** Líderes del equipo directivo.



**280** Hipo identificados. Más de **120** horas de formación.

### Programa de clima Safe & Sound

Seguimos trabajando por hacer sentir a nuestro equipo de colaboradores que están en un lugar seguro para trabajar. Por eso, con el programa de Safe & Sound durante el FY23 buscamos seguir fortaleciendo el Clima laboral de KPMG. Con este programa, y mediante charlas, llevamos a todos los participantes a hacer una introspección frente a aspectos específicos como: comunicación asertiva, trabajo en equipo, gestión de emociones, gestión adecuada del tiempo y manejo de crisis, y así, identificar cuál es el aporte de cada uno en la construcción del clima laboral del equipo.



### Acompañamiento focalizado, para el fortalecimiento de un buen ambiente laboral.

En KPMG, fortalecemos los canales de comunicación entre los individuos y sus equipos por medio de charlas con nuestros aliados estratégicos que promueven buenas prácticas frente a la comunicación, el trabajo en equipo y el servicio al cliente.



### Alianzas con Universidades

Durante el FY23 seguimos afianzando el relacionamiento con las Universidades, KPMG participó activamente de las mesas de trabajo con el CUEE (Comités Universidad Empresa Estado) en la región de Antioquía, donde de la mano con empresas de la región se promovieron estrategias para incentivar el ingreso de estudiantes a escenarios laborales de manera estructurada y según las necesidades de los diferentes sectores. Esto funcionó como plataforma para la participación de la Firma en espacios académicos virtuales y presenciales.

En Universidades, se desarrollaron conferencias, charlas y talleres sobre procesos de auditoría y desarrollo tecnológico para posicionar a la marca KPMG en el escenario educativo del país. Además, con el desarrollo de varios convenios de cooperación, se gestionaron tarifas de descuento en programas de pregrado y posgrado para nuestros colaboradores.



Más de **120** horas de participación en ferias laborales y espacios académicos.



#### Listado de Universidades aliadas:

1. Universidad Externado.
2. Universidad Javeriana (Bogotá y Cali).
3. EIA Escuela de Ingeniería de Antioquia.
4. Universidad EAFIT.
5. UPB- Universidad Pontificia Bolivariana.

## 6.7. Desarrollo, compensación y carrera

(GRI 2-18, GRI 2-20, GRI 2-21, GRI 404-2 GRI 404-3)

### 6.7.1. Desarrollo profesional

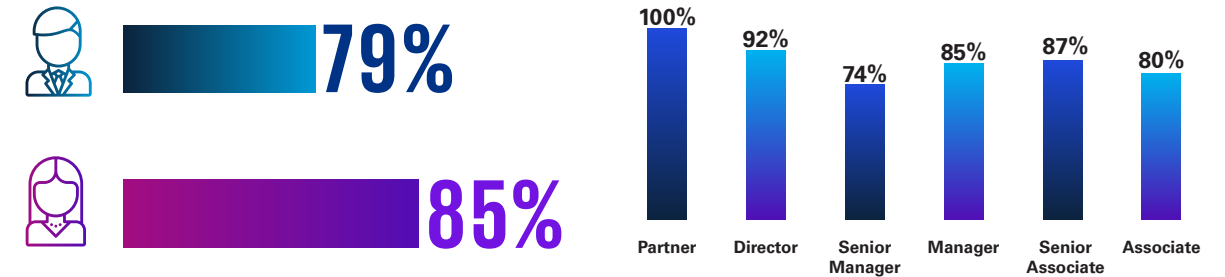
El proceso de medición de desempeño llamado **Open Performance Development (Open PD)** implementado para todos los colaboradores de la Firma que cumplen ciertas condiciones, anualmente (iniciando cada año fiscal), desde las diferentes áreas estratégicas de la Firma se fijan los objetivos estratégicos y de ellos se derivan las metas para los Socios de cada línea de negocio y posteriormente se van desplegando por la estructura organizacional en forma de cascada, con el fin de garantizar que todos los colaboradores tengan claro como contribuyen con el logro de la estrategia y los objetivos generales de la Firma. Las perspectivas en las que se mide el desempeño de nuestros colaboradores son 4: Financiera, Procesos, Aprendizaje y Mercados, dentro de estas destacamos las metas enfocadas a la calidad del trabajo, la ética y la transparencia, el cumplimiento y el despliegue de la estrategia **ESG (Ambiental, Social y de Gobernanza)**.

La evaluación de desempeño se realiza de forma independiente y consta de 3 etapas: establecimiento de metas, revisión intermedia y evaluación final. Dentro del ciclo promovemos tener conversaciones de valor y retroalimentación sobre cómo se están ejecutando los procesos y actividades y en qué medida se están cumpliendo o no las metas establecidas, esto nos ayuda a generar una cultura de confianza y reconocimiento, además que contribuye a tomar medidas o realizar cambios oportunos en el caso de identificar alguna brecha importante en el cumplimiento de las metas. Buscamos comparar los resultados reales con los objetivos propuestos y obtener una evaluación objetiva para cada colaborador.

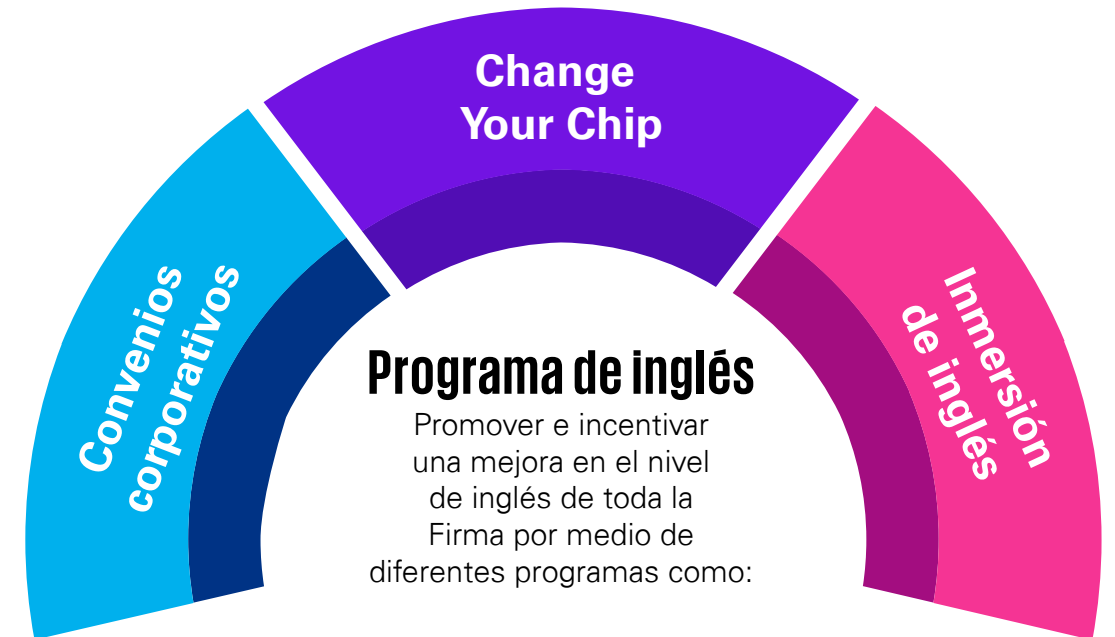
Para **KPMG Colombia** es muy importante establecer un proceso estructurado para la medición del desempeño de todos nuestros colaboradores, nos permite realizar un acompañamiento hombro a hombro a cada uno de ellos e identificar brechas en el desarrollo de cada uno que, al buscar estrategias para cerrarlas, se contribuye directamente al incremento de la productividad de la Firma. Además, los resultados de estas evaluaciones son los insumos principales para el programa de High Performance - High Potencial.

A continuación, detallamos el porcentaje de colaboradores que realizaron y finalizaron el proceso de desempeño durante el FY23, teniendo en cuenta que lo realizan los colaboradores con contrato a término indefinido con mínimo 6 meses de antigüedad.

### 6.7.2. Colaboradores que realizaron y finalizaron la evaluación de desempeño en el FY23 (GRI 2-18)



### 6.7.3. Programas de desarrollo





**(Ranking)**  
**Identificación de potencial**

Medición anual de identificación del potencial, se identifica que tan preparado se encuentra un colaborador para asumir un siguiente cargo.



**Plan de sucesión**

Identificar los cargos para incluir en el plan de Sucesión, los sucesores propuestos para cada cargo, sus brechas y planes de desarrollo.



**Evaluación 360**

Permite medir a los colaboradores por parte del equipo de trabajo, pares o laterales y cargos con mayor experiencia con el fin de comprender sus fortalezas y puntos a mejorar desde varias perspectivas.



**Programas de liderazgo:**

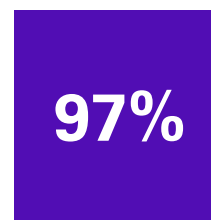
Brindar herramientas a nuestros líderes para el fortalecimiento de habilidades que los lleven a otro nivel.

### 6.7.4. Equidad salarial (GRI 202-1, GRI 2-20, GRI 2-21, GRI 405-2)

En **KPMG Colombia** estamos convencidos que garantizar una remuneración adecuada y equitativa contribuye en gran medida a la sostenibilidad del negocio y a mejorar el bienestar de nuestra gente. Es por esto por lo que el esquema de Compensación y Salarios está basado en una metodología de valoración de cargos que nos ayuda a agruparlos por niveles y por líneas de negocio y de esta manera asignar y mantener unas bandas salariales que contribuyan a la productividad, la equidad, la competitividad, la transparencia y la retención de los mejores talentos.

Las políticas salariales están basadas en la legislación laboral actual y los lineamientos de **KPMG Global**. Adicionalmente se tienen en cuenta aspectos como los indicadores económicos, la remuneración media del mercado, el movimiento del mercado laboral, la equidad salarial, el desempeño y potencial de nuestra gente y las opiniones y sugerencias de los socios para determinar los incrementos salariales que mantengan el nivel de ingreso de los colaboradores y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Firma. Adicionalmente, el 95% de nuestros colaboradores tiene una asignación salarial por encima del salario mínimo estipulado para 2023.

Muestra de ello, anualmente generamos el indicador de equidad salarial que nos permite medir y verificar que nuestras políticas y estructura salarial están funcionando correctamente.



**FY23**

**Meta de equidad salarial: 100%**

En **KPMG Colombia** promovemos la igualdad de género, así como sus condiciones laborales y salariales, nuestras políticas garantizan que no haya ningún tipo de discriminación en la asignación de los sueldos y las oportunidades de incrementos o ascensos. Para eso tenemos una estructura salarial definida, por cargos y líneas de negocio que garantiza una remuneración equitativa de quienes están en un mismo nivel de cargo. El uso de la metodología de valoración de cargos permite mantener un proceso transparente y correcto.



### Ratio entre salario básico

**Mujer 3,9**

**Hombre 4,2**



*\*Salario promedio por género / Salario básico.*

### Ratio entre salario básico

Categoría de cargo	<b>Mujer</b>	<b>Hombre</b>
<b>Director</b>	1,3	1,5
<b>Senior Manager</b>	1,3	1,3
<b>Manager</b>	1,1	1,2
<b>Senior Associate</b>	1,3	1,3
<b>Associate</b>	2	2,1

*\*Salario promedio por género y categoría / Salario básico por categoría.*

## 6.8. Sistema de Gestión en 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 en Colombia tenemos un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo implementado al 100%, según la normatividad vigente (Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019) aplicable a los colaboradores directos e indirectos y todos sus centros de trabajo a nivel nacional, el cual expresa su preocupación por la integridad física, mental y social de sus trabajadores, y por eso promovemos y mantenemos condiciones de trabajo seguras y optimas, junto con el fomento de una cultura de autocuidado y responsabilidad de las directivas.

Nuestra área de SG-SST es conformada por un equipo interdisciplinario de profesionales extraordinarios con amplia experiencia y quienes viven los valores y el compromiso de la Firma en su actuar diario.



### 6.8.1. Identificación de riesgos y peligros (GRI 403-2)

Con el fin de mantener condiciones de trabajo óptimas, se hace necesario identificar los peligros y riesgos a los cuales está expuesta nuestra población para establecer los respectivos controles, lo anterior se desarrolla en una Matriz de Identificación de Peligros, Valoración de Riesgos y Determinación de Controles (MIPVRDC) bajo la metodología de la Guía Técnica Colombiana - GTC 45, la cual es actualizada cada año o cada vez que se genere cambios.

En caso de incidente, accidente de trabajo o enfermedad laboral, se realiza el reporte y la investigación respectiva, según los procedimientos internos establecidos y cumpliendo la resolución 1401 de 2007.

En el último año se realizó la campaña "El álbum de los recuerdos seguros" como medio de comunicación principal de la información correspondiente al SG SST para todos los colaboradores de KPMG en Colombia.

Reconocemos la importancia de garantizar entornos de trabajo seguro, mediante la ejecución de diferentes actividades como son: evaluaciones médicas ocupacionales a nuestros colaboradores durante toda su etapa laboral en KPMG los cuales son programados en horario laboral y comunicados formalmente al colaborador, lo anterior hace parte de la ruta de promoción y prevención generadas como controles a los peligros identificados y los riesgos priorizados, junto con mediciones ambientales que nos ayudan a identificar novedades en cuanto a iluminación, ruido y confort térmico en las oficinas y así desarrollar las diferentes medidas de prevención e intervención para tener puestos de trabajo en óptimas condiciones, garantizando la actualización continua de nuestras políticas, programas e instructivos lo que nos permiten tener una mejora constante en los diferentes procesos del sistema.



### 6.8.2. Participación de nuestra gente (GRI 403-4)

En KPMG contamos con la participación de nuestros colaboradores en:

- Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) quienes promueven prácticas saludables y motivan en la adquisición de hábitos seguros.
- Comités de Convivencial Laboral (CCL) encargados de contribuir en la prevención de los riesgos psicosociales y promover un ambiente laboral seguro.
- Brigada de Emergencias formada y capacitada constantemente en la atención de primeros auxilios, evacuación y rescate, prevención del fuego, entre otros.

Adicionalmente, tenemos diferentes mecanismos de comunicación para realizar los reportes de condiciones y actos inseguros como lo son: la intranet, el correo electrónico y los buzones físicos ubicados en nuestras instalaciones, los cuales son fundamentales en la promoción del bienestar y la eficiencia en nuestro entorno laboral.

### 6.8.3. Plan de formación (GRI 403-5)

El programa de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo para nuestros colaboradores está conectado con la identificación de peligros, priorizando actividades de formación sin costo y dentro de la jornada laboral en temas relacionados con: inducción y reinducción, emergencias, higiene postural, ergonomía, prevención de accidentes y caídas a nivel, manejo adecuado de las emociones y promoción de la salud mental.

Para el FY23 se realizaron más de 30 sesiones virtuales y presenciales de pausas activas y cognitivas y diferentes jornadas de salud visual, salud cardiovascular, cuidado de la piel y estilos de vida y trabajo saludables.

### 6.8.4. Integridad en el SST

La salud de nuestra gente es lo más importante y por ello se realizan todas las afiliaciones al Sistema General de Riesgos Laborales (EPS, AFP y ARL) y cada año realizamos evaluaciones médicas ocupacionales que no tienen ningún costo para el colaborador y son realizadas por una institución prestadora de servicios de salud (IPS) avalada por la Secretaría de Salud.

También hay dos Sistemas de Vigilancia Epidemiológica para los peligros priorizados y el programa de salud pública y el de gestión segura y saludable que reúne actividades de promoción y prevención para toda la población.

Como parte de nuestros beneficios en salud, están el servicio de medicina prepagada cubierta al 100% por KPMG y el servicio por inscripción de asesoría psicológica una vez al mes.

### 6.8.5. 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.



# 7. Planeta

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



Presentación

Nuestra Firma

Gobernanza

Personas

Planeta

Prosperidad

Referencias



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



## 7.1. Descarbonización (GRI 2-25, GRI 305-2, GRI 305-3)

Las emisiones de gases de efecto invernadero en KPMG Colombia están directamente relacionadas con el consumo energético de nuestras oficinas, el consumo del recurso de agua y las emisiones producto de viajes de negocios.

### 7.1.1. 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).
- Otras indirectas (alcance 3).

**Nota:** No se contemplan las emisiones directas (alcance 1) por el tipo de actividad económica.



### Emisiones indirectas al generar energía (alcance 2)

Las actividades más relevantes en las que generamos las emisiones de alcance 2 son las relacionadas con el consumo de energía para los procesos propios de la Firma.

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.



**Emisiones de CO2 eq 77,94**  
**Fuente factor de emisión:**  
**Resolución 00762 de 2023.**

*\*Todas las mediciones se realizan en "t CO2e" Toneladas equivalentes de CO2.  
 \*Las emisiones se calculan para el año fiscal FY23.  
 \*Año base de cálculo 2020.  
 \*La metodología utilizada es propia de la organización.*

### Emisiones indirectas (alcance 3)



**Emisiones de CO2 eq 175,6**

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 FY23.  
 \*La metodología utilizada es propia de la organización.*

### Total de la huella de carbono





Producto de las dinámicas del negocio, nuestros viajes aéreos tuvieron mayor frecuencia que el en el periodo anterior. Esto representó un aumento en nuestro inventario de emisiones GEI. Buscando mitigar esto, continuamos trabajando en brindar espacios de conocimiento a nuestros colaboradores en temas ambientales y buenas prácticas de consumo.



## 7.2. Gestión energética

Consumo de energía dentro de la organización:

	FY23	FY22	
<b>Consumo total de energía</b>	<b>700.593</b>	<b>632.100</b>	<b>KW/H</b>
 Consumo total de electricidad	694.461	632.100	KW/H
 Consumo total de energías renovables	6.132	0	KW/H

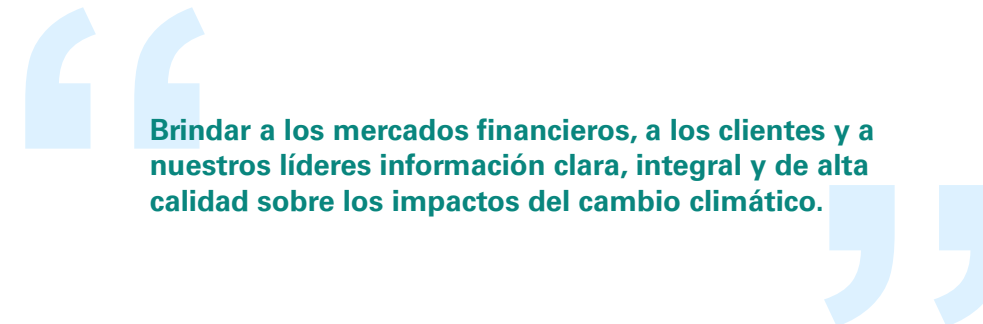
Durante el FY23 nuestros colaboradores retornaron a nuestras oficinas bajo la modalidad de alternancia, lo que generó aumento de los consumos respecto al FY22.

En nuestro trabajo por implementar energías limpias y mitigar el consumo energético, en el FY23 instalamos paneles solares en nuestras oficinas de Bogotá con la finalidad de optimizar el consumo de energías en nuestras operaciones y disminuir nuestra huella en la Firma.



Gracias a los paneles, hemos dejado de emitir 8,46 Ton CO2 eq, al mismo tiempo que mitigamos el consumo energético de la Firma.

## 7.3. Acción climática



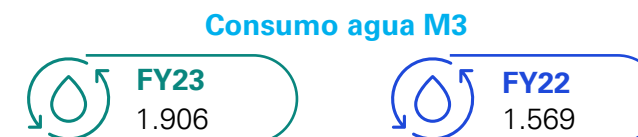
Como parte del Our Impact Plan, KPMG internacional anualmente presenta el progreso de la organización a nivel global, el cual tiene dentro de sus objetivos brindar información para la identificación y gestión de los riesgos climáticos, esto ayuda a garantizar mejora continua en nuestros métodos, estrategias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

KPMG Internacional ha creado un centro de recursos de cambio climático con herramientas e información para ayudar a nuestros clientes a entender como 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. Consumo de recursos (GRI 302-1 GRI 303-1)

En KPMG Colombia nuestras actividades de consumo y vertido de agua residual están relacionadas a usos domésticos en las oficinas. Para el FY23 nuestros colaboradores retornaron a las oficinas de forma recurrente, lo que incrementó el consumo de agua frente al FY22.

Desde el área de Ciudadanía Corporativa fortalecemos nuestra cultura responsable a través de sensibilizaciones frente al consumo de agua y la gestión y aprovechamiento de este.



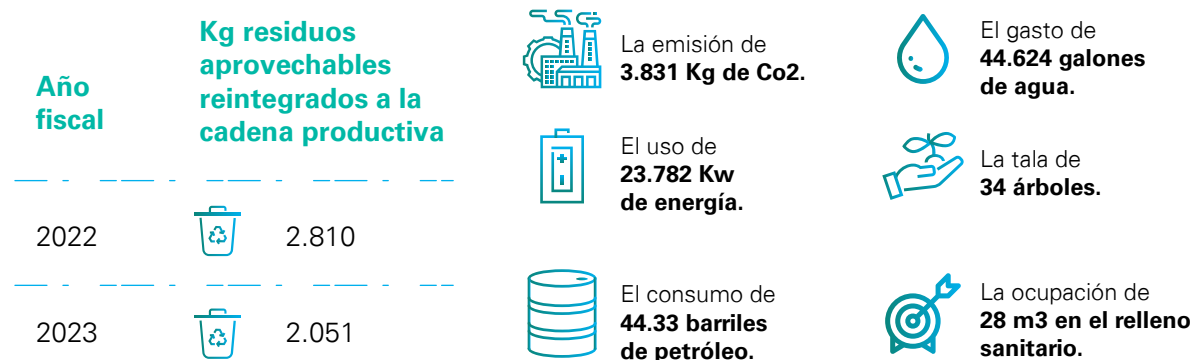
\*El valor de consumo de agua para el FY22 fue actualizado.

## 7.5. Gestión de residuos

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

**Residuos Aprovechables:** Los recicladores de oficio hacen parte fundamental de nuestra cadena de reciclaje. 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 del material, las familias de recicladores se ven beneficiadas, por lo que generamos apoyo al proceso de formalización de las organizaciones de recicladores del país. De esta manera contribuimos a la construcción de la cultura del reciclaje en Colombia y dignificamos la labor de los recicladores de oficio.

### Gracias a esta gestión evitamos:



**RAEE:** En KPMG Colombia, manejamos de forma responsable los residuos de aparatos eléctricos y electrónicos RAEE junto con los residuos peligrosos en desuso por terminación de su ciclo de vida mediante el “Plan de Gestión de Fin de Uso de Activos”

La gestión de este tipo de residuos es realizada por nuestra área de tecnología, la cual aplica los procesos internos para llevar a cabo la disposición adecuada de residuos tecnológicos. Dentro de la disposición, se realizan procedimientos de borrado seguro, recuperación y reciclaje de partes. Así mismo la Firma ha generado valor monetario por la retoma de equipos en desuso. Esperamos seguir replicando estas buenas prácticas para nuestro medio ambiente y de sostenibilidad.

**Gestión de residuos especiales FY23 170 KG**

### 7.5.1. Programa ECOEFICIENCIA (GRI 2-25, GRI 306-1, GRI 306-2)

Como ciudadanos corporativos, en KPMG Colombia queremos impactar de forma positiva a nuestras comunidades y al ambiente a través de acciones individuales y colectivas. Nuestra gente soporta nuestra cultura responsable frente al cuidado del ambiente con el programa ECOEFICIENCIA, con el cual diferentes grupos de trabajo se comprometen a promover buenas prácticas sostenibles en nuestras oficinas y en el hogar de cada colaborador.

#### Guardian ECO – Casos de éxito

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

## Agendas



#### Gestión documental

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

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

## 7.6. Naturaleza y biodiversidad (GRI 2-25, GRI 304-2)

“ **Comprender y mejorar nuestro impacto en la naturaleza y la biodiversidad.** ”

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

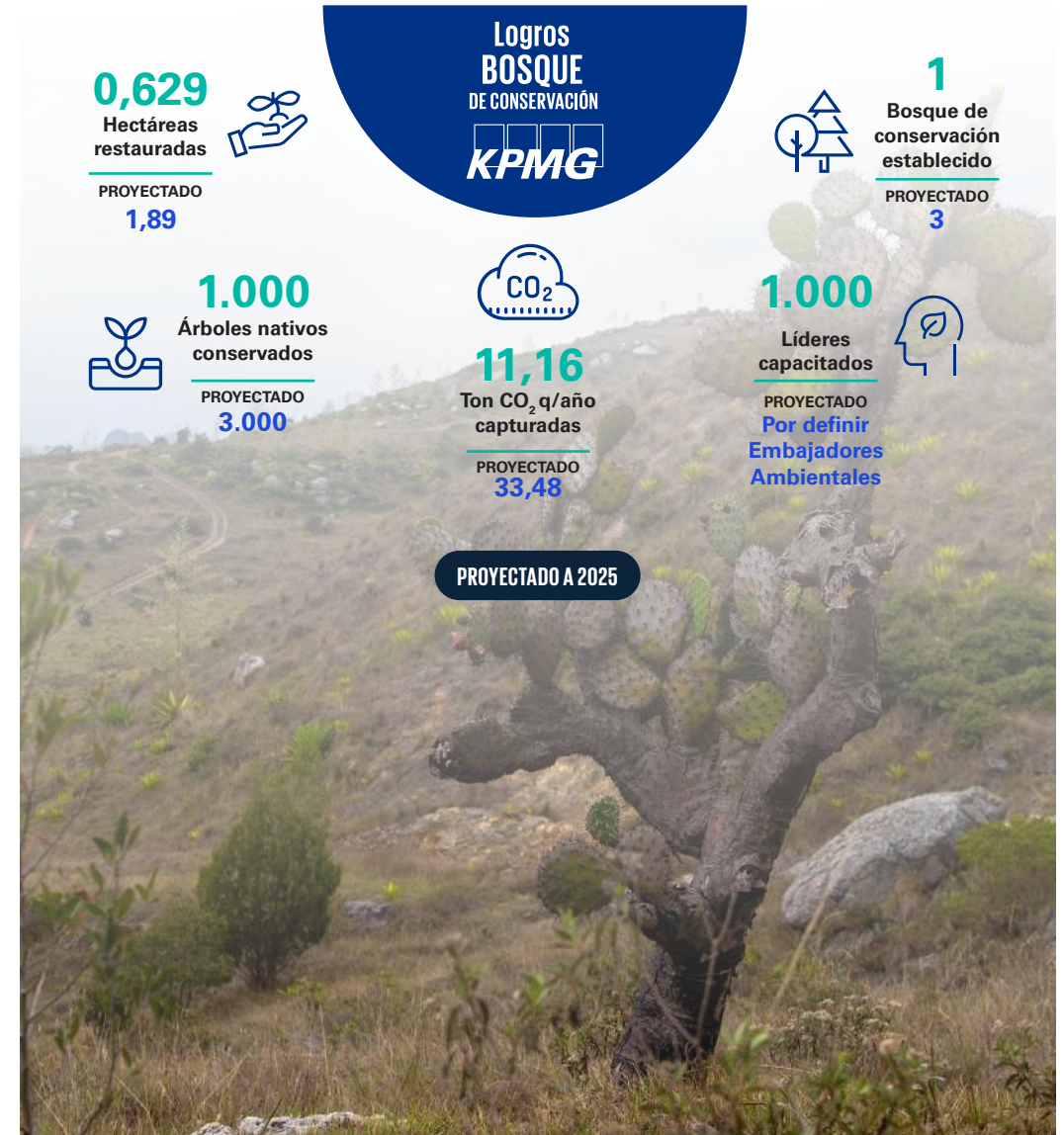
Por esta razón KPMG Internacional se unió al Grupo de Trabajo sobre Declaraciones Financieras Relacionadas con la Naturaleza (Task Force for Nature-related Financial Disclosures, por sus siglas en inglés TNFD) con el objetivo de contribuir al desarrollo de un marco de divulgación de la gestión de riesgos. El objetivo es que en los próximos años esta estructura esté 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 todos nuestros clientes.

### 7.6.1. Bosque empresarial de conservación del bosque Andino KPMG Colombia

En KPMG Colombia participamos en la protección y conservación de los recursos naturales y la biodiversidad. Soportados por nuestro propósito de inspirar confianza y promover el cambio, queremos liderar con ejemplo el desarrollo de proyectos de alto impacto. En este sentido, y alineados a los retos ambientales y climáticos entendemos las oportunidades que el cambio climático representa para el negocio y sumamos esfuerzos para su mitigación y adaptación, contribuyendo positivamente a la agenda global enfocada en la restauración ecológica.

Durante el FY23 en alianza con la corporación ambiental empresarial de la cámara de comercio CAEM adquirimos el primer bosque de conservación de mil (1.000) árboles de KPMG Colombia. A través de esta iniciativa, apuntamos a la recuperación de ecosistemas degradados, al reestableciendo corredores biológicos estratégicos a las afueras de la ciudad para la recuperación de la cuenca media del Río Bogotá y la restauración del bosque Andino, uno de los ecosistemas más amenazados del país.

Este proyecto también busca contribuir al cumplimiento de las metas globales de la agenda 2030, como el Acuerdo de París, el Convenio de Biodiversidad y los Objetivos del Desarrollo Sostenible, específicamente a los objetivos 13 y 15: Acción por el clima y vida de ecosistemas terrestres. Este proyecto se encuentra en su primera fase de ejecución.





# 8. Prosperidad

GRI 2-25, GRI 413-1



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.

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.

## 8.1. KPMG Colombia como ciudadano corporativo

Construimos todos los días un negocio con propósito, inspirando confianza en nuestros grupos de interés y asumiendo diferentes retos en materia de sostenibilidad.

Aportamos al desarrollo de nuestras comunidades a través de donaciones, patrocinios y voluntariados corporativos en áreas de importancia, como la educación, aprendizaje, 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 en nuestra agenda.

Todos los días creamos una cultura organizacional que nos permite **“ser la clara elección”**, evidenciando en nuestro actuar que, trabajando en equipo, entre áreas y con las comunidades, somos mejores y más fuertes.

### 8.1.1. Construyendo un futuro sostenible y resiliente de la mano de nuestras comunidades

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, conocimiento y experiencia para generar valor en el entorno social y ambiental desde nuestra gobernanza.

Actuamos en un marco de responsabilidad, solidaridad y entendimiento con el objetivo de crear un mundo mejor para nuestras futuras generaciones. Nuestra gente es extraordinaria y lo demuestra participando en iniciativas sociales y/o ambientales con la comunidad y grupos de interés, por esto durante el FY23 se destinaron más de 1000 horas en programas de apoyo a la comunidad.

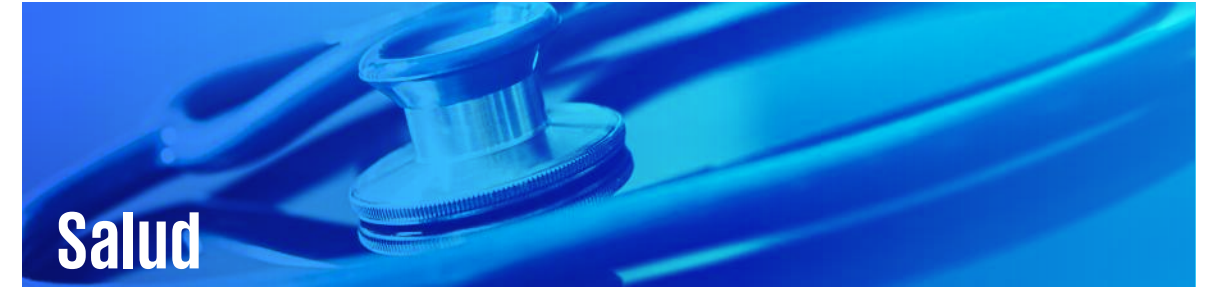


### 8.1.2. Contribución al desarrollo de la sociedad (GRI 203-1)

Contribuir al progreso social mediante el desarrollo de proyectos e iniciativas que impulsen la transformación, para apoyar los objetivos y metas de la agenda 2030 fomentan la escucha activa y el trabajo con nuestros grupos de interés, lo que ayuda a desarrollar estrategias que reafirman nuestro compromiso con la prosperidad.



- Dentro de nuestro Plan de Gestión de Fin de Uso de Activos realizamos la donación de mobiliario a la fundación Hands For change CEA. Con esta donación se lograron mejorar las condiciones de aprendizaje de niñas, niños y adolescentes de en los departamentos de Antioquia, Chocó y Nariño.
- En alianza con el Instituto Nacional De Contadores Públicos De Colombia, trabajamos por el el desarrollo profesional, personal y económico del gremio contable, brindando a la sociedad en general las facilidades técnicas como institución colegiada, posicionando la contaduría pública como una profesión organizada.
- **Nuestros profesionales impulsan la transformación positiva:** En alianza con la fundación Hands For change CEA y Disruptiva, nuestro equipo de atracción y selección de personal participó en el proyecto **“Mujeres Adelante”** donde logramos empoderar a 25 mujeres entre 18 y 29 años de las ciudades de Bogotá, Cartagena y Medellín por medio de un proceso de formación integral con el fin de aumentar su empoderamiento económico a través de un trabajo estable y/o del fortalecimiento de sus emprendimientos.



En alianza con la Fundación Centro Hospitalario Tatamá Funtatama, KPMG Colombia trabajó en el desarrollo de iniciativas en temas de salud pública, investigación científica y a programas de desarrollo social a nivel nacional, destinando esfuerzos para generar en el país y la sociedad mayor prosperidad.



De la mano con la Fundación World Vision y las donaciones frecuentes de nuestra gente apoyamos a niños, niñas y adolescentes del país. Nuestros colaboradores son patrocinadores de programas en donde se gestionan proyectos para mejorar la calidad de vida de los jóvenes.



El cuidado ambiental hace parte de nuestra cultura como ciudadanos corporativos. 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.

Para el periodo de reporte, realizamos nuestro voluntariado corporativo **“Manos a la Obra”** donde contamos con la participación de más de 100 colaboradores a nivel nacional en las ciudades de Bogotá, Cali, Medellín y Barranquilla.



En el desarrollo del voluntariado realizamos siembra de las huertas y limpieza hídrica, un espacio que contribuye a la educación ambiental y su cuidado siendo vital el trabajo conjunto para la adquisición de conocimientos y responsabilidades que contribuya a la solidaridad.

Gracias a la intervención del equipo de voluntarios, comunidad y socios se logra la participación de iniciativas y comportamientos positivos para valorar las riquezas de acciones ambientales y el fortalecimiento para la atención de necesidades en los contextos como la seguridad alimentaria de 212 familias en donde 400 niños y niñas podrán beneficiarse de:

- El mejoramiento de la calidad de los alimentos.
- Mejoramiento del medio ambiente a través del reciclaje de los desechos.
- Asegurando la provisión alimentaria.
- Niños, niñas y jóvenes reconozcan y aprendan la elaboración de la siembra para la obtención de alimentos en las huertas comunitarias elaboradas.

## 8.2. Valor compartido

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 nuestro legado.



### 8.2.1. Board Leadership Center

Durante el período reportado, el **KPMG Board Leadership Center** ha mantenido un **compromiso sólido con la mejora continua de la estructura y las responsabilidades de supervisión de los Comités de la Junta**. Reconociendo la creciente importancia otorgada por inversores, empresas y reguladores a los temas ambientales, sociales y de gobernanza (ESG), nos hemos centrado en abordar específicamente el cambio climático y la diversidad en los gobiernos orporativos.



Hemos difundido **contenido de alto valor sobre ESG entre los miembros de junta de las principales empresas colombianas**, con el objetivo de fomentar una mayor comprensión y acción en este ámbito. Además, organizamos el **Segundo Congreso Anual del Board Leadership Center**, donde junto a destacados panelistas, exploramos temas cruciales como las finanzas sostenibles, destacando su papel en la integración de prácticas sostenibles en las empresas y la transformación del modelo de desarrollo.

Hemos compartido la visión sobre las organizaciones que adoptan los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y fusionan estrategias de gobierno corporativo y Sostenibilidad (ASG) en sus operaciones centrales, generan un valor a largo plazo tanto para sus empresas como para la sociedad.

Junto con líderes gremiales, académicos y empresariales, hemos liderado encuentros para identificar apuestas y prioridades cruciales para el progreso a corto y largo plazo, haciendo hincapié en el desarrollo, la productividad, la equidad, la sostenibilidad y la generación de empleo. Se ha prestado especial atención al papel del sector productivo y las Juntas Directivas en las principales organizaciones nacionales, reflexionando sobre su contribución al avance y los enfoques necesarios para optimizar su impacto.

Además, hemos celebrado el **primer reconocimiento de Juntas Directivas del Board Leadership Center**, un hito significativo que busca honrar y destacar el liderazgo, el compromiso y las buenas prácticas en el gobierno corporativo, contribuyendo al desarrollo del país. Este reconocimiento se llevó a cabo en alianza con expertos en el área, como el Instituto Colombiano de Gobierno Corporativo (ICGC), la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), el Centro de Estudios de Gobierno Corporativo del CESA y de la Universidad de los Andes, Microsoft, Women In Connection (WIC), Mercer y el Consejo Privado de Competitividad (CPC).





Presentación

Nuestra Firma

Gobernanza

Personas

Planeta

Prosperidad

Referencias

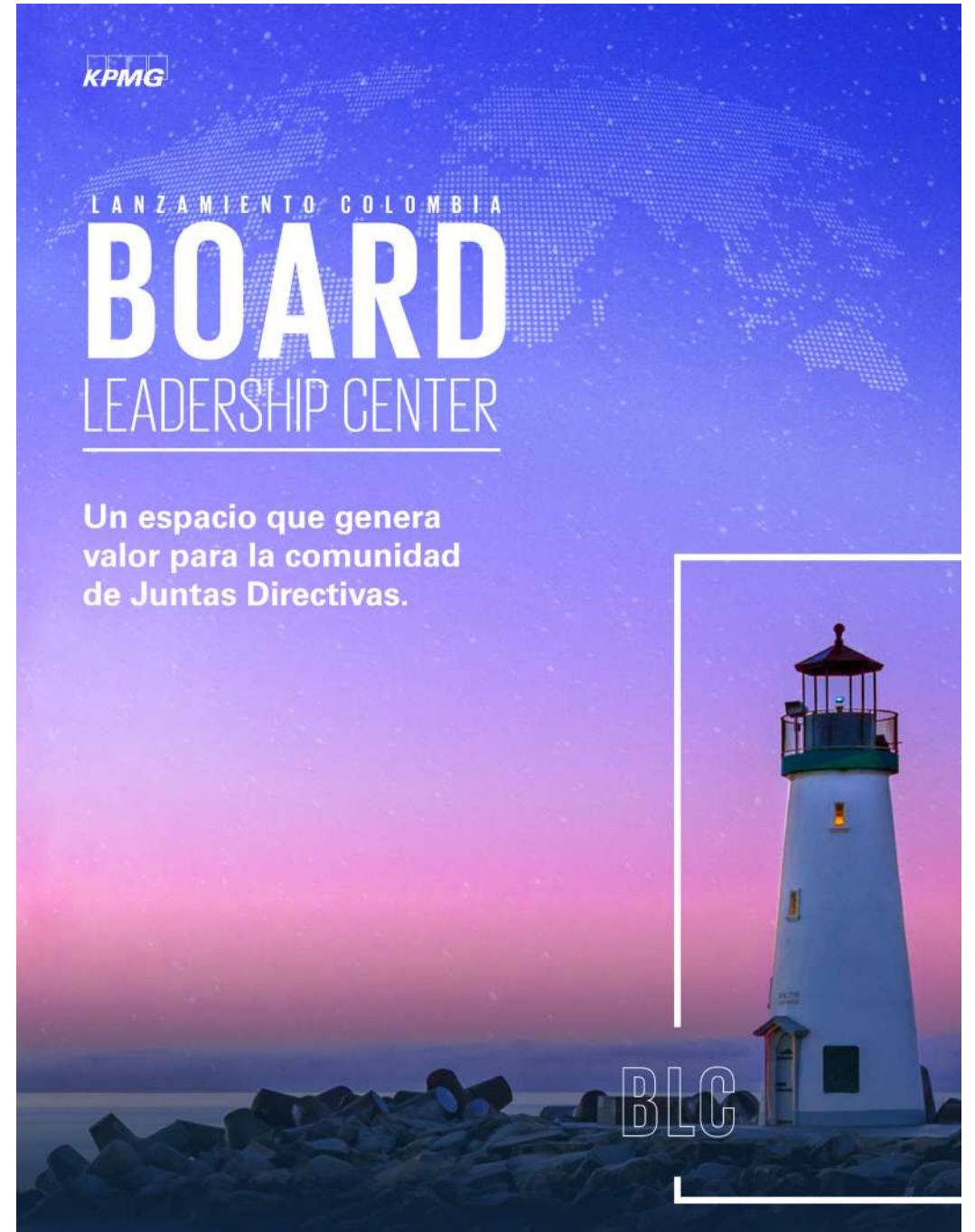
El proceso de evaluación fue riguroso, con jurados expertos en gobernanza corporativa y sostenibilidad que aportaron una perspectiva imparcial y fundamentada. Las empresas premiadas fueron Bancóldex, Bancolombia y GeoPark, seleccionadas por sus esfuerzos destacados en estas áreas.

Por otro lado, realizamos el lanzamiento del *Board Leadership Center* de KPMG Colombia en el Valle del Cauca, donde se reunieron más de 100 líderes locales, representantes gremiales, empresariales y académicos en un encuentro que subrayó la importancia de las Juntas Directivas en el desarrollo económico y social del país. Exploramos historias inspiradoras, compartimos experiencias de gestión pública y enfatizamos el compromiso con el desarrollo regional y la colaboración intersectorial.



Además, hemos llevado a cabo una **misión al Museo de la Caña, reserva ecológica, donde se discutieron temas de gobierno corporativo sostenible y liderazgo en Juntas Directivas**, con la participación de miembros de Juntas de diversas ciudades del país.

Como parte de nuestros objetivos futuros, **nos proponemos expandir nuestra presencia a todas las regiones en donde KPMG opera**. Estamos comprometidos a seguir colaborando con diversas partes interesadas para fomentar un cambio positivo y duradero en el panorama empresarial colombiano.



### 8.2.2. Colombia Tech Report



El *Colombia Tech Report* es nuestro informe anual que busca actualizar la data de un ecosistema tan robusto como el de emprendimiento digital (startups) colombiano. Tiene como reto la recopilación precisa de datos, la interpretación de la información, la presentación clara y concisa de los resultados, así como la necesidad de abordar posibles sesgos o limitaciones. Para ello, tuvimos un cambio relevante: sumar a más aliados para que fuesen parte del reporte como figuras de conocimiento y nos permitieran tener un mayor alcance de los datos.

Es importante resaltar que se mapean los startups y los actores que se inscriban en el enlace o hagan parte de bases globales, por eso se es muy precisa la comunicación en informar el número de startups mapeadas.

Por otro lado, los avances del próximo año podrían estar relacionados con la suma de nuevos capítulos que se encuentran más enfocados a la data cualitativa, a través de entrevistas a fundadores que permitan tener unos insights sobre su cultura y mentalidad de trabajo, una encuesta a estudiantes de pregrado y posgrado de universidades para contrarrestar las habilidades que se están formando en la academia, el uso eficiente de herramientas tecnológicas, y la mejora continua en la calidad y relevancia de la información presentada.

Todas las **Startups**  
en un **solo lugar**

Haz parte del




# GRAN MAPEO

del **ECOSISTEMA**  
emprendedor digital

### 8.2.3. Publicaciones y medios

Nuestra área de comunicaciones externas se enfoca en posicionar temas de sostenibilidad desde diferentes perspectivas para los principales medios de comunicación del país.

Se enfatizó en temas coyunturales como la sostenibilidad en infraestructura, la gobernanza y corporativos mediante canales (notas de prensa, columnas de opinión o artículos) resaltando la importancia de ESG en nuestro país.

Fecha	Medio	Titular	Enlace
 4 de abril 2023	La Republica	Sostenibilidad, imprescindible en infraestructura	OnNews
 7 de julio 2023	Portafolio	La G del ESG	La G del ESG / Opinión Portafolio   Opinión   Portafolio
 29 de agosto de 2023	ACIS	La sostenibilidad sería un factor fundamental para la retención de talento, según informe	La sostenibilidad sería un factor fundamental para la retención de talento, según informe   ACIS



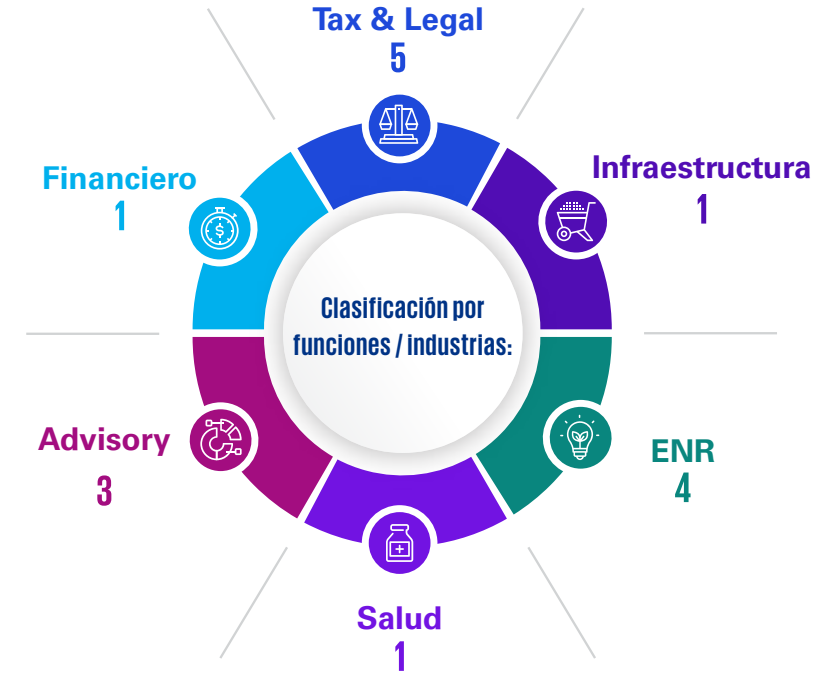
Además, en junio de 2023 se tuvo la oportunidad de realizar un evento con Tim Stiles – Head of Americas ESG, quien compartió con algunos de nuestros clientes en una charla de tendencias de sostenibilidad y cambio climático. Durante la jornada, que se llevó a cabo en Bogotá, se habló de las tendencias globales de ESG, cómo va el modelo ESG de Colombia y perspectivas sectoriales.



### 8.2.4. Participación en asociaciones (GRI 2-28)

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

- AmCham: Cámara de Comercio Colombo Americana.
- Seccionales AmCham (Sur occidente- Cali-Medellín- Barranquilla).
- ANDI.
- Seccionales ANDI.
- Cámara de Hidrógeno ANDI-NATRUGAS.
- Cámara de Industria Digital ANDI.
- Pro-Barranquilla.
- 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.
- INCP: Instituto Nacional de Contadores Públicos.
- ICDT: Instituto Colombiano de Derecho Tributario.
- Consejo de Competitividad.
- ACRIP: Federación Colombiana de Gestión Humana.



Número de empresas impactadas (afiliados promedio por agremiación): **200**





# 9. Glosario



Presentación

Nuestra Firma

Gobernanza

Personas

Planeta

Prosperidad

Referencias

## 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.

# 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.



**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.

# Planeta



# 10. Índice de contenidos GRI

GRI 2-4



Presentación

Nuestra Firma

Gobernanza

Personas

Planeta

Prosperidad

Referencias

## Alineación técnica y marcos utilizados

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

Declaración de uso	KPMG Colombia ha reportado de conformidad con los estándares GRI para los periodos: FY23: octubre 2022 – septiembre 2023
GRI 1 utilizado	GRI 1: Fundamentos 2021
Estándares sectoriales utilizados	No aplica.

Estándar	Indicador	Página	Ubicación	Comentarios	Requisitos Omitidos	Motivo	Explicación
GRI 2: Contenidos generales.	2-1 detalles organizacionales	5, 7	Capítulo 1 Carta presidente. Capítulo 3 Nuestra Firma.				
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	7	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	2	Capítulo 2 Acerca de este informe.				
	2-4 Actualización de la información	67	Capítulo 9 alineación técnica y marcos utilizados.				

Estándar	Indicador	Página	Ubicación	Comentarios	Requisitos Omitidos	Motivo	Explicación
GRI 2: Contenidos generales.	2-5 Verificación externa						El informe no fue sometido a verificación externa.
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	10, 11, 12, 13	Capítulo 3 Nuestra Firma. Capítulo				
	2-7 Empleados	26 a 51	Capítulo 6 Personas.				
	2-8 Trabajadores que no son empleados.	30	Capítulo 6 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	16 a 26	Capítulo 5 Gobernanza.				
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	3	Capítulo 1 Carta del presidente.				
	2-11 presidente del máximo órgano de gobierno	3	Capítulo 1 Carta del presidente.				
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	16, 18	Capítulo 5 Gobernanza.				

Estándar	Indicador	Página	Ubicación	Comentarios	Requisitos Omitidos	Motivo	Explicación
GRI 2: Contenidos generales.	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos.	16, 18	Capítulo 5 Gobernanza.				
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	18	Capítulo 5 Gobernanza.				
	2-15 Conflictos de interés.	16 a 24	Capítulo 5 Gobernanza.				
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	22	Capítulo 5 Gobernanza.				
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	18	Capítulo 5 Gobernanza.				
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	18, 47	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	48	Capítulo 6 personas.				



Presentación

Nuestra Firma

Gobernanza

Personas

Planeta

Prosperidad

Referencias

Estándar	Indicador	Página	Ubicación	Comentarios	Requisitos Omitidos	Motivo	Explicación
GRI 2: Contenidos generales.	2-21 Ratio de compensación total anual	47, 48	Capítulo 6 Personas.				
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	4, 14, 15	Capítulo 1 carta del presidente. Capítulo 4 Nuestro compromiso global con el desarrollo sostenible.				
	2-23 Compromisos y políticas	16, 19, 20, 25	Capítulo 5 Gobernanza.				
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	18, 19, 21, 22	Capítulo 5 Gobernanza.				
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	52, 55, 56, 67	Capítulo 7 Planeta. Capítulo 8 Prosperidad.				
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	22	Capítulo 5 Gobernanza.				
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	22	Capítulo 5 Gobernanza.				
	2-28 Afiliación a asociaciones	64	Capítulo 8 Prosperidad.				
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	5, 7	Capítulo 2 Acerca de este informe. Capítulo 3 Nuestra Firma.				



Presentación

Nuestra Firma

Gobernanza

Personas

Planeta

Prosperidad

Referencias

Estándar	Indicador	Página	Ubicación	Comentarios	Requisitos Omitidos	Motivo	Explicación
GRI 2: Contenidos generales.	2-30 Convenios de negociación colectiva				X		KPMG Colombia actualmente no cuenta con convenios de negociación colectiva.
<b>Temas materiales</b>							
GRI 3: Temas materiales 2021.	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	5,6	Capítulo 2 Acerca de este informe.				
	3-2 Lista de temas materiales	6	Capítulo 2 Acerca de este informe.				
	3-3 Gestión de los temas materiales 2021.	5, 6	Capítulo 2 Acerca de este informe.				
<b>G.1 Buen gobierno, ética, e independencia</b>							
GRI 3: Temas materiales 2021.	GRI 3: Temas materiales 2021.	5, 6	Capítulo 2 Acerca de este informe.				
GRI 205: Anticorrupción 2016.	205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	19	Capítulo 5 Gobernanza.				
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	19, 21, 34	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.			
	205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas		Capítulo 5 Gobernanza.	Durante el periodo del informe no se presentaron casos de corrupción de empleados en contra de KPMG.			

Estándar	Indicador	Página	Ubicación	Comentarios	Requisitos Omitidos	Motivo	Explicación
<b>G.2 Negocio con propósito</b>							
GRI 3: Temas materiales 2021.	GRI 3: Temas materiales 2021.	5, 6	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	25	Capítulo 5 Gobernanza.				
<b>G.3 desempeño económico</b>							
GRI 3: Temas materiales 2021.	GRI 3: Temas materiales 2021.	5, 6	Capítulo 2 Acerca de este informe.				
GRI 201: Desempeño económico 2016.	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	8, 9	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.	48	Capítulo 6 Personas				
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	203-1 Contenido Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	58	Capítulo 6 Personas				
<b>G.4 Excelencia y calidad en el servicio</b>							
GRI 3: Temas materiales 2021.	GRI 3: Temas materiales 2021.	13	Capítulo 3 nuestra Firma				





Presentación

Nuestra Firma

Gobernanza

Personas

Planeta

Prosperidad

Referencias

Estándar	Indicador	Página	Ubicación	Comentarios	Requisitos Omitidos	Motivo	Explicación
<b>G.5 Seguridad de la información</b>							
GRI 3: Temas materiales 2021.	GRI 3: Temas materiales 2021.	5, 6	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	23	Capítulo 5 Gobernanza		Durante el FY23 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.		
<b>G.6 tecnología e innovación</b>							
GRI 3: Temas materiales 2021.	GRI 3: Temas materiales 2021.	5, 6	Capítulo 2 Acerca de este informe. Capítulo 3 Nuestra Firma.				
<b>S.1 Atracción del talento, desarrollo y retención</b>							
GRI 3: Temas materiales 2021.	GRI 3: Temas materiales 2021.	5, 6	Capítulo 2 Acerca de este informe.				
GRI 401: Empleo 2016.	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	24, 32, 33	Capítulo 6 Personas				
	401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	26, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46	Capítulo 6 Personas				
	401-3 Permiso parental	33	Capítulo 6 Personas				



Presentación

Nuestra Firma

Gobernanza

Personas

Planeta

Prosperidad

Referencias

Estándar	Indicador	Página	Ubicación	Comentarios	Requisitos Omitidos	Motivo	Explicación
GRI 404: Formación y educación 2016.	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	34, 35, 36	Capítulo 6 Personas				
	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	47, 48, 49	Capítulo 6 Personas				
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	47, 48, 49	Capítulo 6 Personas	La información no se presenta clasificada ya que el 100% de los colaboradores recibe evaluaciones periódicas.			
<b>S.2 inclusión, diversidad y equidad</b>							
GRI 3: Temas materiales 2021.	GRI 3: Temas materiales 2021.	5, 6	Capítulo 2 Acerca de este informe.				
GRI 405: Diversidad e igualdad de Oportunidades 2016.	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	26, 30, 31, 32	Capítulo 6 Personas.				
	405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	48	Capítulo 6 Personas.				
GRI 406: No discriminación 2016.	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	25	Capítulo 5 Gobernanza.	KPMG Colombia no ha presentado casos de discriminación para el periodo del informe.			
<b>S.3 Salud y bienestar</b>							
GRI 3: Temas materiales 2021.	GRI 3: Temas materiales 2021.	5, 6	Capítulo 2 Acerca de este informe.				

Estándar	Indicador	Página	Ubicación	Comentarios	Requisitos Omitidos	Motivo	Explicación
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.	38, 49	Capítulo 6 Personas				
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	50	Capítulo 6 Personas				
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	38 , 49	Capítulo 6 Personas				
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	50	Capítulo 6 Personas				
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	51	Capítulo 6 Personas.				
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	49, 50, 51	Capítulo 6 Personas.				
	403-9 Lesiones por accidente laboral		Capítulo 6 Personas.	No se presentaron lesiones por accidente laboral.			
<b>P.1 Cambio climático</b>							
GRI 3: Temas materiales 2021.	GRI 3: Temas materiales 2021.	5, 6	Capítulo 2 Acerca de este informe.				
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	54	Capítulo 7 Planeta.				



Presentación

Nuestra Firma

Gobernanza

Personas

Planeta

Prosperidad

Referencias

Estándar	Indicador	Página	Ubicación	Comentarios	Requisitos Omitidos	Motivo	Explicación
GRI 303: Agua y efluentes 2018	Contenido 303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	54	Capítulo 7 Planeta.				
GRI 305: Emisiones 2016	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	52, 53, 54	Capítulo 7 Planeta.				
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	52, 53, 54	Capítulo 7 Planeta.				
GRI 306: Residuos 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	55	Capítulo 7 Planeta.				
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	55	Capítulo 7 Planeta.				
	Contenido 306-3 Residuos generados	55	Capítulo 7 Planeta.				
	Contenido 306-4 Residuos no destinados a eliminación	55	Capítulo 7 Planeta.				



Presentación

Nuestra Firma

Gobernanza

Personas

Planeta

Prosperidad

Referencias

Estándar	Indicador	Página	Ubicación	Comentarios	Requisitos Omitidos	Motivo	Explicación
<b>P.2 Naturaleza y biodiversidad</b>							
GRI 3: Temas materiales 2021.	GRI 3: Temas materiales 2021.	5, 6	Capítulo 2 Acerca de este informe.				
GRI 304: Biodiversidad 2016	304-2 Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad	56	Capítulo 7 Planeta.				
<b>Pr.1 Inversión social y ciudadanía corporativa</b>							
GRI 3: Temas materiales 2021.	GRI 3: Temas materiales 2021.	5, 6	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	5, 6	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.

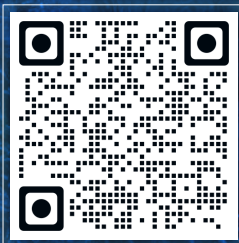
La información aquí contenida es de naturaleza general y no tiene el propósito de abordar las circunstancias de ningún individuo o entidad en particular. Aunque procuramos proveer información correcta y oportuna, no puede haber garantía de que dicha información sea profesional después de un estudio detallado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

© 2024 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