



Informe de sostenibilidad FY24

Colombia



CONTENIDO

- 1. Carta presidente
- 2. ESG en el centro de todo lo que hacemos: El impacto que generamos en KPMG
- 3. Acerca de este informe
- 4. Nuestra Firma



- 9. Alineación técnica y marcos utilizados
- 10. Glosario
- 11. Índice de contenidos



1.

Carta presidente

GRI 2-1; GRI 2-10; GRI 2-11; GRI 2-22

Bienvenidos al Our Impact Plan (OPI) de KPMG Colombia.

Estoy orgulloso de presentar una vez más el progreso de nuestro viaje ESG. Es gratificante ver el impacto continuo y creciente que generamos en nuestros clientes, nuestras comunidades y el país.

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; lo que genera valor y forja el camino hacia un negocio resiliente y sostenible.

La sostenibilidad no solo da forma al éxito comercial, a la **confianza**, a la **transparencia**, al desarrollo del talento, adaptación al cambio climático, y a otras cuestiones clave ESG; esta es esencial para abordar el camino hacia las nuevas tendencias económicas, sociales y tecnológicas. Es así como este camino requiere equilibrio entre la humanidad, la naturaleza y el desarrollo de alta calidad de la economía y la sociedad del país. Las empresas debemos adoptar una mentalidad impulsada por la calidad para el desarrollo.

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 permite crear lazos sólidos a través de decisiones y acciones enfocadas en los cuatro pilares de nuestra estrategia ESG (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, nuestra vida diaria, nuestros valores y la calidad del servicio que brindamos a nuestros clientes. Es por esto, que, en el actual contexto de creciente cambio, siempre buscamos innovar a través de soluciones que aborden los retos y desafíos de la economía.

Reconocemos la importancia de cultivar una **cultura extraordinaria** para nuestra gente, el éxito del negocio dependerá de nuestra capacidad para atraer y retener al talento más innovador y capacitado, crear equipos diversos y construir conexiones basadas en la confianza. Esto lo hacemos a través de la construcción de ofertas que permiten a nuestra gente prosperar en su crecimiento profesional y personal.

Nuestro compromiso con la inclusión, diversidad y equidad (IDE) nos ayuda a cultivar un entorno en donde nuestra gente puede **liberar todo su potencial**. Para el FY24 de la mano del área People, Performance, and Culture (PP&C) gestionamos estrategias y planes que brindaron experiencias diferenciadoras a

nuestros colaboradores en el desarrollo de una carrera profesional próspera dentro una cultura inclusiva, diversa y solidaria en tres frentes principales: empoderamiento femenino, inclusión y Pride. Me enorgullece compartir que la representación femenina en posiciones de liderazgo alcanzó un 52%; también, participamos por primera vez en la marcha del orgullo en la ciudad de Bogotá. Así mismo, nuestra propuesta de valor se centró en la transparencia y la ética, el bienestar, la gestión de un clima adecuado de trabajo, así como la salud tanto física como mental, impactando positivamente a nuestro entorno, nuestros colaboradores y sus familias.

Aportar a la reducción de las desigualdades, abordar el cambio climático y cultivar la confianza en nuestras partes interesadas, es clave para construir un futuro más sostenible. Por esto, durante el periodo de reporte creamos espacios en donde incentivamos a nuestra gente a participar en actividades de voluntariado organizadas por la Firma abordando temáticas de educación, IDE y la protección ambiental, entendemos que para construir un negocio estable debemos proteger el planeta.

En línea con lo anterior, tener claro como gestionamos los impactos en el ambiente es vital para la construcción de la cultura ESG en el negocio. No es un secreto que los efectos del cambio climático se han agudizado en los últimos años. Para el periodo de reporte, localmente atravesamos diferentes efectos extremos del cambio climático, lo que nos hizo fortalecer aún más nuestra

relación con la naturaleza, las nuevas dinámicas ambientales y de seguir reconociendo la responsabilidad que tenemos como ciudadanos corporativos de construir y mantener un planeta sostenible.

Durante el periodo de reporte iniciamos la segunda fase de nuestro proyecto de conservación de biodiversidad con el que logramos sembrar 2.000 árboles de 3.000 proyectados al 2026 apuntándole a la conservación del Bosque Andino. Al mismo tiempo, desde nuestra área de Ciudadanía Corporativa reforzamos nuestra cultura a través de sensibilizaciones frente al cuidado del ambiente, hábitos de consumo responsable y como al ser ciudadanos conscientes impactamos positivamente nuestro entorno y el de nuestros grupos de interés.

Gracias a nuestra gente y la excelencia de nuestro trabajo, logramos adaptarnos a los crecientes cambios tecnológicos. Nuestros profesionales lograron diseñar y crear herramientas adecuadas para entregar soluciones tecnológicas innovadoras a nuestros clientes y la sociedad con el objetivo 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.

Finalmente, me gustaría agradecer a nuestros clientes y partes interesadas externas por transitar este viaje con KPMG, a través de la colaboración y alineación podemos lograr un mayor impacto en este desafiante pero extraordinario viaje.

Guiados por el OIP continuaremos generando impacto positivo con las decisiones estratégicas que tomamos desde el negocio hacia la sostenibilidad, manteniendo nuestro propósito inquebrantable de inspirar confianza y promover el cambio siempre alineados a nuestros valores, conocimiento y experiencia para generar valor desde nuestro actuar.

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

En KPMG Colombia construimos sostenibilidad desde las decisiones estratégicas que tomamos desde el negocio.

Un saludo especial.

Jaime Alberto Vásquez Nieto
Senior Partner
KPMG Colombia



2.

ESG en el centro de todo lo que hacemos: El impacto que generamos en KPMG

GRI 2-22



Los desafíos actuales son cada vez más retadores, las inmensas presiones sobre las empresas, la sociedad y los recursos naturales nos llaman a tomar decisiones estratégicas hacia la sostenibilidad. Por este motivo en KPMG abrazamos nuestro propósito de ***Inspira* Confianza y *Promover el Cambio***, más que nunca. Ante la incertidumbre de un mundo cambiante se necesita **confianza**, un entorno dinámico y un camino acelerado para construir un futuro más sostenible.

En KPMG respondemos a este llamado a través de nuestra estrategia global ESG **Our Impact Plan (OIP)** en donde nos comprometemos a incorporar el ESG en nuestro propósito y los servicios de la Firma bajo un mismo enfoque compuesto por 4 pilares: **Planeta, Personas, Gobernanza y Prosperidad**.

La sostenibilidad es nuestra prioridad y trabajamos para garantizar que los principios ESG impregnen nuestros negocios y operaciones; es así como materializamos el Our Impact Plan de la mano de nuestra gente. Al ser un negocio de personas, somos una Firma con valores sólidos y habilidades en diversas disciplinas, impulsada por un propósito firme y equipada con conocimientos y motivaciones para encontrar soluciones a los mayores desafíos del mundo.

Nuestra aspiración

Hacer del ESG una huella en todo lo que hacemos, mientras nos esforzamos por lograr nuestra ambición de impulsar el crecimiento en nuestro negocio y convertirnos en la organización de servicios profesionales más confiable del mercado.

Nuestros compromisos: Our impact plan OIP.

Gobernanza



- Negocio con propósito.
- Actuar de forma transparente con responsabilidad e integridad.
- Derechos humanos.

Personas



- Inclusión, diversidad y equidad (IDE).
- Salud y Bienestar.
- Aprendizaje continuo.

Planeta



- Descarbonización.
- Riesgo climático.
- Naturaleza y biodiversidad.

Prosperidad



- Apoyar la educación y el aprendizaje permanente.

Nuestra base

Nuestro propósito:
Inspira Confianza.
Promover el Cambio.

Nuestro valores:

- Integrity
- Excellence
- Courage
- Together
- For Better

Nuestra oferta

- Compromiso con información de alta calidad sobre impactos del cambio climático.
- Soluciones innovadoras.
- Contar con el mejor talento para brindar servicios de calidad y excelencia.
- Actuar siempre con integridad.
- Aportar al desarrollo de nuestras comunidades.
- Protección de los mercados capitales.

En KPMG Colombia, alineamos nuestros objetivos con los de KPMG Global, y mantenemos nuestra ambición de inspirar confianza entre nuestros grupos de interés y aportar al cambio local.

De esta forma contribuimos al núcleo de negocio a partir de la generación de valor.

Nuestra responsabilidad con el desarrollo sostenible se refleja en nuestro trabajo diario, nuestros valores y, sobre todo, en la calidad del servicio que ofrecemos a nuestros clientes. Nos comprometemos a ayudarlos a alcanzar sus objetivos comerciales, mitigar el cambio climático y explorar alternativas para la transición energética, el crecimiento económico y los avances tecnológicos.

Es así como el Our Impact Plan (OIP) es nuestra hoja de ruta para construir país y un negocio más sostenible junto con la oportunidad de reafirmar nuestro compromiso con los 10 principios del pacto global y la agenda 2030.



3. Acerca de este informe

GRI 2-3; GRI 2-29

En KPMG Colombia 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.**

Con ese fin, anualmente proporcionamos actualizaciones sobre nuestra estrategia ESG, programas de inclusión, diversidad y equidad IDE, iniciativas de prosperidad comunitaria y acciones para continuar siendo la clara elección de nuestros clientes buscando siempre **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 consolida la gestión en materia de sostenibilidad realizada por KPMG Colombia durante el año fiscal FY24 para los pilares gobernanza, prosperidad, personas y planeta. Como ciudadano corporativo y en línea con la agenda 2030 de la ONU, KPMG busca generar valor de forma transversal a la sociedad, y el ambiente desde las decisiones estratégicas que se toman en el negocio.

PERIODO DEL INFORME

 Año fiscal
2024
(FY por sus siglas en inglés)

 **FY24:**
octubre 2023 a
septiembre 2024

FECHA ÚLTIMO INFORME

 Año fiscal
2023
(FY por sus siglas en inglés)

 **FY23:**
octubre 2022 a
septiembre 2023

**APOYAMOS
EL PACTO MUNDIAL**



3.1. 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



Saray Guzman

Auxiliar de gestión humana
sarayguzman@kpmg.com

3.2. Proceso de doble materialidad

GRI 3; GRI 3-1; GRI 3-2; GRI 3-3

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

Producto de nuestro último ejercicio de doble materialidad se consolidó nuestra lista de grupos de interés:

Grupo de interés

 Socios	 Universidades
 Empleados	 Entes reguladores
 Sociedad / comunidades	 Empresas del mismo sector
 Clientes	 Gremios
 Redes Globales	 Proveedores

3.3. Proceso de determinación de los temas materiales

GRI 3-1

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

En nuestro último ejercicio de materialidad alineamos nuestro análisis con las consideraciones metodológicas de la Directiva Europea de Rendición de cuentas Corporativa en materia de Sostenibilidad (CSRD) a través de los Estándares Europeos de Rendición de Cuentas en Sostenibilidad (ESRS), y el concepto de doble materialidad.

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

Identificar nuestros asuntos materiales nos permite trazar una hoja de ruta y destinar los recursos e inversión necesaria para generar impacto positivo. La Doble Materialidad potencia el desarrollo de nuestra estrategia ESG con un enfoque estratégico para entender las necesidades de nuestros grupos de interés y, en consecuencia, adaptarnos a los retos actuales del cambio climático y el mercado.

Metodología

1.

Alcance, objetivos y contexto

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

2.

Identificación de riesgos

Identificamos los riesgos, oportunidades e impactos potenciales y reales desde una perspectiva financiera y de impacto. A partir de esta evaluación, elaboramos una lista inicial de asuntos transversales que abarcan todas las áreas, servicios y relaciones de nuestra organización.

3.

Evaluación y relacionamiento

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

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

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

4.

Categorización

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

- Planeta
- Personas
- Gobierno
- Prosperidad

Estas 4 categorías están alineadas con los pilares del Our Impact Plan. De este ejercicio se lograron priorizar 20 temas materiales.

5.

Identificación de los temas materiales

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

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

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

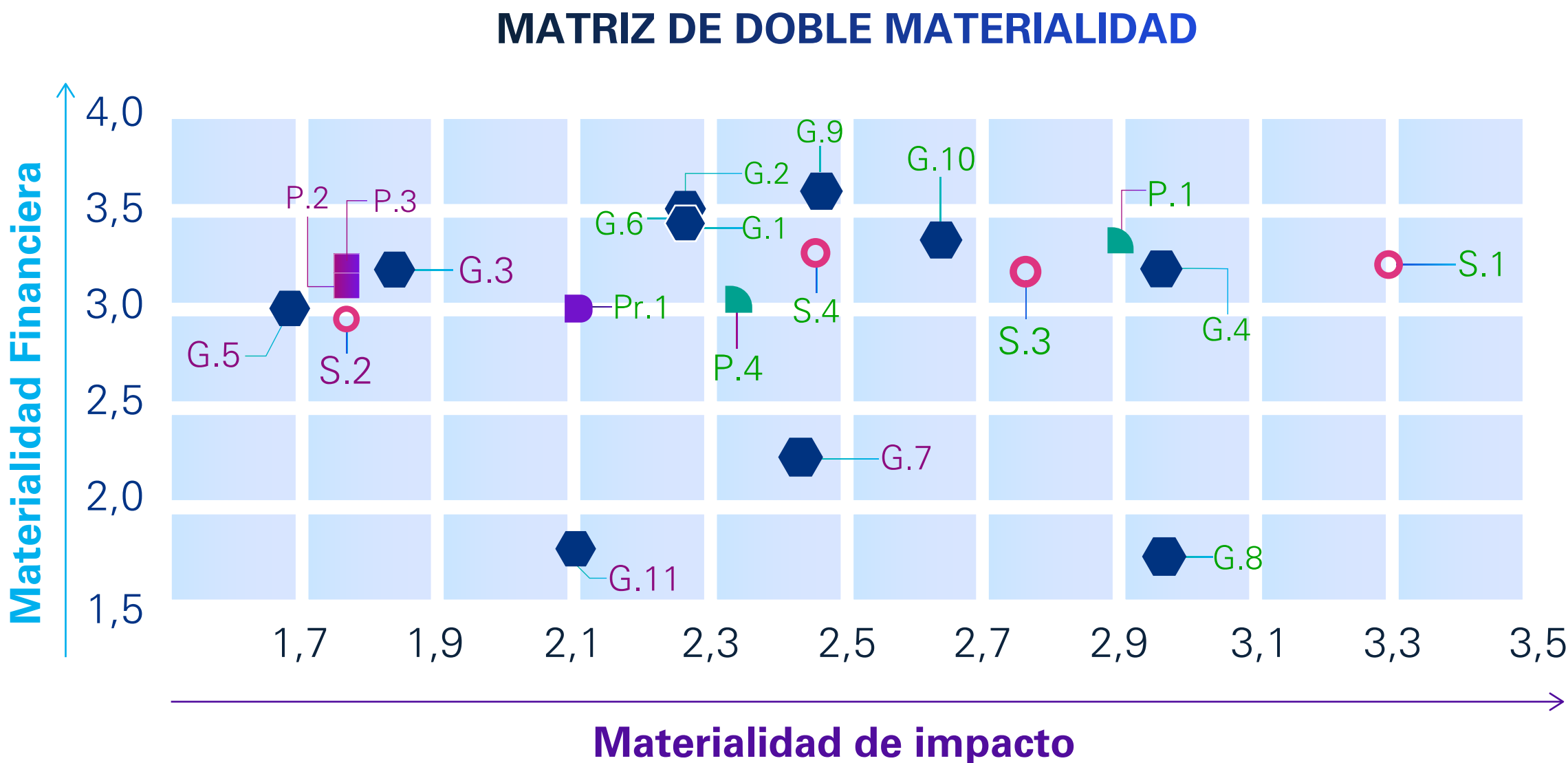
6.

Reporte

Documentar los resultados y el proceso llevado a cabo para realizar la evaluación de materialidad que, representó un compromiso de transparencia con nuestros grupos de interés.

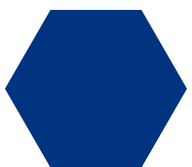
Informar sobre nuestras acciones nos permite fortalecer financieramente la continuidad de nuestro negocio, soportando así nuestra estrategia ESG.

3.3.1. Lista de temas materiales
GRI 3-2



No materiales (purple dot) Nuestros temas materiales (green dot)

- G.3 Derechos Humanos
- G.5 Evaluación De Proveedores
- G.7 Inestabilidad Social, 3 Política Y Económica
- G.11 Leyes Y Regulaciones
- S.2 Contratación De Población Vulnerable
- P.2 Descarbonización
- P.3 Desempeño Ambiental



Gobierno

- G.1 Buen Gobierno, Ética, e Independencia
- G.2 Negocio con Propósito
- G.4 Desempeño Económico
- G.6 Excelencia y Calidad en el Servicio
- G.8 Seguridad de la Información
- G.10 Tecnología e Innovación



Personas

- S.1 Atracción del Talento, Desarrollo y Retención
- S.3 Inclusión, Diversidad y Equidad
- S.4 Salud y Bienestar



Planeta

- P.1 Cambio Climático
- P.4 Naturaleza y Biodiversidad



Prosperidad

- Pr.1 Inversión Social y Ciudadanía Corporativa

3.4. Cambios de nuestros temas materiales respecto a la vigencia anterior
GRI 3

Para el periodo de reporte, no se presentaron cambios en los temas materiales.



4.

Nuestra Firma

GRI 2-1; GRI 2-2; GRI 2-9; GRI 3



KPMG es una red Global de Firmas que presta servicios de Auditoría, Consultoría, Impuestos y Servicios legales.



Somos un negocio de personas, cuando los mejores talentos crecen en KPMG todos podemos prosperar: el planeta, la sociedad y nuestra gobernanza.



Nuestra cultura se define desde la confianza y el crecimiento mutuo.



Nuestros valores crean un sentido de identidad compartida que expresa de manera clara quienes somos, en lo que creemos y lo que defendemos.



KPMG Colombia está constituida por las sociedades (KPMG S.A.S, KPMG Advisory, Tax & Legal, KPMG Shared Services S.A.S), cuenta con 4 oficinas a nivel nacional y con más de 1700 profesionales.



Apoyamos a nuestras comunidades a través de alianzas estratégicas.

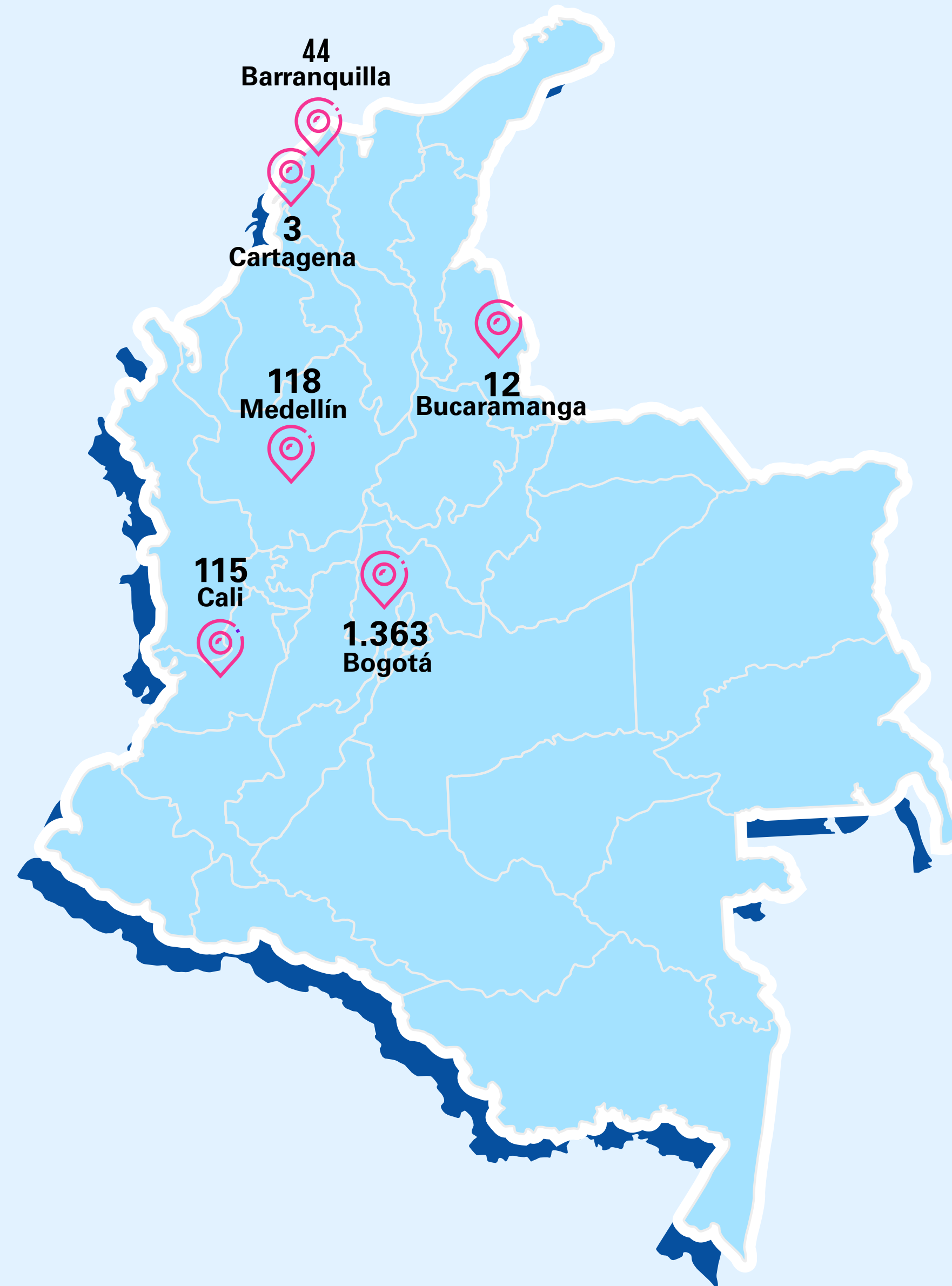
4.1. Tamaño de la Firma

GRI 2-1; GRI 2-6



KPMG Colombia:

- Somos una red de Firmas Colombianas por acciones simplificadas afiliadas a la red Global de KPMG Internacional.
- Hace 65 años tenemos presencia en el mercado colombiano prestando servicios de Auditoría, Consultoría, Impuestos y Servicios Legales.
- KPMG Colombia está constituida por las sociedades: KPMG S.A.S, KPMG Advisory, Tax & Legal S.A.S y KPMG Shared Services S.A.S., empresas legalmente independientes. Para propósitos del presente informe se hablará de KPMG Colombia.
- En el año 2019 KPMG Colombia (KPMG S.A.S KPMG Advisory, Tax & Legal S.A.S, KPMG Shared Services S.A.S) se une a la iniciativa del Pacto Global.



KPMG Global:

Está presente en más de 140 países y cuenta con más de 270.000 colaboradores alrededor del mundo, es una entidad privada inglesa limitada por garantía.



Potenciamos nuestra estrategia para responder a las oportunidades de manera regional:

- Región Antioqueña.
- Región Suroccidente: Valle, Eje cafetero y Pasto.
- Región Caribe: Barranquilla, Cartagena y Santa Marta.

4.2. FY24 en cifras
GRI 2-29; GRI 201-1

Valor económico directo generado
\$ 239.085.210.995

Para el FY24 los ingresos presentan un aumento de **7%** respecto al periodo anterior.

Valor económico generado por: KPMG S.A.S., KPMG Advisory, Tax & Legal S.A.S., y KPMG Shared Services S.A.S, Firmas miembros independientes de la red de Firmas independientes de KPMG internacional. Las Firmas en Colombia están constituidas bajo la forma jurídica de sociedades por acciones simplificadas.

59% Valor distribuido en salarios y beneficios de empleados

22% Valor económico distribuido

19% Valor económico retenido

Planeta

Siembra:
Participación de más de **130 colaboradores** en la siembra de árboles nativos y manglares en Bogotá y Barranquilla.

Conservación de biodiversidad:

Mantenimiento del bosque empresarial de conservación en su fase No. 2.

Gestión energética:

Uso de fuentes de energías renovables en las oficinas de Bogotá.

Personas
FY24

No. total de colaboradores **1.655**

Mujeres **1.022 (62%)**
Hombres **633 (38%)**

Gobernanza

Nuestro liderazgo a nivel societario tiene una representación femenina del **30% +2 puntos %** que en FY23.

100% de la población realizó entrenamientos en temas de ética e integridad en el FY24.

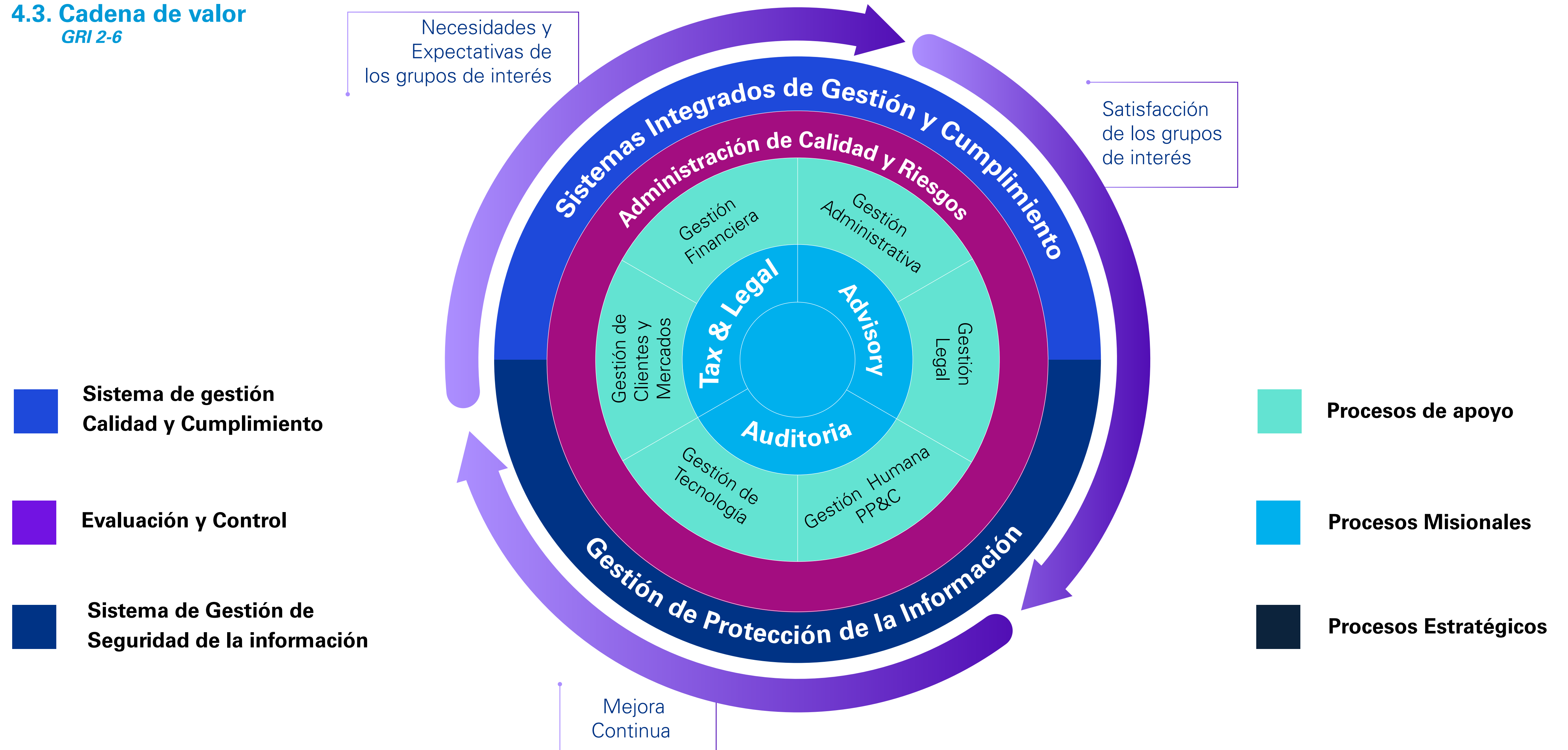
Nuestros objetivos ESG están en el centro de la estrategia corporativa.

Prosperidad

Voluntariados:
Más de 700 jóvenes impactados a nivel nacional a través de voluntariados en temas de educación y desarrollo sostenible.

Más de 1.200 horas invertidas en actividades de voluntariado con enfoque social y ambiental.

4.3. Cadena de valor GRI 2-6



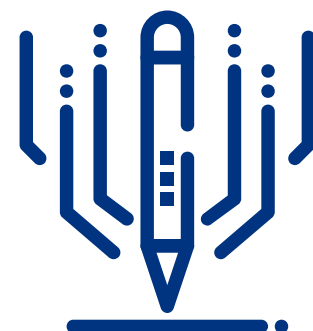
4.4. Lo que hacemos

GRI 2-6, GRI 2-29

4.4.1. Servicios

GRI 2-6

En KPMG Colombia brindamos servicios profesionales fundamentados en nuestros principios éticos y de excelencia, en tres áreas principales:



Audit/Auditoría:

La revisoría fiscal (auditoría estatutaria) y la auditoría externa implican un análisis riguroso y la emisión de informes que evalúan la razonabilidad de los estados financieros. **Nuestro objetivo es ofrecer seguridad razonable sobre la información que utilizan inversores, reguladores, accionistas, juntas directivas y otros grupos de interés**, actuando en consonancia con el interés público. En KPMG, nuestros expertos en auditoría combinan su sólida formación y experiencia con un compromiso inquebrantable con la calidad, garantizando auditorías de alto estándar. Además, aprovechamos tecnologías de vanguardia para mejorar nuestros métodos de trabajo, asegurando una mayor eficacia y transparencia en el proceso.



Tax & Legal/ Impuestos y Servicios Legales:

Las organizaciones de todos los tamaños están cada vez más expuestas a un entorno regulatorio fiscal en constante evolución, tanto a nivel local como internacional. Ante las presiones por reducir riesgos y aumentar la eficiencia, los equipos legales y de cumplimiento tienen la oportunidad de innovar en la manera en que brindan sus servicios. **En KPMG, nuestro enfoque va más allá de ayudar a nuestros clientes a cumplir con sus obligaciones fiscales y normativas; nos dedicamos a desarrollar soluciones que potencien el valor para sus grupos de interés** (Tax transformation, facturación electrónica, precios de transferencia, entre otros). Ofrecemos **asesoría integral** en temas societarios (creación, fusión, escisión, transformación y liquidación de empresas). También apoyamos en el **cumplimiento normativo, la optimización de procesos, y la elaboración y revisión de contratos comerciales y civiles**.



Advisory/Consultoría:

Hemos enfocado nuestros servicios de consultoría en la creación de un mapa de reconfiguración que permite a las empresas adaptarse de manera continua a la nueva realidad, generando simplicidad y optimización en sus procesos.

A través de un enfoque multidisciplinario, apoyamos las decisiones estratégicas y el desarrollo de la planificación, abarcando áreas clave como ESG, fusiones y adquisiciones, gestión de riesgos, ciberseguridad, disputas forenses, sostenibilidad del cambio climático, valoraciones, servicios de gobernanza, riesgo y cumplimiento, entre otras soluciones.

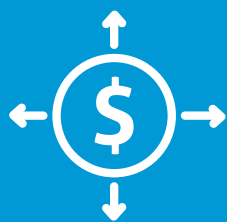
Contamos con personal altamente capacitado, amplia experiencia en las diferentes industrias y un profundo conocimiento en múltiples temas y disciplinas, que nos permiten asegurar la mejor calidad, flexibilidad y confianza en nuestros servicios.



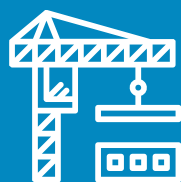
Trabajamos para ayudar a nuestros clientes a alcanzar sus metas desde una perspectiva de generación de valor sostenible en el tiempo, asegurando que estén preparados para los desafíos del futuro.

4.4.2. Nuestros sectores de impacto
GRI 2-6; GRI

KPMG ha estado presente en Colombia durante más de 65 años, estableciéndose como líder en servicios de Auditoría, Consultoría, Impuestos y Servicios Legales. A lo largo de nuestra trayectoria, hemos desarrollado una comprensión de los sectores clave del país en los que operamos y una visión integral que apoye a nuestros clientes en su estrategia y toma de decisión.



Financiero:
Clasifican las entidades de mercado de capitales, bancos, aseguradoras y gestión de activos. Este sector es esencial para la economía, facilitando el flujo de capital e inversión.



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



Industrial:
Abarca una amplia gama de actividades, incluyendo la automotriz, la manufactura y la producción de bienes, como la metalmecánica y los materiales de construcción.



Turismo:
Actividades relacionadas con industria aérea, hoteles, parques ecológicos, centros recreaciones y agencias de viaje.



Energía y Recursos Naturales:
Actividades relacionadas con la extracción y producción de materias primas, así como la generación y distribución de energía. Esto abarca industrias como la minería, el petróleo y gas, así como las energías renovables, servicios de acueducto y alcantarillado.



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



TMT:
Abarca una amplia gama de industrias que impulsan la innovación y la conectividad. Este sector incluye empresas de software, hardware, telecomunicaciones, medios de comunicación y entretenimiento.

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



4.4.3. ESG como marca de agua en nuestros servicios

GRI 2-6

Construir un mundo inclusivo, ético y ambientalmente sostenible que garantice calidad de vida para todos depende de la capacidad de las empresas para desarrollar e implementar prácticas comerciales que alineen la utilidad, el propósito y la transparencia. Este es un viaje que transforma tanto a los negocios como a la sociedad.

El desarrollo continuo del área de servicios de cambio climático y sostenibilidad de KPMG Colombia ofrece soluciones para avanzar en la agenda de la transición hacia una economía baja en carbono, regenerativa, inclusiva y circular en el país.

Nuestro objetivo es apoyar a los clientes en este camino, por lo que utilizamos enfoques prácticos e innovadores para simplificar este viaje, integrando temas ESG (ambientales, sociales y de gobierno) en todo el negocio.

KPMG IMPACT ayuda a los clientes a comprender y adaptarse a los nuevos cambios en el panorama empresarial mediante el desarrollo de estrategias, modelos de negocio, operaciones e inversiones responsables y sostenibles. Además, contamos con un equipo de expertos locales y tenemos a nuestra disposición una red regional y mundial conectada con las tendencias globales más relevantes en materia de sostenibilidad.

Es así como 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.



4.4.4. Growth & Strategy GRI 2-29

La Gestión de Clientes y Mercados permanece alineada con la estrategia comercial de la Firma. Durante el transcurso de los años nos ha habilitado para trabajar mano a mano con nuestros clientes, ofreciendo alta calidad y excelencia en la entrega de cada uno de los servicios, lo que destaca nuestra labor. 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:

Resultados de NPS* de nuestras funciones

FY24
348

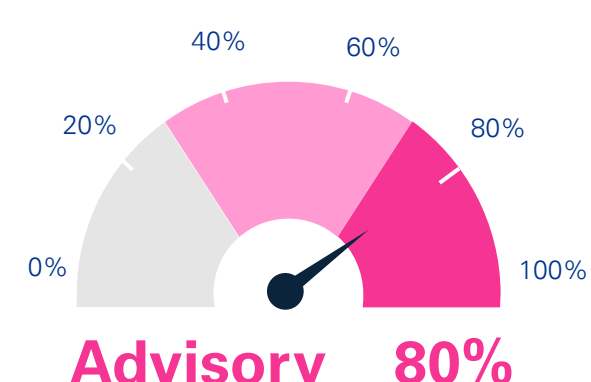
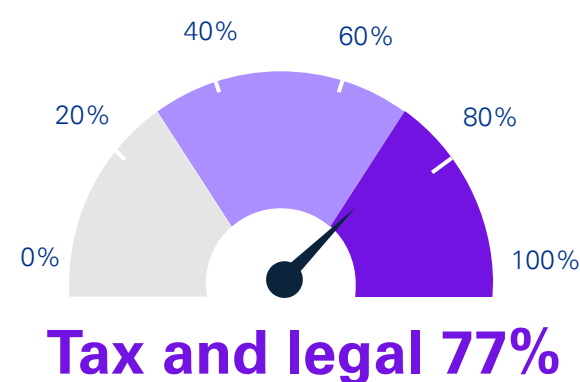
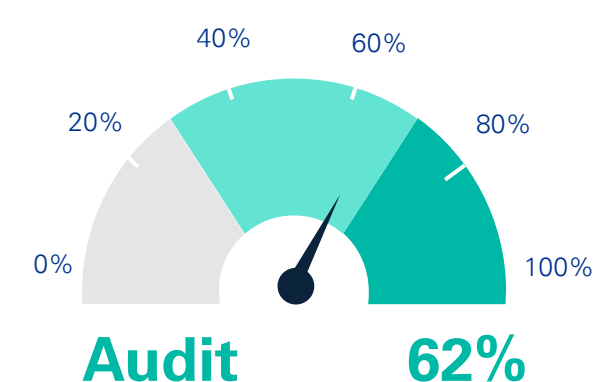
FY23
292

FY22
253

*Indicador con el que, se mide el programa de voz del cliente y hace relación si recomiendan a KPMG.

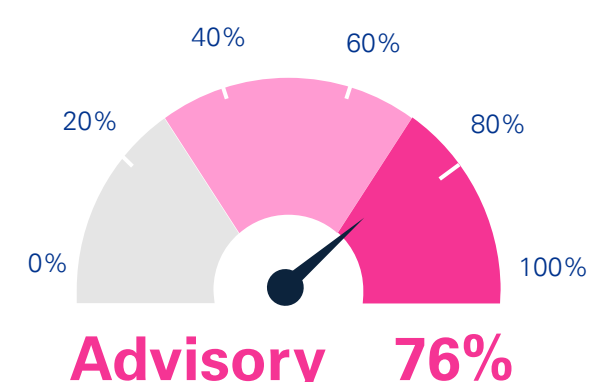
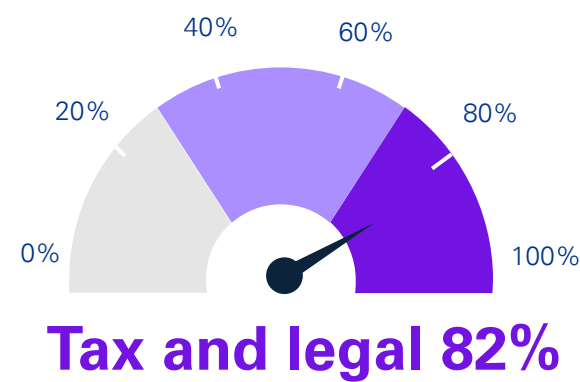
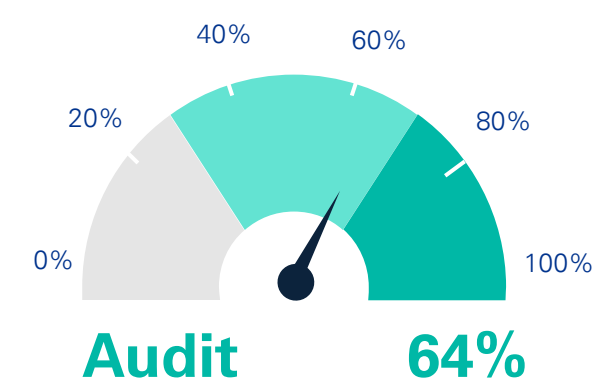
FY23

Resultados:



FY24

Resultados:



Los números mostrados en cada FY corresponden al total de clientes encuestados

Lo anterior refleja el nivel de recomendación que impactan positivamente en nuestra Firma. Destaca la capacidad de nuestros equipos para cumplir con las expectativas de cada cliente, reducir los índices de insatisfacción y abordar áreas de mejora.





5. Gobernanza

GRI 2-9; GRI 2-13

Nuestro compromiso con el desarrollo sostenible es posible gracias a nuestros valores y nuestras sólidas bases de ética e integridad.

Nuestros objetivos:



Negocio con propósito

- Actuar siempre con un propósito claro.
- Liderar auditorías con excelencia.
- Impulsar una práctica fiscal responsable.

Actuar de forma transparente con responsabilidad e integridad

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

Derechos humanos

- Respetar los derechos humanos.

5.1. Nuestros valores: un negocio con propósito guiado por valores *GRI 2-9; GRI 2-13*

Nuestro propósito y valores son la guía de todo lo que hacemos en KPMG, pues estos dan forma a una cultura abierta e inclusiva que opera con los más altos estándares de calidad y excelencia.

La confianza es la base de nuestro negocio. Actuamos siempre de forma ética, lícita y de interés público en línea con nuestro propósito y valores, las decisiones que tomamos y el trabajo e información que entregamos a nuestros clientes.

Queremos ser la Firma de servicios profesionales más confiable del mercado, impactar positivamente en la sociedad y el planeta desde las decisiones estratégicas que se toman desde el liderazgo hacia la sostenibilidad, ser la opción número uno para el mejor talento y para nuestros clientes.



KPMG Colombia

SENIOR PARTNER

5.2. Estructura de gobierno

GRI 2-9; GRI 2-12; GRI 2-13; GRI 2-14; GRI 2-17; GRI 2-18

KPMG S.A.S., KPMG Advisory, Tax & Legal S.A.S., y KPMG Shared Services S.A.S. son Firmas miembros de la red de Firmas independientes de KPMG internacional. Las Firmas en Colombia están constituidas bajo la forma jurídica de sociedades por acciones simplificadas. Nuestra estructura de gobierno está compuesta por 3 asambleas generales de accionistas con su propia representación legal la cual está compuesta por 50 socios, donde la representación femenina se encuentra en un 30%.

Para efectos de este informe la referencia a estas tres personas jurídicas independientes en adelante se denominará “KPMG Colombia”. Así mismo, frente a KPMG internacional, “KPMG Colombia” es representada por el Country Senior Partner.

30% De representación femenina en nuestra estructura de gobierno.





5.3. Buen Gobierno, ética e integridad

GRI 2-24

En el marco de nuestra estrategia colectiva, la integridad es un valor fundamental que guía nuestras operaciones. Desde los socios y directores hasta todos los miembros de nuestros equipos, lideramos con el ejemplo, adhiriéndonos a las normas y políticas, especialmente las relacionadas con la lucha contra el soborno y la corrupción. Estas políticas están estructuradas a nivel global en el Manual de Calidad y Riesgo - GQRMM y en código de conducta; y así mismo para propósitos de la normatividad local en nuestros manuales SAGRILIFT y el Programa de Transparencia y Ética Empresarial - PTEE.

Estas políticas son aplicables en todas nuestras interacciones con clientes, proveedores, subcontratistas y en nuestras relaciones internas. **Al establecer vínculos contractuales con nuestras contrapartes, hacemos énfasis en la inclusión de cláusulas que abordan la prevención del lavado de activos, la financiación del terrorismo, y la financiación para la proliferación de armas de destrucción masiva, así como políticas de anticorrupción y antisoborno.** Nuestra Firma ha implementado diversas iniciativas de entrenamiento y sensibilización dirigidas a accionistas socios, colaboradores y subcontratistas a través del Programa de Transparencia y Ética Empresarial, SAGRILIFT y las políticas anticorrupción, asegurando que todos los participantes estén plenamente informados sobre las normativas aplicables. **De esta manera, promovemos un comportamiento íntegro que refleja la ética y transparencia que nos caracteriza en KPMG.**

5.3.1. KPMG CARE GRI 2-24

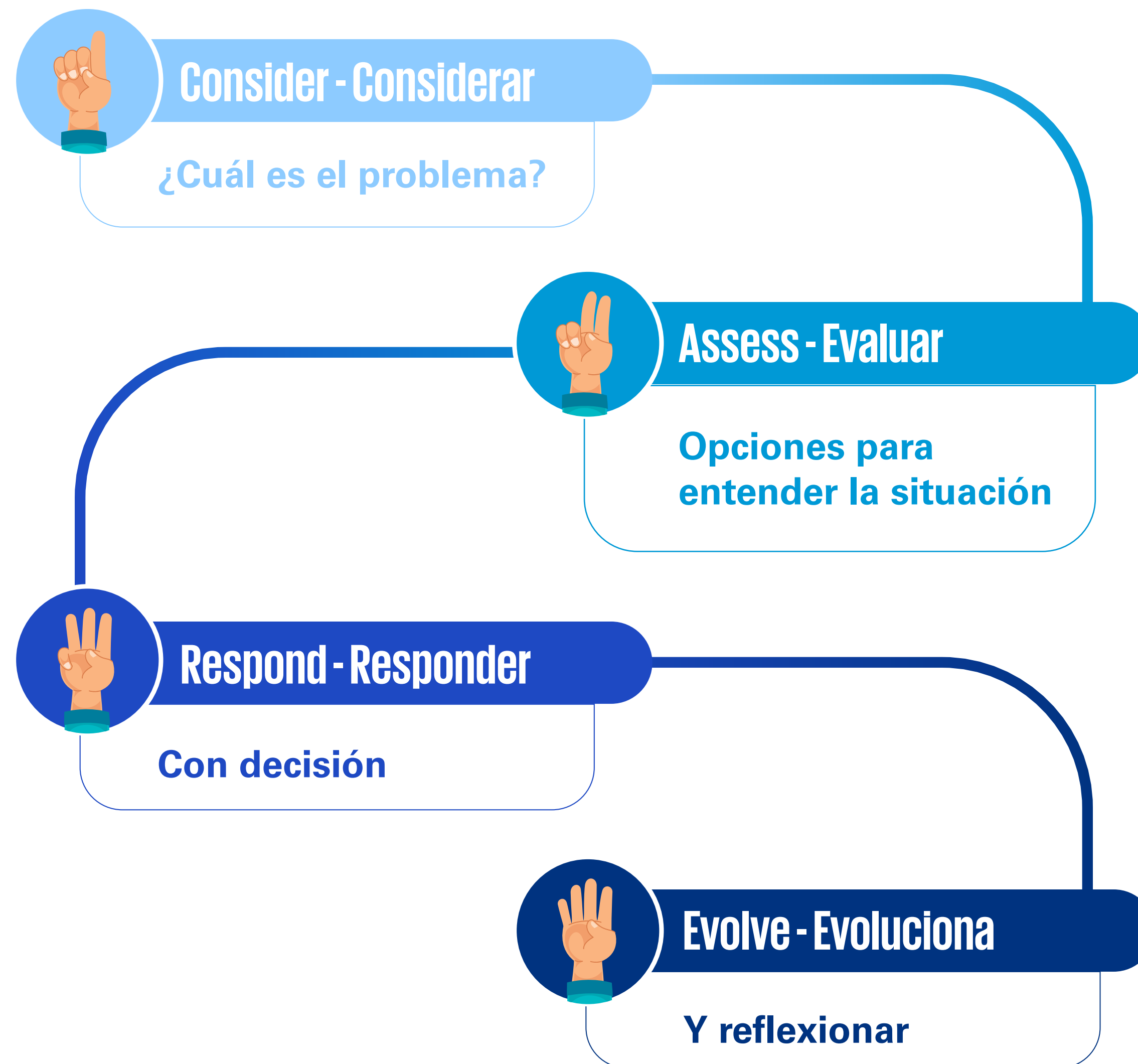
En KPMG queremos fomentar una Cultura ética que inspire confianza y construya un claro sentido de pertenencia. Nuestros clientes y nuestros profesionales quieren trabajar con una organización ética que sea digna de confianza.

Sabemos que la confianza se gana haciendo lo correcto, no solo parte del tiempo, sino en todo momento. Las decisiones que tomamos reflejan nuestra cultura a través de la forma en que actuamos. Cuando tomamos decisiones éticas, reforzamos nuestra cultura ética y colaborativa y generamos confianza entre nuestros profesionales, clientes y comunidades.

CARE (Consider, Assess, Respond, Evolve) es un marco de toma de decisiones éticas global diseñado para ayudarnos a abordar decisiones éticas que se alineen con nuestro propósito, valores y [código de conducta](#) y para construir y reforzar la confianza. CARE se basa en marcos de investigación y toma de decisiones éticas ya implementados con éxito en algunas de nuestras Firmas miembro. Hemos desarrollado un modelo global para aportar un enfoque cohesivo a las decisiones éticas a nuestra red global.

Se realizaron sesiones de sensibilización a nuestra gente, para comunicar y poner escenarios prácticos de cómo usar el marco global.

Metodología CARE tiene 4 fases:





Consider - Considerar

¿Cuál es el problema?

- ¿La situación podría ser perjudicial para el equipo, el cliente o nuestra reputación?
- ¿Sería aceptable si todos en KPMG lo hicieran?
- ¿Qué datos tienes y qué datos adicionales necesitas para tomar una decisión informada?
- ¿Qué normas, reglamentos o políticas de KPMG debe tener en cuenta?



Assess - Evaluar

Opciones para entender la situación

- ¿Están las acciones propuestas alineadas con los Valores de KPMG y nuestro código de Conducta?
- ¿Cuáles son los riesgos? ¿Cómo harás para mitigarlos?
- ¿Cuáles son las presiones, racionalizaciones y sesgos que pueden afectar su decisión? ¿Cómo los abordarás?
- ¿Cuál es el impacto de las acciones propuestas en los demás, incluyendo tu equipo, clientes y nuestra firma?
- ¿Existe el riesgo de que las acciones que propongamos puedan ser percibidas de manera diferente a la que pretendías?
- ¿Te sentirás cómodo si tu respuesta fuera conocida públicamente?



Respond - Responder

Con decisión

- ¿Cuál es tu decisión?
- ¿Te sientes cómodo apoyando tu decisión si cuestionada o necesita consultar?
- ¿A quien debes comunicar tu decisión (por ejemplo, tu equipo, clientes, nuestra firma, la Oficina del asesor Jurídico, el representante de KPMG ante los reguladores)?
- ¿Cómo les explicarías tu decisión?
- ¿Necesitas documentar tu decisión?



Evolve - Evoluciona

Y reflexionar

- ¿Qué aprendiste del proceso de toma de decisiones?
- ¿Cuáles son las oportunidades para compartir las lecciones aprendidas?
- ¿Cuál fue el impacto de la decisión en otros, incluido su equipo, clientes y nuestra firma?
- ¿Hubieras hecho algo diferente?

Impulsar nuestra cultura de confianza y crecimiento



Nuestra metodología CARE define lo que debemos hacer.

Nuestra Cultura define cómo y por qué lo hacemos.

Los valores definen claramente lo que significa ser KPMG.



5.4. 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 en la ejecución de sus actividades y relaciones comerciales 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, y financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva a través de la adopción y cumplimiento de las políticas establecidas y aprobadas por las asambleas Generales de Accionistas alineándose con la normatividad nacional e internacional como lo es la Política Nacional Anticorrupción, el Código Penal Colombiano, las circulares 100-000016 y 100-000011 emitidas por la Superintendencia de Sociedades, el manual global de calidad y administración de riesgos, el marco disciplinario, el reglamento interno de trabajo, los manuales SAGRILAF/TPEE, estos últimos han sido comunicados a las partes interesadas mediante los canales de divulgación dispuestos por el proceso de Growth & Strategy.



5.4.1. Prevención de riesgos GRI 2-15; GR 2-24; GRI 205-1

La Firma realizó la evaluación de 81 controles para los riesgos de corrupción y soborno transnacional en 12 procesos, estableciendo que no se ha materializado ningún riesgo C/ST y no se ha producido una afectación legal, reputacional operacional o de contagio para la Firma.

En la evaluación de controles de los riesgos de corrupción y soborno realizado en el 2024, la Firma validó y aseguró que los siguientes riesgos se encuentran adecuadamente valorados, confirmando que su severidad residual se encuentra dentro de límites tolerables para la Firma:

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.

5.4.2. Comunicación de inquietudes críticas GRI 2-16

Las inquietudes críticas son comunicadas directamente a la socia de administración de calidad y riesgos del país, a la alta dirección y a las asambleas de accionistas en reuniones ordinarias o extraordinarias si así lo amerita la inquietud crítica. El nivel de detalle con el cual se comunican las inquietudes críticas depende de la reserva y confidencialidad que tenga el tema.





5.5. Independencia

GRI 2-9; GRI 2-15

La independencia de KPMG Colombia es la piedra angular de la reputación de KPMG en el mercado. La Firma y su personal son responsables por identificar y gestionar conflictos de interés, que son circunstancias o situaciones que tienen, o que pueden ser percibidas como que tienen un impacto en la Firma y/o en la habilidad de sus socios y empleados de ser objetivos o de actuar sin prejuicios.

En nuestro Código de Conducta Global, trazamos nuestros compromisos y responsabilidades que todas las personas de KPMG tienen entre sí, con nuestros clientes y grupos de interés. Mostrando como nuestros valores y propósito inspiran nuestras mayores aspiraciones y guían todos nuestros comportamientos y acciones. Buscamos hacer lo correcto, siempre con base en la integridad, independencia y conflictos de interés.

La Firma y su personal deben estar libres de intereses que (impacten la independencia del profesional que realiza las actividades de servicios) y de relaciones no éticas con los clientes de auditoría y aseguramiento de las Firmas KPMG (por definición, "cliente de auditoría" incluye sus entidades relacionadas o afiliadas), su gerencia, directores y, cuando sea necesario, los propietarios significativos. Todos los socios de KPMG Colombia, independientemente de su Firma o función, tienen prohibido poseer valores de cualquier cliente de auditoría de cualquier Firma miembro de la red de Firmas KPMG.

Las Firmas KPMG utilizan un sistema de cumplimiento de independencia basado en la web para ayudar a los profesionales de KPMG a cumplir con las políticas de inversión de independencia personal. El sistema facilita el monitoreo al identificar e informar inversiones no permitidas y otras actividades que no cumplen con las normas (es decir, informes tardíos de una adquisición de inversión).

Este sistema también registra las inversiones directas e indirectas materiales de la Firma; esto incluye las inversiones realizadas en planes de pensiones y beneficios para empleados. Adicionalmente, la Firma debe registrar en esta herramienta todas las relaciones de endeudamiento y financiamiento de capital, así como las cuentas de custodia, fideicomiso y corretaje que contienen activos.

Monitoreamos el cumplimiento de las políticas y requisitos por parte de los socios y equipo gerencial como parte de nuestro programa de auditorías de cumplimiento de independencia de los profesionales. La Firma en Colombia recibe de KPMG International orientación y procedimientos relacionados con la auditoría e inspección del cumplimiento personal de las políticas de independencia de KPMG. Esto incluye criterios de muestra que incluyen el número mínimo de profesionales que deben ser auditados anualmente.

El personal de KPMG tiene prohibido ofrecer o aceptar incentivos, incluidos obsequios y hospitalidad, a/o de los clientes de auditoría, a menos que el valor sea trivial e intrascendente.



Con respecto a los servicios, las Firmas KPMG utilizan un sistema obligatorio de verificación de conflictos de interés e independencia para la identificación de posibles conflictos, de modo que puedan abordarse de conformidad con los requisitos legales y profesionales.

Cuando evaluamos cada posible compromiso, tenemos en cuenta una serie de factores, entre ellos:

Posibles cuestiones de independencia y conflicto de intereses.	Percepción pública.
Finalidad y uso previstos de los resultados del compromiso.	Si los servicios fuesen poco éticos o incompatibles con nuestros valores KPMG.

Cuando prestamos servicios de auditoría por primera vez, se realizan procedimientos adicionales de evaluación de la independencia, incluida una revisión de los servicios no relacionados con la auditoría prestados al cliente y de otras relaciones comerciales, financieras y personales relevantes. Se realizan evaluaciones de independencia similares cuando un cliente de auditoría existente se convierte en una entidad de interés público o se aplican restricciones de independencia adicionales tras un cambio en las circunstancias del cliente.

Se requiere que cualquier posible amenaza a la independencia o conflicto de intereses se documente y resuelva antes de la aceptación.
Se rechazará un posible cliente o compromiso si una posible amenaza a la independencia o conflicto no se puede resolver satisfactoriamente de acuerdo con los estándares profesionales y nuestras políticas, o si existen otros asuntos de calidad y riesgo que no se pueden mitigar adecuadamente.

Las políticas y procedimientos de independencia de KPMG incorporan el Código de Ética del IESBA, que cubre áreas como la independencia personal y de la empresa, las relaciones financieras de la empresa, las relaciones laborales, la rotación de socios y la aprobación de servicios de auditoría y no auditoría.

Nuestra Socia de Ética e Independencia (EIP) es responsable de comunicar e implementar las políticas y procedimientos de KPMG y de garantizar que se establezcan e implementen de manera efectiva todas las políticas y procedimientos locales adicionales de independencia. Las herramientas automatizadas identifican posibles amenazas a la independencia y de conflicto de intereses y facilitan el cumplimiento de estos requisitos.

El cumplimiento de los requisitos de independencia por parte de las Firmas KPMG es parte del programa global de Evaluación de Calidad y Cumplimiento de KPMG (KQCE).

5.6. Formación ética e integridad

GRI 2-24; GRI 205-2

Nuestros colaboradores reciben información constante sobre las políticas, procedimientos y procesos relacionados con el buen gobierno, ética e integridad, así mismo desde el área de entrenamiento y calidad y riesgos se realizan sensibilizaciones y formaciones constantes en estos temas:

- ▶ Ética profesional y personal.
- ▶ Inducción general a la Firma.
- ▶ Seminario de Ética Profesional e Impactos en la Auditoria con enfoque en PCAOB.
- ▶ 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.

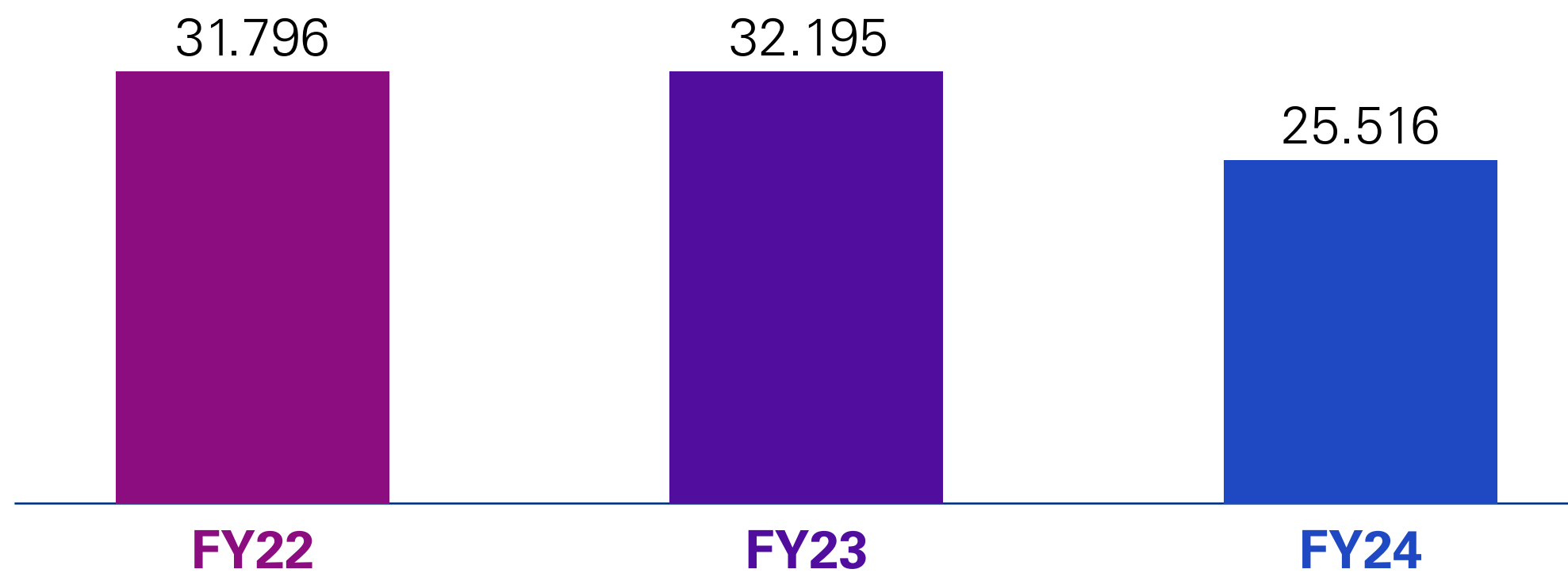
Colaboradores que recibieron entrenamientos en temas de ética e integridad:



El número de colaboradores que recibieron estas capacitaciones es mayor al número total de colaboradores activos al cierre del FY24 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:

Comparativo FY22 vs. FY23 vs. FY24



Las horas totales de entrenamiento reflejan disminución frente al periodo FY23 debido a las dinámicas poblacionales y optimización de los planes de formación para garantizar eficiencia en los procesos de entrenamiento.

5.7. ESG en la agenda de aprendizaje

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



5.8. Mecanismos y canales de reporte

GRI 2-16

5.8.1. Canales de reporte

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

A través de la creación de solicitudes mediante la herramienta Cervello y el buzón asuntosindependen@kpmg.com, los colaboradores pueden solicitar asesoramiento sobre la aplicación de las políticas relacionadas con entretenimientos, regalos, patrocinios, donaciones, independencia, conflictos de interés, prácticas para una conducta empresarial responsable, entre otros.

Así mismo, la Firma cuenta con los siguientes canales de denuncia para que cualquier contraparte informe de manera anónima, confidencial y segura presuntos casos de soborno/ corrupción y actividades relacionadas con actos de lavado de activos y financiamiento del terrorismo.

► Canales anónimos KPMG Global:

Hotline vía Web, telefónica o código postal.

► Canales anónimos KPMG Colombia:

canal anónimo de denuncias en intranet y buzón de ideas para construir.

► Correo electrónico Oficial de Cumplimiento:

co-fmocadvisorytax@kpmg.com y co-fmocaudit@kpmg.com

► Canales externos:

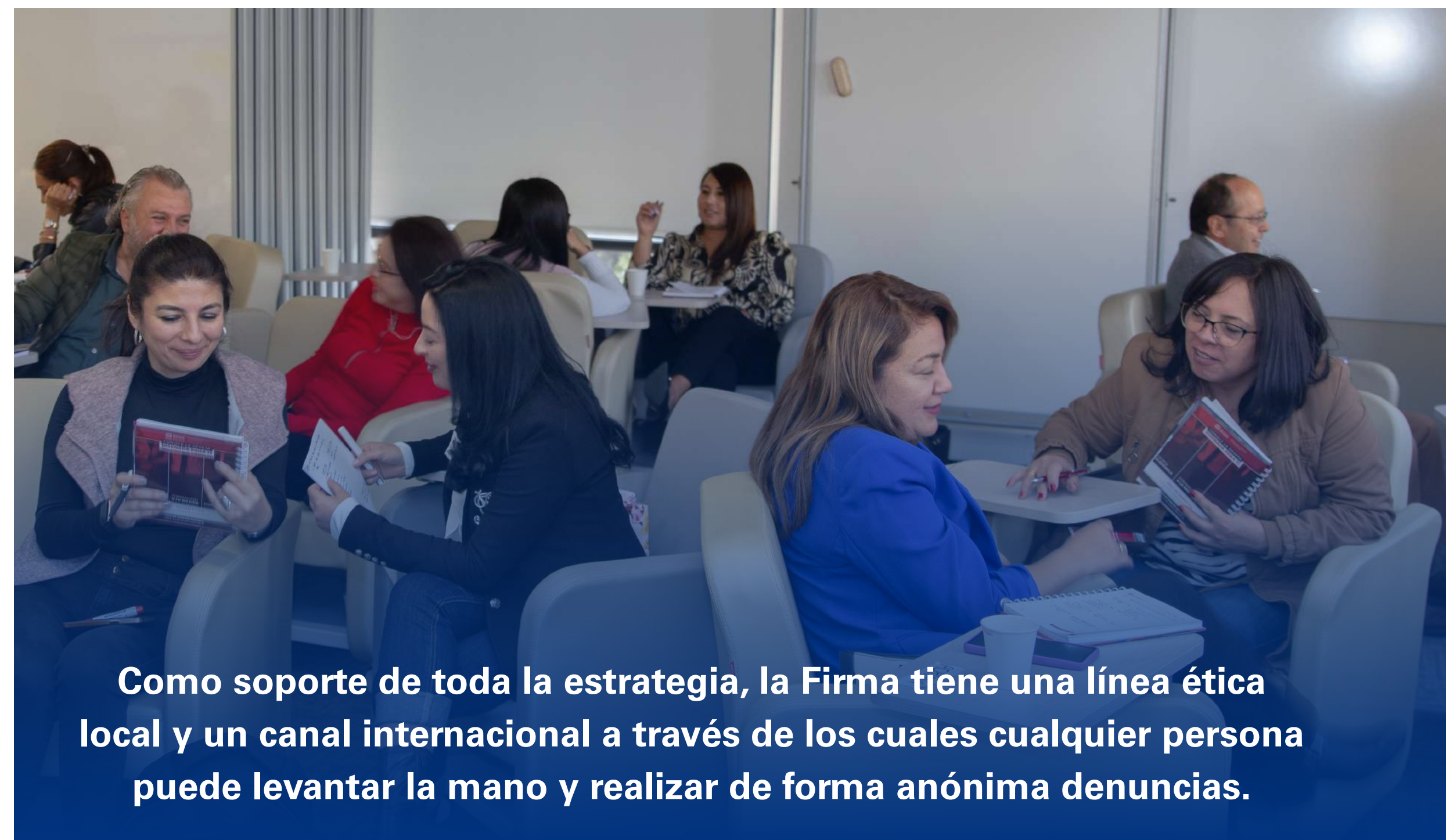
canal de denuncias de la Superintendencia de Sociedades y canal de denuncias de la Secretaría de Transparencia.

5.8.2. Alza tu voz: Tone at the Top

GRI 2-26

Para el periodo de reporte La Firma mantuvo las campañas denominadas "Tone at the Top" focalizadas en el mensaje del liderazgo sobre una cultura ética.

Esta campaña entrega mensajes con un tema específico de cultura ética. Esta estrategia fue divulgada a través de comunicados estratégicos donde se habló sobre temas cruciales en materia de ética.



Como soporte de toda la estrategia, la Firma tiene una línea ética local y un canal internacional a través de los cuales cualquier persona puede levantar la mano y realizar de forma anónima denuncias.

5.8.3. 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 soportar a nuestros profesionales en la entrega de servicios para nuestros clientes.

En KPMG Colombia somos conscientes que la información es uno de nuestros activos más valiosos y estamos comprometidos en cumplir y mejorar constantemente los requisitos aplicables de los sistemas de gestión de seguridad de la información, de continuidad de negocio y de tratamiento de datos personales para proteger la privacidad, la integridad, la disponibilidad y la confidencialidad de la información de nuestras partes de interés a través de la gestión de 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 27001 versión 2022. Entre las ventajas de cumplir estándares internacionales de seguridad, se encuentran: la implantación de controles adecuados para asegurar la confidencialidad, integridad, disponibilidad y privacidad de los datos, gestión de los riesgos de protección de la información, y el cumplimiento de distintas normativas.

Durante el año fiscal FY24 se atendieron 205 consultas y reclamos de titulares de datos personales, no tuvimos violaciones ni brechas de privacidad de datos personales y tampoco tuvimos solicitudes de autoridades regulatorias.



5.8.4. International standard of quality management ISQM1 GRI 2-15

La calidad en nuestros servicios de auditoría y aseguramiento es fundamental y ha sido nuestra máxima prioridad para generar confianza pública a nuestros clientes y al público en general. A nivel global, las Firmas de KPMG han fortalecido sus sistemas de gestión de la calidad, a través del diseño y aplicación de una metodología llamada SoQM para cumplir con los requisitos de la Norma Internacional de Gestión de la Calidad ISQM1, emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB por sus siglas en inglés) que ha permitido, además de impulsar el cumplimiento de esta norma, fortalecer la confianza y la transparencia con nuestros clientes, los sectores industriales, comerciales y de servicios y el público al que servimos.

La implementación y aplicación de la metodología SoQM nos ha permitido localmente la iteración continua en la consistencia, eficiencia y calidad en nuestros servicios de auditoría y aseguramiento a través de la identificación oportuna de aspectos a mejorar, análisis de causa raíz y el desarrollo de planes de acción apropiados, tanto en trabajos individuales como en la operación general de nuestra Firma.

La aplicación de la metodología SoQM también ha permitido demostrar el compromiso con la calidad a través de las siguientes acciones:

Promover una cultura que reconoce la importancia de la ética, los valores, las actitudes, las responsabilidades del personal y la importancia de la calidad de la auditoría a través de decisiones, acciones y comportamientos.

Identificar, evaluar y abordar amenazas y/o infracciones al cumplimiento de requisitos éticos, incluyendo aquellos relacionados con independencia y objetividad en la cadena de valor.

Verificar que las prioridades financieras y operativas de la Firma no conducen a juicios inapropiados sobre la aceptación o continuidad de una relación con un cliente o un trabajo específico.

Evaluar la aceptación o continuidad de relaciones con clientes o trabajos específicos teniendo en cuenta la información obtenida sobre su naturaleza y circunstancias y la integridad y los valores éticos del cliente, así como la capacidad de la Firma para llevar a cabo los trabajos de acuerdo con los estándares profesionales y los requisitos legales y reglamentarios aplicables.

Realizar seguimiento al desempeño de los trabajos, incluyendo la comprensión y conocimiento por parte de los miembros de la Firma de sus responsabilidades en relación con el trabajo, dirección, supervisión y revisión de actividades y el monitoreo sobre la asignación apropiada de recursos para su desarrollo.

Identificación, evaluación, medición y tratamiento de nuevos riesgos asociados con la gestión de la calidad de la Firma.

5.9. Derechos humanos

GRI 2-23; GRI 406-1

Tenemos un fuerte compromiso público con el respeto de los derechos humanos, este va más allá de las obligaciones legales lo reafirmamos expresamente en la [declaración internacional sobre Empresas y Derechos Humanos de KPMG Global](#), basado en nuestro apoyo de procedimientos de calidad, riesgos, en la gestión de nuestra gente y cultura.

En KPMG Colombia el comportamiento ético es de suma importancia, siguiendo las pautas descritas en el [Código de Conducta Global](#), que guía la actuación de todos nuestros profesionales, así articulamos nuestra tolerancia cero a comportamientos ilegales, poco éticos o violatorios de los derechos humanos, dentro de nuestra organización, así como con nuestros proveedores y cadena de valor.



5.10. Cadena de suministro responsable

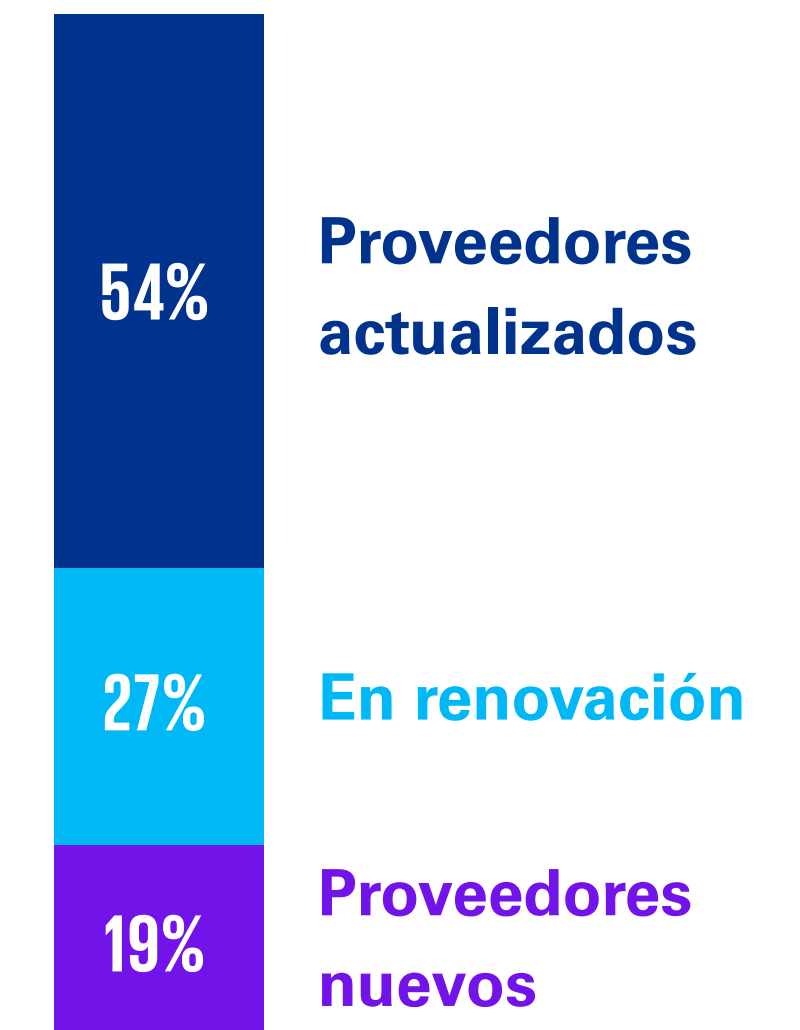
GRI 414-1

Durante el FY24, fue representativo el proceso con proveedores versus años anteriores, donde el 100% de la población de proveedores registrados por KPMG presentó la siguiente distribución:

- Nuevos proveedores con participación del 19% sobre la población total.
- Proveedores que continuaron con la Firma y renovaron su documentación, participación del 54% sobre la población total.
- A la fecha se encuentra un 27% de proveedores en trámite de actualización.
- Proveedores retirados por KPMG, 0%.

Mediante la actividad realizada en este periodo, se ha construido una base sólida de proveedores como aporte a la cadena de suministro, donde el 100% ha cumplido a cabalidad con los estándares exigidos por la Firma, en políticas, procesos y controles de identificación y/o conocimiento de las contrapartes, dando garantía antes, durante y después de la prestación de los servicios. Estos resultados no serían posibles sin el cumplimiento de forma permanente de las etapas del proceso que se constituyen en revisión, análisis, control y seguimiento.

Proveedores FY24



6. Personas

GRI 2-7; GRI 401-2; GRI 405-1

Tenemos el objetivo de crear un entorno solidario, inclusivo, liderado por el propósito, nuestra cultura y valores.

Nuestros compromisos:



Salud y Bienestar

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

Inclusión, diversidad y equidad (IDE)

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

Aprendizaje continuo

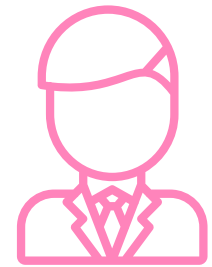
- Desarrollar una cultura de aprendizaje continuo.



En esencia, en KPMG somos un negocio de personas. **Nuestra gente es la clave para que nuestro éxito empresarial sea sostenible en el tiempo.** Por esta razón y más, priorizamos una cultura respetuosa y diversa en la que todas y todos se sientan inspirados, respaldados y empoderados en todos los aspectos de sus carreras alcanzando un desarrollo profesional pleno y excelente; al mismo tiempo que generan un impacto positivo en nuestros clientes, la sociedad, las comunidades y el planeta.

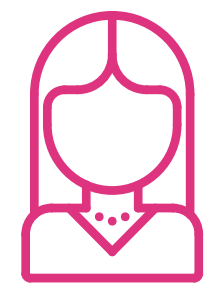
En definitiva, **nuestra gente marca la diferencia.** Por esto, a través del área People, Performance, and Culture (PPC) gestionamos estrategias y planes que brindan experiencias diferenciadoras para generar valor a nuestros colaboradores en un contexto significativo que responda a las necesidades y expectativas de nuestra gente en áreas prioritarias como: modalidades de trabajo, salud y bienestar, balance entre la vida personal y la vida profesional, aprendizaje y desarrollo e Inclusión, Diversidad y Equidad (IDE).

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



Partner, Director

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



Senior Manager y Manager

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



Senior Associate y Associate

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

6.1. Inclusión, diversidad y equidad IDE

La inclusión, la diversidad y la equidad IDE requieren de un compromiso continuo y sostenible para impulsar un cambio real. En KPMG Colombia estamos orgullosos del trabajo que estamos liderando colectivamente con nuestra gente y nuestros aliados en donde todos los días promovemos y construimos espacios en donde abrazamos el poder de la inclusión, celebramos la diversidad y defendemos la equidad.

Durante el año fiscal FY24, en línea con la estrategia IDE de KPMG Global y de la mano de nuestro Comité de Inclusión, Diversidad y Equidad (IDE) así como de nuestras mesas de trabajo IDE trabajamos en tres frentes principales: empoderamiento femenino, inclusión y Pride.



Nuestra convicción

Una cultura inclusiva basada en la confianza.

Para el periodo de reporte logramos mantener nuestra cultura de respeto e igualdad de oportunidades junto a nuestras mesas de trabajo IDE, creando espacios seguros en donde nuestra gente pudo platicar sobre temas de género, LGTBIQ+ e inclusión.

Empoderamiento femenino

Una fuerza laboral educada y empática.

Apoyamos una cultura inclusiva caracterizada por el respeto. En alianza con KPMG Región, logramos brindar a nuestra gente sesiones de formación y campañas de aprendizaje relacionadas con temáticas IDE para construir conocimiento, alianzas y fomentar conversaciones en el lugar de trabajo sobre diversidad e inclusión.

LGBTIQ+

Defensores de la igualdad de oportunidades.

La igualdad continuó siendo uno de nuestros pilares en materia IDE durante el FY24. A través de programas educativos continuos, un calendario robusto de sesiones en temas de inclusión a nivel global, regional y local, nuestra gente mantuvo una cultura de igualdad y aceptación para todos.

Inclusión



6.1.1. Un enfoque colaborativo de inclusión, diversidad y equidad IDE

La inclusión, la diversidad y la equidad es un viaje colaborativo. Nuestra estrategia es impulsada por toda nuestra gente, y se compone de:

- ▶ Un comité IDE, compuesto por 7 líderes que identifican oportunidades, programas e iniciativas y comunican la estrategia en sus respectivas áreas de negocio.
- ▶ Un socio y una directora responsables de promover la estrategia IDE en todos los niveles de la Firma a nivel regional y global.
- ▶ Una mesa de trabajo para el empoderamiento femenino.
- ▶ Una mesa de trabajo para la inclusión.
- ▶ Una mesa de trabajo Pride.
- ▶ Un equipo de recursos humanos que trabajan continuamente para Incorporar la inclusión, la diversidad y la equidad en todos los programas y procesos de atracción de talento.
- ▶ Líderes y personas aliadas.

Estas redes juegan un papel fundamental a la hora de fomentar las alianzas, crear un entorno seguro y un lugar de trabajo inclusivo, amplificando las voces y experiencias de toda nuestra gente para informar nuestras prioridades en materia IDE para el talento, estrategia comercial y desarrollo corporativo.

6.1.2. Mesas de trabajo IDE

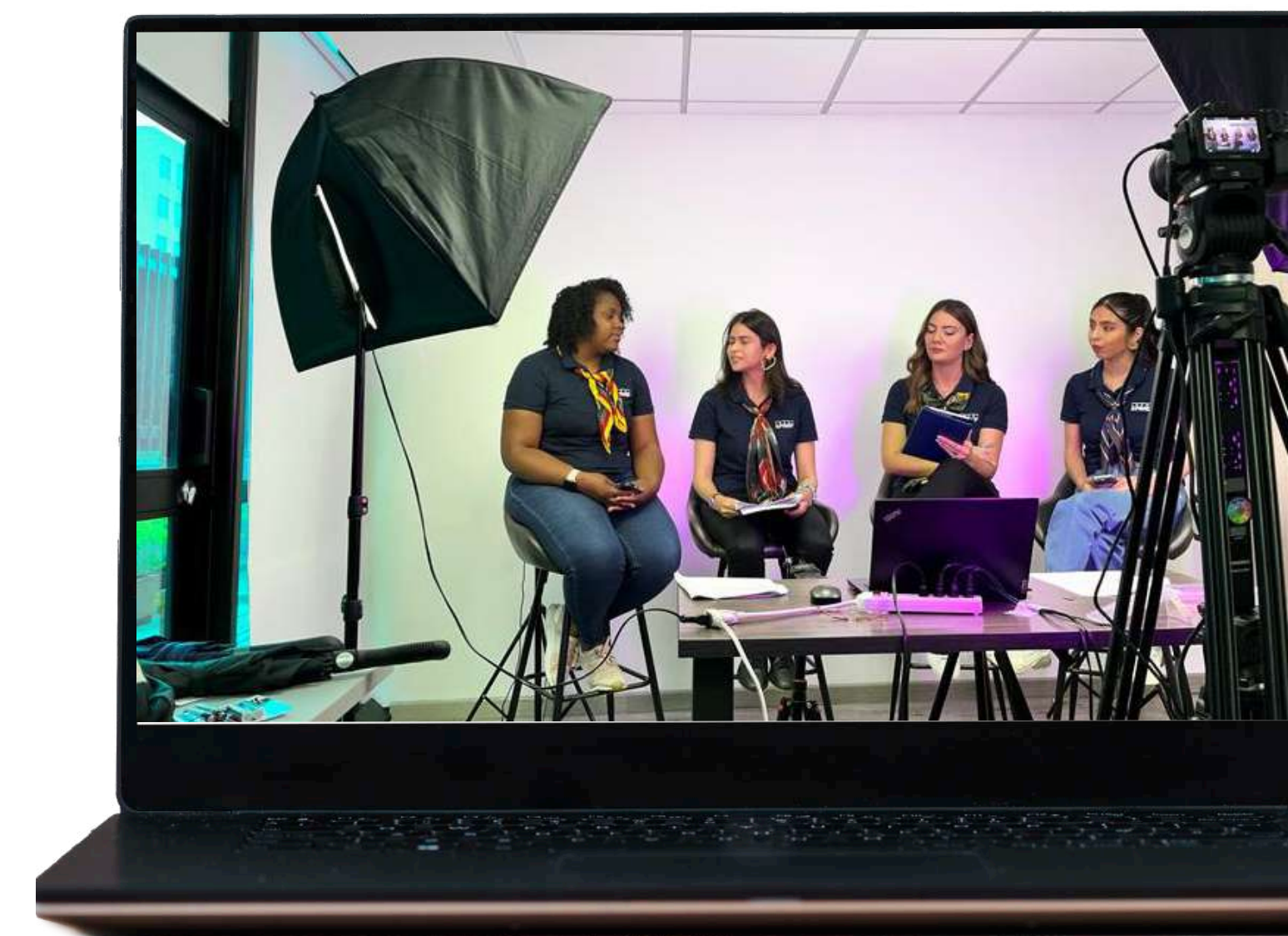
Mesa para el empoderamiento femenino.



Creación de alianzas con universidades y actores externos.

Primer dialogo en vivo con mujeres miembro de la mesa IDE de empoderamiento.

Al encuentro asistieron más de **700** personas.



Programa de mentoría femenino



Reconocimiento de mujeres líderes en todas las funciones y con diferentes niveles de cargo.

Red de apoyo – comunidad de mamás y papás.

- Durante el periodo de reporte se creó la comunidad de papás y mamás de KPMG en donde periódicamente se comparten tips y experiencias en relación con paternidades y maternidades.
- Creación de una red de apoyo entre mujeres.



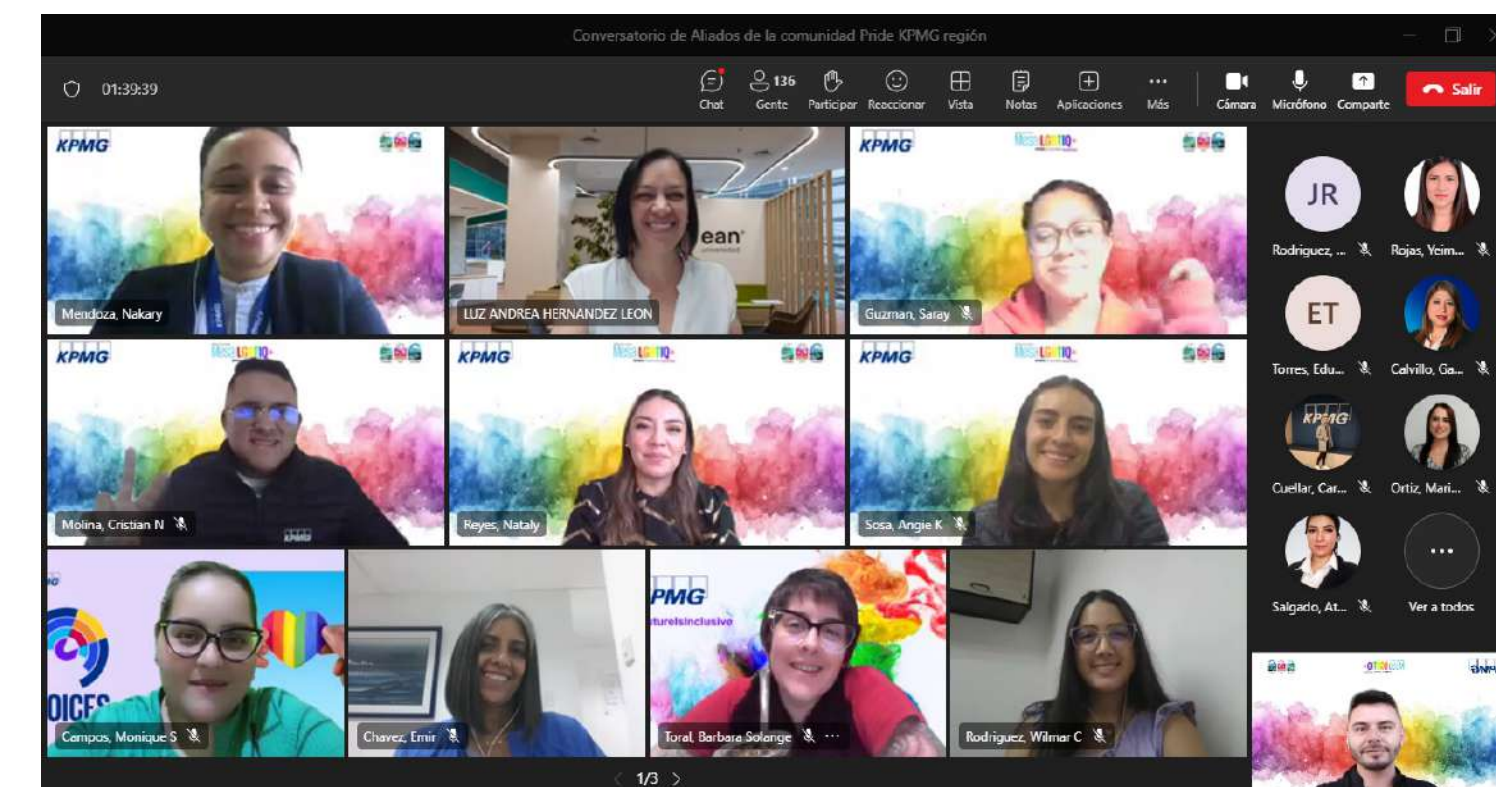
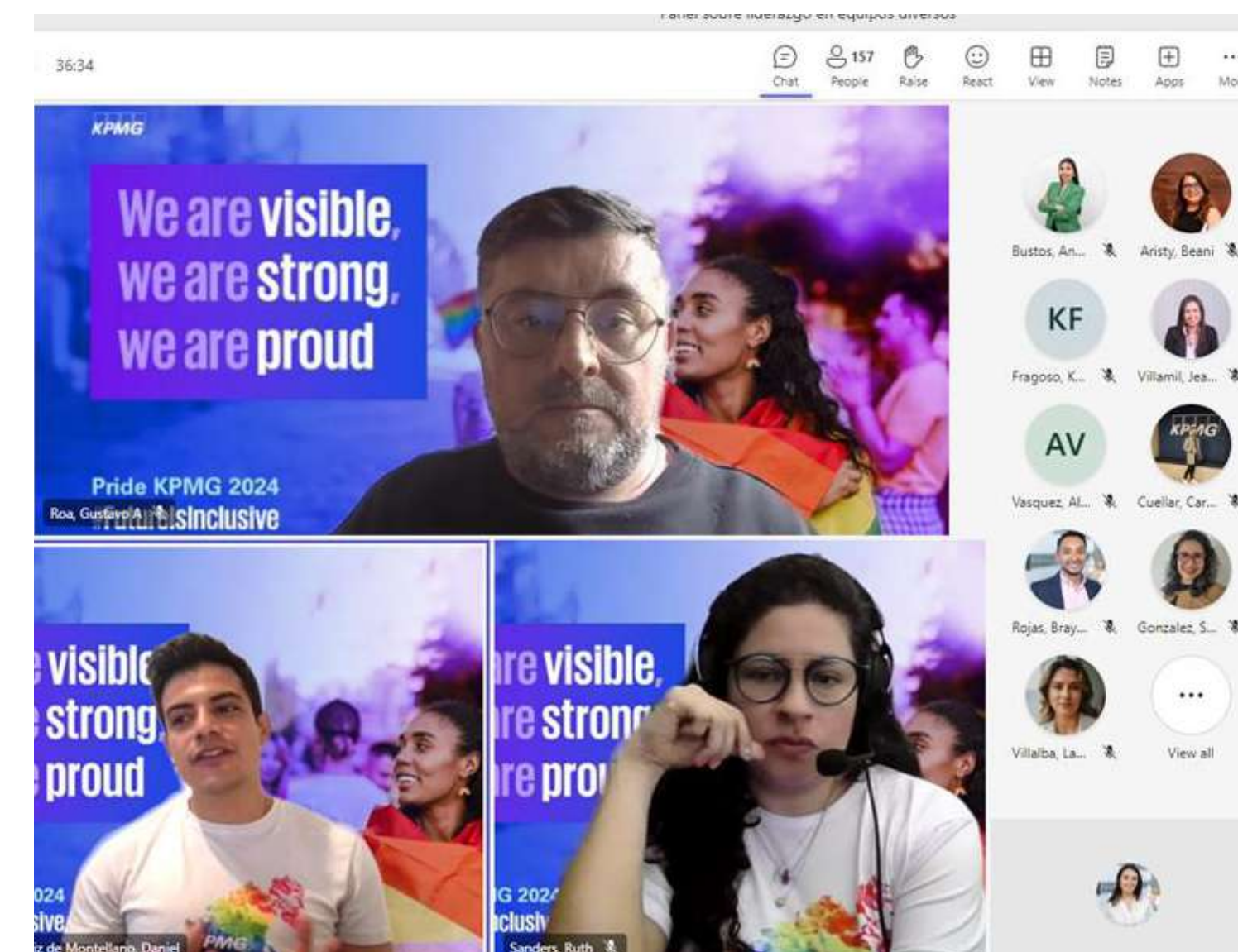
Mesa Pride

Educación y conciencia

La mesa de trabajo IDE LGTBQ+ de KPMG Colombia, junto con la mesa regional Pride KPMG, lideró 5 espacios a nivel regional en donde se impactó a más de 500 personas.

Participar en el dialogo y liderar con el ejemplo

En KPMG, celebramos la diversidad, equidad e inclusión (IDE) de toda nuestra gente, promoviendo una cultura que valora y protege nuestras diferencias.





Alianzas para el desarrollo

En alianza con la universidad EAN participamos en espacios de socialización, educación y visibilización de la estrategia Pride.

Gracias a esto, por primera vez KPMG Colombia asistió a la marcha del orgullo en la ciudad de Bogotá.



Red de apoyo

La mesa de trabajo IDE construye todos los días espacios de confianza y redes de apoyo para todas las personas de la Firma a nivel nacional y regional.

Mesa de inclusión

Para el periodo de reporte FY24 continuamos fortaleciendo nuestra cultura IDE, alineando nuestra estrategia con el plan de acción colectivo (IDE) definido por KPMG Global. A través de comunicados internos exploramos la diversidad de KPMG, conectando con nuestra gente por medio de entrevistas, socializando el concepto de “inclusión”.

Así mismo, de la mano de nuestro aliado estratégico Fundación Arcángeles continuamos fortaleciendo nuestro programa “KPMG Inclusivo” con el cual buscamos seguir creando ofertas de valor para nuestra gente.



6.2. Quienes somos: nuestra diversidad en cifras
GRI 2-7; GRI 405-1

Número de colaboradores activos por género.

	FY23	FY24
No. total, de colaboradores	1713	1.655 *4% menos que en el FY23 relacionado a índices de rotación y dinámicas poblacionales.
Mujeres y hombres	Mujeres: 1.052 61% Hombres: 661 39%	Mujeres: 1.022 62% Hombres: 633 38%
Mujeres en el liderazgo directoras y socias	Mujeres: 55 48% Hombres: 59 52%	Mujeres: 45 46% Hombres: 52 54%
Mujeres en el liderazgo gerentes senior y gerentes	Mujeres: 95 55% Hombres: 78 45%	Mujeres: 94 58% Hombres: 67 42%

Número de colaboradores activos por edad.



Número de colaboradores por línea de negocio.

Línea de negocio	FY23	FY24
Advisory	370	310
Auditoría	799	774
Central Services	290	295
Tax & Legal	254	276
Total	1.713	1.655

Número de colaboradores activos por ciudad.

FY23	FY24
1 — Pereira	0
3 — Cartagena	3
14 — Bucaramanga	12
40 — Barranquilla	44
116 — Cali	115
127 — Medellín	118
1.412 — Bogotá	1.363

Nota: La información presentada corresponde al total de personas activas a corte de septiembre del 2023 y septiembre del 2024. No se tienen en cuenta aprendices.

6.2.1. Nuestra diversidad por género y categoría de cargo

GRI 2-7

La equidad de género es fundamental para construir negocios más justos, innovadores y sostenibles. Garantizar una representación equilibrada permite aprovechar al máximo el talento disponible y fomenta una cultura organizacional más diversa e inclusiva, factores clave para el éxito en un mundo globalizado.

En nuestra organización, esta visión se ve reflejada en los indicadores de representación femenina. En nuestro grupo gerencial, contamos con un 54% de representación femenina, mientras que a nivel general las mujeres representan el 62% de la fuerza laboral. Estos números demuestran nuestro compromiso con la equidad y nuestro esfuerzo por crear espacios en los que todos y todas puedan desarrollarse plenamente, impulsando el crecimiento colectivo.

Respecto al más alto nivel de liderazgo la representación femenina en nivel de sociedad aumentó en 2 puntos porcentuales frente al periodo anterior. Este avance refleja el impacto positivo de nuestros programas de mentoría femenina y los espacios diseñados para promover la equidad de género. Estos esfuerzos no solo fortalecen el desarrollo profesional de las mujeres, sino que también contribuyen a construir un entorno laboral más inclusivo y equitativo, reafirmando nuestro compromiso con el cierre de brechas de género en el ámbito empresarial.

Diversidad por género y categoría de cargo grupo gerencial:

Grupo gerencial	FY23			FY24		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Partner	28%	72%	47	30%	70%	44
Director	63%	37%	67	60%	40%	53
Senior Manager	60%	40%	72	61%	39%	66
Manager	51%	49%	101	57%	43%	95
	52%	48%	287	54%	46%	258

Diversidad por género y categoría de cargo staff.

Staff	FY23			FY24		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Senior Associate	63%	37%	347	62%	38%	360
Associate	63%	37%	1079	64%	36%	1037
	52%	48%	1426	63%	37%	1397

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.

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%
Total		18%	55%	18%	6%	2%
FY24	Categoría de cargo	25<	25-34	35-44	45-54	55
	Partner	0%	0%	20%	48%	32%
	Director	0%	2%	43%	43%	11%
	Senior Manager	0%	17%	50%	26%	8%
	Manager	0%	34%	58%	7%	1%
	Senior Associate	1%	68%	24%	4%	1%
	Associate	28%	60%	8%	2%	1%
Total		18%	55%	18%	7%	2%

Durante el FY24 la mayor parte de nuestros colaboradores continuó ubicándose entre los 25 y 34 años, seguidos de nuestra población de 35 y 44 años y nuestros jóvenes menores de 25 años. También contamos con representantes de generaciones mayores, lo que evidencia la diversidad etaria en nuestra organización.

Esta diversidad es clave para el éxito del negocio, cada generación aporta perspectivas únicas, experiencias variadas y habilidades complementarias que enriquecen la toma de decisiones, impulsan la innovación y fortalecen nuestro equipo.

Además, promovemos espacios diseñados para abrazar esta diversidad, fomentando el aprendizaje mutuo, la inclusión y el crecimiento conjunto, garantizando así un entorno laboral que celebra las fortalezas de todas las generaciones.

6.2.3. Permisos parentales

GRI 401-3

Para el FY24 (12 mujeres y 11 hombres) se acogieron al permiso parental, el 96 % de estos colaboradores regresó a sus labores al finalizar la licencia y el 95% permaneció en la Firma 6 meses posterior al periodo de licencia.

6.3. Global People Survey GPS

Global People Survey se realiza de manera anual a nivel mundial, con el objetivo de conocer las perspectivas de nuestra gente y a partir de ahí, generar las estrategias a nivel global y local, para seguir construyendo una mejor KPMG para todas.

La encuesta se desplego del 13 de septiembre al 20 de octubre del 2023 para todos nuestros colaboradores de KPMG Colombia, que llevaran más de 3 meses con nosotros.

Tuvimos una participación de 1.453 encuestados y un índice de respuesta del 91% en Colombia. En nuestros 3 índices estratégicos tuvimos un porcentaje de favorabilidad muy alto: Compromiso 86%, Confianza 89% y Crecimiento 86%. Dentro de la percepción de nuestra gente y alineadas con los otros mecanismos de relacionamiento (Ideas para construir, comités primarios de funciones, entre otros), las cuales se ejecutaron en este año fiscal que culmina.

Estrategias

1. Estrategia de liderazgo.
2. Estrategia clima: comunicación con calidad, ética e integridad - CARE.
3. Reconocimiento y recompensa: equidad e Inclusión.

2023

Participación

91%

Engagement
Compromiso
86%

Trust
Confianza
89%

Growth
Crecimiento
86%

La percepción en los 5 pilares de nuestro EVP Global fue satisfactorio:

#Come as you are

89%

#DoWork That Matters

89%

#Learn for a lifetime

88%

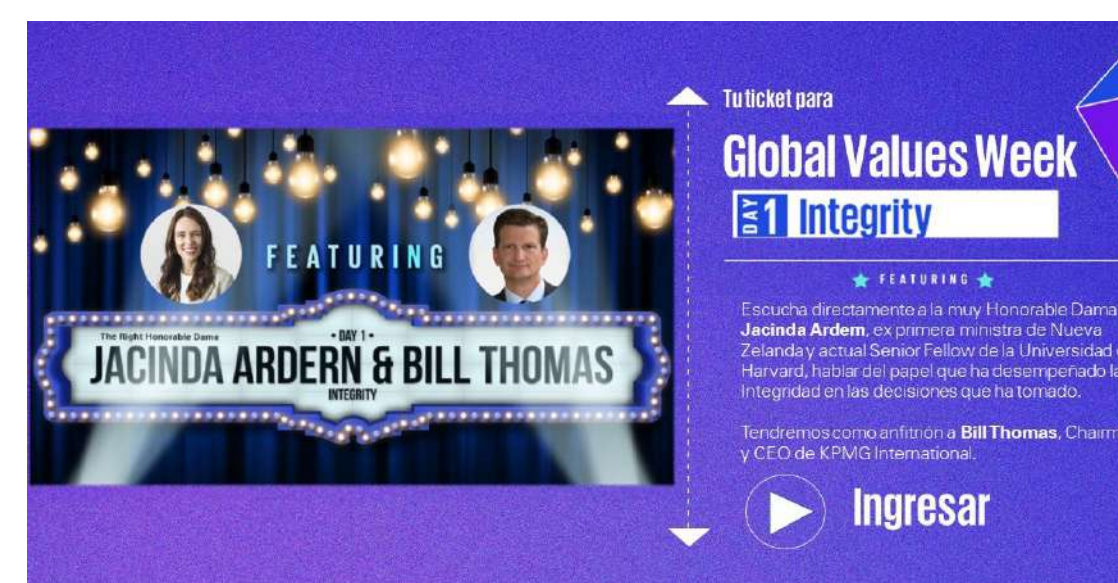
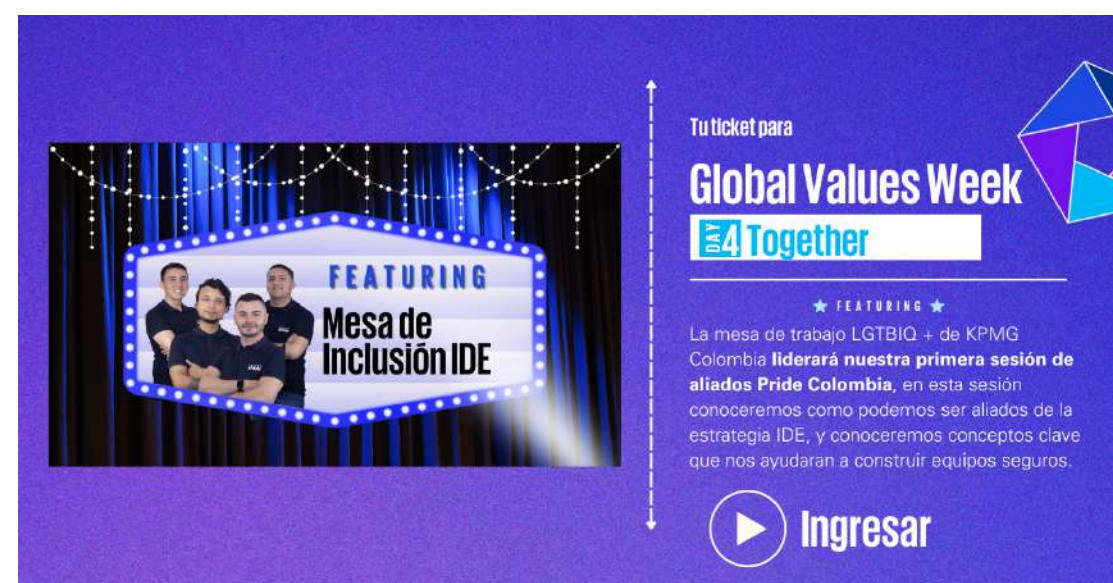
#Make your mark

83%

#Thrive with us

79%

Desde cultura se realizó por primera vez a nivel mundial la Global Values Week, del 6 al 10 de noviembre 2023, en donde cada día se centralizaba en un valor de la Firma; los facilitadores fueron invitados de talla mundial, como: Jacinda Arderns, José Manuel Restrepo, José Andrés, nuestra mesa Pride, entre otros.



6.4. En KPMG nunca paramos de aprender *GRI 205-2; GRI 404-1.*

Con "Degreed", como la puerta de entrada a nuestro ecosistema de aprendizaje aplicando Inteligencia Artificial, mantenemos nuestra cultura de aprendizaje continuo con el objetivo de potencializar el conocimiento y fortalecer las habilidades de nuestra gente extraordinaria con cursos y contenidos que permiten a nuestros colaboradores estar actualizados, descubrir nuevas oportunidades para alcanzar su máximo potencial y aprender de otros garantizando servicios de calidad y transparencia.

Nuestros programas de formación se encuentran dirigidos al fortalecimiento del conocimiento y habilidades funcionales, aceleradas y éticas para el desempeño del cargo, incluyendo el desarrollo de competencias de gestión individual para potencializar el talento de los equipos.

Como solución de aprendizaje en temas tecnológicos e innovación "Pluralsight", aliado estratégico a nivel global, aporta a nuestros colaboradores conocimientos en temas como; desarrollo de software, operaciones de TI, datos, seguridad, automatización, robótica, blockchain, entre otros. Adicionalmente ofrecemos oportunidades para que nuestros colaboradores adopten una mentalidad de crecimiento y aprovechen las tecnologías emergentes a través de los programas de aprendizaje global sobre Inteligencia Artificial.

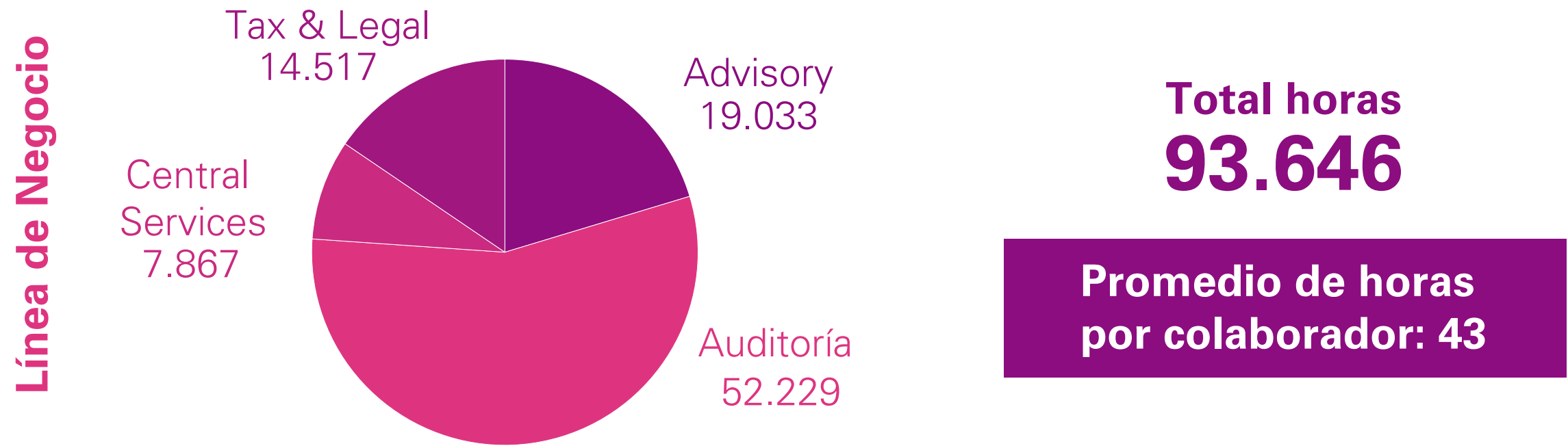
6.4.1 Promedio de horas de formación

En el FY24 nuestros colaboradores realizaron 93.646 horas en programas de entrenamiento enfocados en nuestro marco de aprendizaje, con una participación de nuestro talento humano potencializado en las categorías senior associate, senior manager, director y partner quienes presentaron un crecimiento en la participación del aprendizaje.

Las horas totales de entrenamiento reflejan disminución frente al periodo FY23 el cual se encuentra relacionado con las dinámicas poblacionales y optimización de los planes de formación.

6.4.2. Horas de formación en temas de ética e integridad
GRI 205-2.

Cantidad de personas que realizaron entrenamientos de ética e integridad por línea de negocio.



Horas de formación por categorías de cargo.

Partner		2.742
Director		4.016
Senior Manager		4.638
Manager		6.538
Senior Associate		22.661
Associate		53.051

Horas de formación por categorías de género.

Mujer	Hombre
57.054	36.592

Personas que realizaron entrenamientos en temas de ética e integridad

2.168

Horas de entrenamiento en temas de ética e integridad

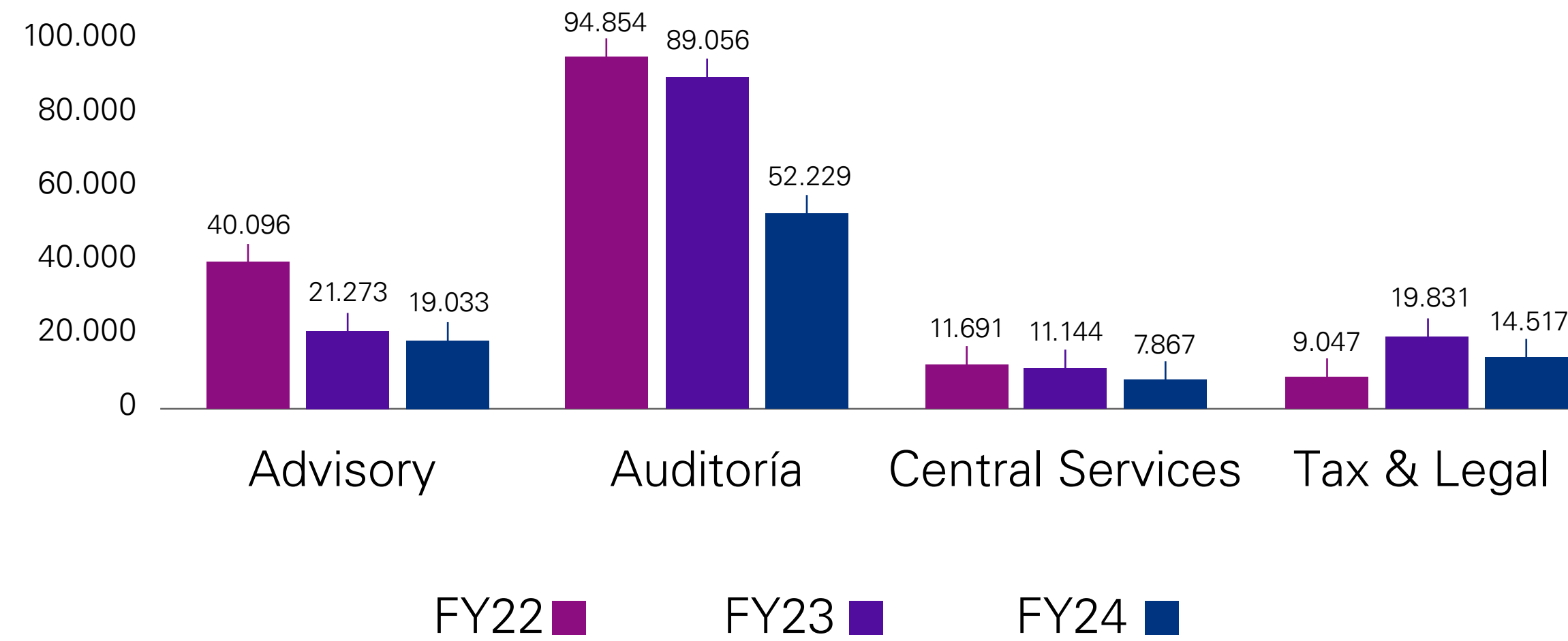
25.516

Horas de entrenamiento

Línea de Negocio	FY24	FY23	FY22
Advisory	19.033	21.273	40.096
Auditoría	52.229	89.056	94.854
Central Services	7.867	11.144	11.691
Tax & Legal	14.517	19.831	9.047
Grand Total	93.646	141.305	155.687

Horas de formación

Comparativo Horas FY22 vs. FY23 vs. FY24



El número de colaboradores que recibieron estas capacitaciones es mayor al número total de colaboradores activos al cierre del FY24 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.

6.5. Health and Wellbeing - Thrive with us GRI 401-2 y 403-3

En KPMG Colombia continuamos fortaleciendo nuestros programas y políticas que faciliten a nuestra gente tener un balance entre su salud emocional, física, desarrollo personal y social que les permita afrontar de manera exitosa los retos y cambios constantes del entorno. Posicionándonos como un buen lugar para trabajar en donde nuestros talentos podrán encontrar crecimiento, desarrollo profesional y personal.



6.5.1. Flex with Purpose

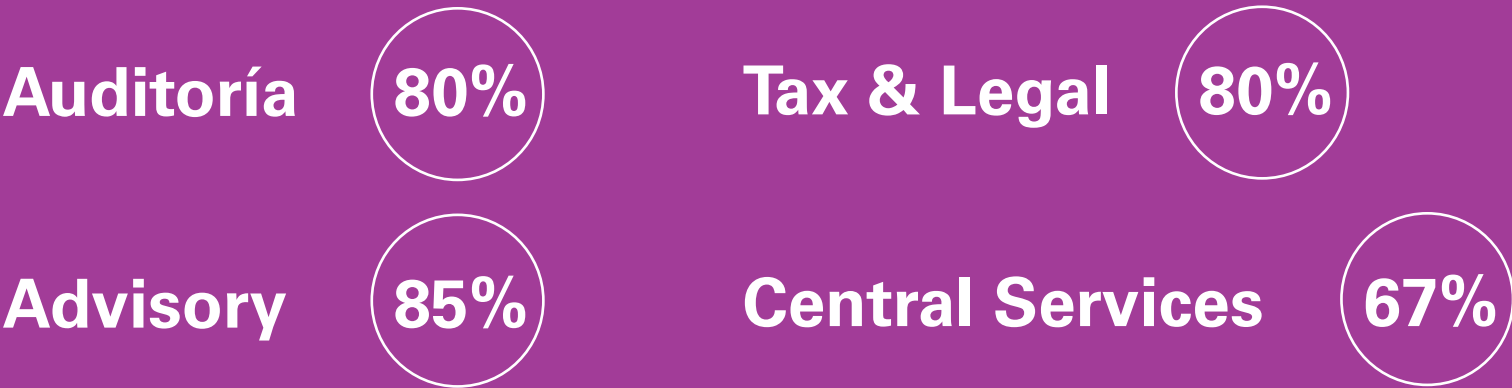
En el FY24 hemos reforzado las diferentes modalidades de trabajo flexible que existen en KPMG. Movilizando una cultura más: flexible, ágil, autónoma y con estándares de desempeño y medición por resultados. Brindándoles a nuestros colaboradores, alternativas para conciliar la vida personal y laboral; facilitando o evitando los desplazamientos en las grandes ciudades del país; impactando positivamente en nuestra sociedad y en el medio ambiente.

Teletrabajo autónomo

Trabajo en casa hasta 4 días a la semana.

La mayor parte de nuestra población se encuentra trabajando bajo la modalidad de Teletrabajo Autónomo.

Total KPMG 78% de la población que por la naturaleza de sus funciones pueden disfrutar del beneficio, distribuidos a través de nuestras líneas de negocio:



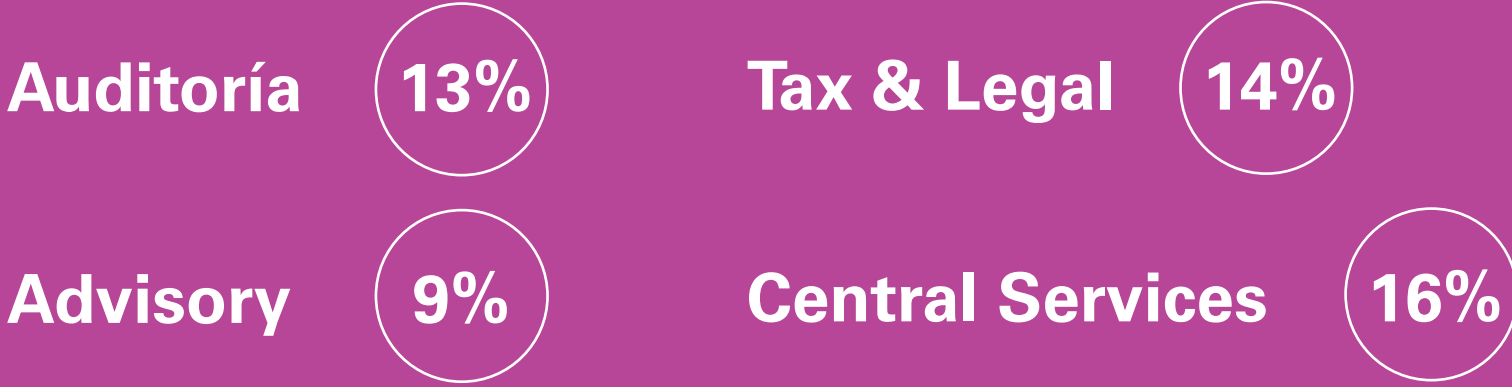
La gran mayoría de nuestros teletrabajadores se encuentran ubicados en los departamentos: Cundinamarca, Antioquia, Valle del Cauca y Atlántico.

Smart Working

Trabajo en casa hasta 2 días a la semana.

Siempre cuidamos de nuestros clientes, por eso, algunos de nuestros colaboradores tienen la posibilidad de trabajar desde oficina de cliente o KPMG y al mismo tiempo trabajar 1 o 2 días desde casa.

Total KPMG 13% de la población que por la naturaleza de sus funciones pueden disfrutar del beneficio, distribuidos a través de nuestras líneas de negocio:



6.5.2. Personal Time Off

Compartir tiempo de calidad con nuestros seres queridos o para cuidar de nosotros mismos, ha sido relevante este año para fortalecer las redes de apoyo de nuestra gente, disminuir el estrés y mejorar el descanso. Por eso, durante el 2024 se han promovido los beneficios en tiempo y hemos creado nuevas políticas que favorezcan la flexibilidad a la hora de trabajar y el tiempo en familia.

Roam Stay Program

Personas que han podido trabajar desde cualquier parte del mundo o de Colombia.

Total, colaboradores que solicitaron el beneficio: **55 personas.**

Internacional:
10 personas.

Desde países como: Dubái, Brasil, España, Estados Unidos, Países Bajos, Francia, Republica Dominicana.

Nacional:
45 personas.

Desde ciudades como Ipiales, Ibagué, Chiquinquirá, Neiva, Sogamoso, Villavicencio, entre otras.

El principal motivo de solicitud del beneficio fue pasar tiempo en familia.

Viernes para ti y tu familia

Nuestros colaboradores pueden tomar la tarde libre de un viernes mensual que pueden elegir junto a su jefe inmediato, ajustándolo a las dinámicas de su trabajo. (Aplica para líneas de negocio). Central Services disfrutará de este beneficio únicamente el tercer viernes de cada mes.

Incentivando la jornada del día de la familia, dispuesto por el Gobierno Nacional, nuestros colaboradores toman como mínimo 2 jornadas libres en el semestre.

1.847 **colaboradores** **activos e inactivos que han tomado dos o más tardes libres durante el año en KPMG.**

Distribuidos en las líneas de negocio:

Auditoría **927**

Tax & Legal **255**

Advisory **358**

Central Services **307**

Permisos Especiales

En KPMG brindamos un espacio de 8 horas remuneradas al año calendario, con el fin de que nuestros colaboradores puedan disponer de este tiempo para ocasiones personales.

3.512
horas otorgadas.

513
colaboradores que disfrutaron del beneficio.

Distribuidos en las líneas de negocio:

Auditoría	270	Tax & Legal	55
Advisory	106	Central Services	82

Tarde de cumpleaños

A través de este beneficio brindamos la tarde libre el día del cumpleaños para que nuestros colaboradores compartan con los que más quieren y disfruten de su día.

621 colaboradores disfrutaron del beneficio durante el año.

Distribuidos en las líneas de negocio:

Auditoría	336	Tax & Legal	85
Advisory	103	Central Services	97

6.5.3. Emotional and Physical Health

Hemos divulgado con más fuerza nuestros beneficios en salud para que nuestra gente tenga acceso ágil a excelentes profesionales de la medicina con un enfoque preventivo a nivel físico y mental.

Medicina Prepagada

Colmédica medicina prepagada

KPMG cubre al 100%

a más de

1.490 colaboradores

a través de Colmédica Medicina Prepagada.

Bajo el colectivo, nuestros colaboradores cubren a

380 familiares.

Seguro de Vida

Seguro de vida Mapfre

KPMG brinda el seguro de vida a más de

1.600 de sus colaboradores

a través de Mapfre.

Programa "Está bien, no estar bien" (acompañamientos cortos en psicología)

Invertir en el futuro de la Firma va de la mano con la inversión del bienestar mental de cada uno de nuestros colaboradores, por eso en KPMG hemos invertido más de **60 millones en la salud mental** de nuestra gente. Trabajamos en alianza con Selia, una plataforma de salud mental que brinda apoyo inmediato, fácil y confidencial a las empresas y colaboradores. Ofreciéndonos servicio de sesiones virtuales de terapia, contenido de bienestar y coaching con especialistas altamente certificados.

KPMG cubre el 100%

del costo de una cita mensual para uso de acompañamiento psicológico, contando con un amplio portafolio de profesionales.

Brindamos el beneficio de

acompañamientos cortos en psicología a

más de **260 colaboradores,** con más de

530 sesiones individuales, abordando las

diferentes dimensiones del ser humano.

Hemos evidenciado una alta acogida y apertura a la concientización sobre la importancia de la salud mental y nuestro programa "Esta bien, no estar bien". Identificándolo en un incremento del **20%** de nuevos usuarios frente al FY23.

6.5.4. Celebrate and Recognize

En KPMG celebramos y reconocemos el trabajo de nuestra gente. Sabemos que su talento y compromiso son fundamentales para el éxito del negocio. Por eso aprovechamos estos espacios de celebración para conectarnos como Firma y estrechar lazos aún más fuertes.

Día del profesional KPMG

Reconocemos la labor de toda nuestra gente a través de un reconocimiento anual.

Impactamos con un obsequio a **1.396** colaboradores en nuestras diferentes ciudades:

Bogotá: 1158 personas

Cali: 103 personas

Medellín: 97 personas

Barranquilla: 38 personas



Fiesta de fin de año

Festejamos los logros del año y las metas del próximo

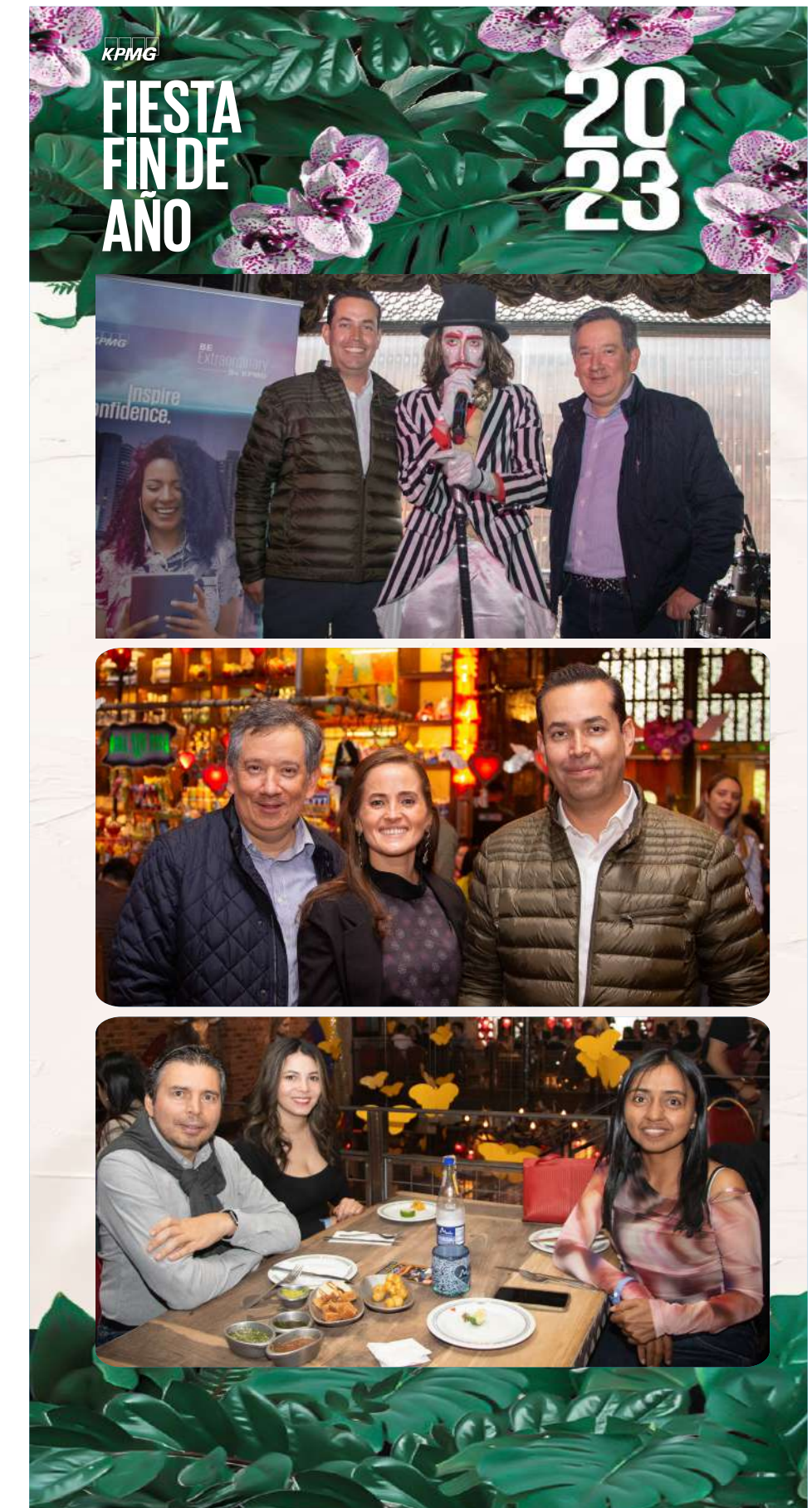
Contamos con la participación de **1.522** colaboradores en las diferentes fiestas realizadas:

Bogotá: 1266

Cali: 102

Medellín: 107

Barranquilla: 47



Día de los niños

Los hijos e hijas de nuestros colaboradores hacen parte de la familia KPMG.

Más de **400** regalos entregados a los hijos de nuestros colaboradores en las diferentes ciudades.



Maratones y Carreras

Incentivamos el deporte y la competencia sana. Este año nos representaron **94** colaboradores en la principal carrera de cada ciudad:

Bogotá: 32
Medellín: 25
Cali: 22
Barranquilla: 10
Bucaramanga: 5

Quinquenios

Valoramos el compromiso con nuestra Firma.

Celebramos **154** quinquenios a nivel nacional, desde 5 hasta 35 años de antigüedad, distribuidos en las siguientes ciudades:

KPMG **#Make your mark**

¡Celebremos nuestros QUINQUENIOS!

Así como los elementos resultan vitales para el equilibrio del planeta, nuestras personas son **la base y la inspiración para llegar lejos y alcanzar todas las metas que nos proponemos.**

¡Felicidades a nuestros colaboradores que cumplen 5, 10, 15, 20, 25, 30 y 35 años en la Firma!

Nos sentimos muy orgullosos de que sean una parte vital de nuestra historia.

¡Gracias por toda su dedicación y pasión!

Bogotá: 122
Medellín: 15
Cali: 14
Barranquilla: 3

Unlock the Power - Acompañamiento en temporada

Acompañamos a nuestros colaboradores con diferentes espacios pesandos para superar con toda la energía la temporada.

Ponemos a disposición de nuestros colaboradores un brochure de actividades que se desarrollan durante los meses de temporada.

Las actividades desarrolladas tuvieron dos enfoques:



Emocional:

Taller Gestión Emocional (Desactivando la Olla Presión): **184 participantes**

Acompañamiento psicológico a través de app Selia: **68 colaboradores**

Mindfulness – MediTaTiOn: **116 participantes**



Hábitos saludables:

Capsulas saludables (pantallas): Hábitos indestructibles, Entrenamiento del Sueño, Alimentación Funcional, Respiración Funcional y Gestión de las Emociones.

Tómate un té y haz un break: 7 estaciones en Bogotá y 1 estación en Cali, Medellín y Barranquilla.

Masajes On Demand: 7 solicitudes de equipos - 121 colaboradores impactados.

Estación "Feliz Saludable Sábados": se realizó durante 8 sábados.

Snack Sorpresa en Oficinas: acompañamos en 5 momentos a nuestros colaboradores.



5 de Noviembre

Aquí tienes el cronograma de actividades para mantenerte conectado. Estas sesiones te ayudarán a manejar el estrés, mejorar la concentración y promover un ambiente laboral positivo. ¡No te las pierdas!

Jornada de Salud mental

#Thrive with us

Haz clic aquí y disfruta de un juego exclusivo que te ayudará a cuidar de tu salud mental mientras te diviertes y aprendes.



09:00 a.m.

Momento vital

¡Prepárate para una experiencia única con Lockton Sekuritas! Disfruta de una pausa cognitiva que te relajará y te proporcionará una herramienta lúdica para mejorar tus hábitos, salud mental y rutina de forma entretenida y efectiva.

[Ingresa aquí](#)



11:00 a.m.

Conversaciones sobre resiliencia

Junto a Colmedica, te ofreceremos herramientas y estrategias para enfrentar desafíos diarios, además de recursos prácticos que fortalecerán tu resiliencia, asegurando que manejes cualquier situación con confianza y optimismo.

[Ingresa aquí](#)

02:00 p.m.

Autocuidado para la salud mental

Esta sesión con nuestro aliado SELIA se enfoca en identificar y desafiar patrones de pensamiento negativos, establecer límites saludables y cultivar prácticas diarias para fortalecer el bienestar emocional y la salud integral.

[Ingresa aquí](#)



04:30 p.m.

MediTaTiOn

Únete a nuestra sesión de mindfulness dirigida por Tatiana Calderón, donde aprenderemos a estar más presentes y conscientes. Esta práctica te ayudará a conectar con el momento presente, reduciendo el estrés y mejorando tu bienestar general.

[Ingresa aquí](#)



6.5.5. C³

Con la estrategia de C³ abordamos durante el FY24 el fortalecimiento del clima laboral, la comunicación entre nuestros equipos de trabajo y la calidad refiriéndose al tono, tino y tacto a la hora de transmitir las ideas.

Charlas C³: clima, comunicación y calidad

Junto con aliados como: La Universidad ICESI, La Universidad del Norte, La Universidad Jorge Tadeo Lozano, Selia y Mentorica. Brindamos espacios de valor abordando temas como: comunicación asertiva, trabajo en equipo, gestión de emociones, gestión adecuada del tiempo y manejo de crisis. Que sirvieron como sensibilización sobre nuestro rol en la construcción de un buen clima laboral a través de la vivencia de los valores de KPMG en cada una de nuestras ciudades (Bogotá, Medellín, Cali y Barranquilla).

+ 600
participantes.

+17
charlas.

+10
equipos que alzaron su voz y
solicitaron acompañamiento al
equipo de C³ para cierre de
brechas de equipo.



Sesión 2 Empecemos el nuevo FY con las pilas puestas

En la sesión anterior estuvimos hablando de la importancia de prepararnos para enfrentar nuevos retos. En esta segunda parte, tendremos un enfoque práctico hacia la prevención del agotamiento en el entorno laboral.

Únete a este espacio y conoce herramientas que te ayudarán a llevar la próxima temporada de una manera extraordinaria.



Acompañamiento personalizado para la potencialización de habilidades de liderazgo

Los retos del mercado actual han materializado cambios en las dinámicas internas de los equipos, lo que ha llevado a los líderes a enfrentar situaciones retadoras en el relacionamiento con sus equipos. Este programa durante el FY24 buscó acompañar a los líderes en la identificación e implementación de nuevas herramientas prácticas que les permitieran mantener el buen clima laboral y promover el desarrollo de sus equipos. Adicional, se acompañó a los cargos que están iniciando en las dinámicas de liderazgo, brindándoles herramientas para asumir nuevos retos.

32 líderes apostaron por el acompañamiento personalizado para potencializar sus habilidades:

- ▶ **12 líderes** del equipo directivo con el acompañamiento personalizado adquirieron nuevas herramientas para gestionar equipos de nuevas generaciones.
- ▶ **20 nuevos líderes** han recibido acompañamiento para gestionar nuevos retos.
Se ha visto reflejado en equipos productivos, cohesionados y en el desarrollo de carrera.



6.6. Desarrollo Compensación y Carrera

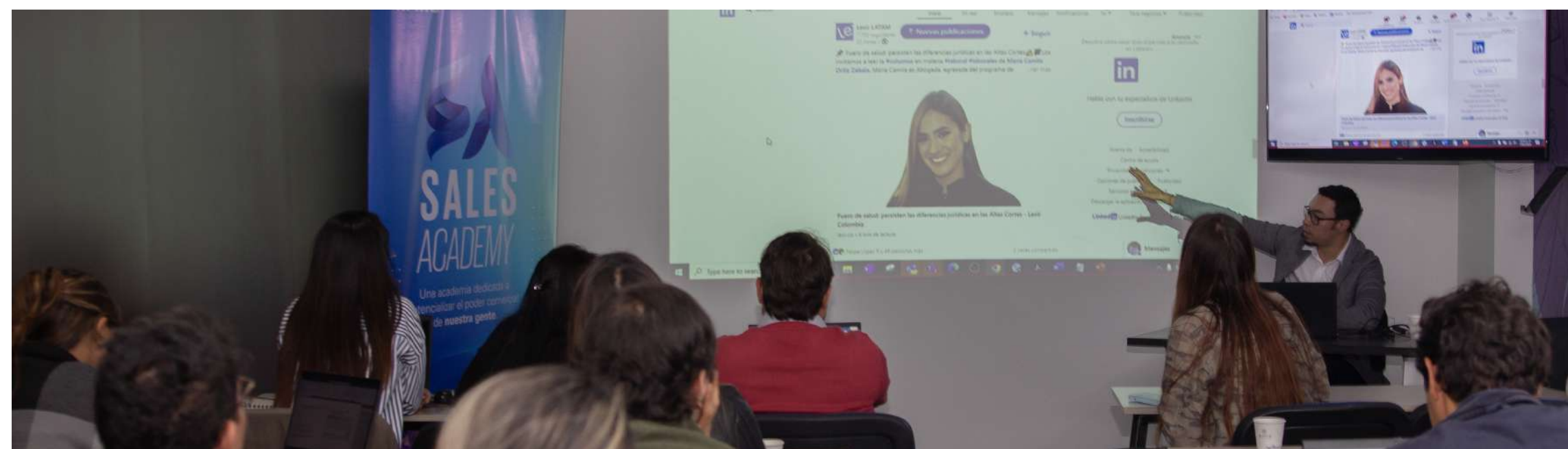
GRI 202-1 GRI 2-18; GRI 2-20; GRI 2-21; GRI 404-2; GRI 404-3; GRI 405-2

6.6.1. Desarrollo profesional

GRI 2-18

El proceso de medición de Open Performance Development (Open PD) se implementa para todos los colaboradores de la Firma, incluyendo al máximo órgano de gobierno (socios). Este proceso permite que las diferentes áreas estratégicas de la organización definan sus objetivos estratégicos, y que, a partir de estos, los socios de cada línea de negocio establezcan metas específicas. Posteriormente, estas metas se despliegan a través de la estructura organizacional en forma de cascada, con el fin de garantizar que todos los colaboradores tengan claridad sobre cómo contribuyen al cumplimiento de las estrategias y objetivos generales de la Firma.

La evaluación del desempeño sigue un proceso estructurado que consta de tres etapas principales:



1.

Establecimiento de metas:

Cada colaborador revisa sus metas junto con el visto bueno de su líder inmediato.

2.

Revisión intermedia:

Durante el ciclo, se promueven conversaciones de valor y retroalimentaciones constructivas para asegurar que las metas se están ejecutando de manera efectiva y para identificar ajustes necesarios.

3.

Evaluación final:

Se comparan los resultados alcanzados con los objetivos propuestos. Este análisis permite identificar brechas críticas en el cumplimiento de las metas y tomar medidas correctivas o realizar cambios oportunos.

6.6.2. Evaluación de desempeño del máximo órgano de gobierno

GRI 2-18

El proceso de evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno se basa en la metodología de Balanced Scorecard (BSC), donde las metas se agrupan en cuatro áreas clave: Financiero, Mercados, aprendizaje y procesos. Dentro de estas, se destaca el enfoque en la calidad del trabajo, la ética, la transparencia y el cumplimiento de la estrategia ESG, contribuyendo al desarrollo sostenible y responsable de la Firma. Bajo este marco, las metas se establecen utilizando la metodología SMART, que asegura que cada objetivo sea específico, medible, alcanzable, relevante y posible en el tiempo. Además, todos los socios y colaboradores de la Firma tienen una meta denominada Ciudadanía Corporativa, orientada a promover iniciativas relacionadas con el cuidado del medio ambiente, el desarrollo social y el desarrollo económico, asegurando así la alineación con principios de sostenibilidad y responsabilidad corporativa.

Las evaluaciones son dependientes de los resultados obtenidos, ya que están directamente vinculadas al cumplimiento de los aprendizajes previamente definidos. Por otro lado, la frecuencia de estas evaluaciones es anual, permitiendo realizar un análisis integral del desempeño y alinearlos con los objetivos organizacionales.

Las evaluaciones anuales permiten identificar oportunidades de mejora y ajustar estrategias en las perspectivas del Balanced Scorecard. Un ejemplo destacado es el cumplimiento la meta de Ciudadanía Corporativa en un 98% por parte de los Socios de la Firma. Este resultado demuestra y refuerza el compromiso de los líderes y de toda KPMG Colombia con el desarrollo sostenible.



6.6.3. Remuneración
GRI 2-20

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. 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, que son revisados anualmente, para determinar los incrementos salariales que mantengan el nivel de ingreso de los colaboradores y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Firma.

6.6.4. Equidad salarial
GRI 202-1 GRI 405-2

En KPMG Colombia promovemos la equidad 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 contamos con una estructura salarial definida, por cargos y líneas de negocio que garantiza que las personas que están en un mismo nivel de cargo tengan una remuneración equitativa, el uso de la metodología de valoración de cargos nos permite mantener un proceso transparente y correcto.

Género	Ratio entre salario básico
Mujer	3,6
Hombre	4

	Mujer	Hombre	
Director	1,3	1,5	
Senior Manager	1,3	1,3	
Manager	1,1	1,1	
Senior Associate	2,1	2,1	
Associate	2,0	2,1	

Nota: la información de la remuneración del más alto nivel de dirección es confidencial.

6.6.5. Programas para el desarrollo de las competencias GRI 404-2

Bilingüismo:

El programa de inglés corporativo de KPMG Colombia busca promover e incentivar la mejora en el nivel de inglés de todos los colaboradores de la empresa, brindándoles herramientas y oportunidades que les permitan desarrollar habilidades lingüísticas esenciales en un entorno globalizado.

Estrategias del programa

- **Change Your Chip:** es un club conversacional virtual que está diseñado para fomentar la práctica del idioma mediante sesiones virtuales de conversación organizadas por niveles de competencia lingüística. Está abierto a todos los colaboradores de la empresa y es liderado por profesores nativos, asegurando una experiencia de aprendizaje auténtica y enriquecedora.
- **Inmersión de inglés:** KPMG ofrece permisos especiales para que los colaboradores puedan estudiar inglés en el extranjero por un período de hasta 9 meses. Este beneficio está sujeto al cumplimiento de las políticas internas establecidas y tiene como propósito mejorar las competencias lingüísticas en un entorno de inmersión.
- **Convenios corporativos:** la Firma ha establecido alianzas estratégicas con academias especializadas en la enseñanza del idioma inglés. Estos convenios garantizan tarifas preferenciales y acceso a programas adaptados a las necesidades de los colaboradores.



Programas para el desarrollo profesional

En KMPG Colombia, contamos con diversos programas diseñados para fomentar el desarrollo profesional y personal de nuestros líderes y colaboradores. Estas iniciativas buscan fortalecer habilidades clave que promuevan el éxito individual y colectivo dentro de la organización.

Programas de Liderazgo

Estos programas están diseñados para que los líderes desarrollen competencias blandas esenciales que les permitan dirigir equipos de manera efectiva. Entre las habilidades trabajadas se incluyen: liderazgo humano, comunicación asertiva, gestión del cambio, resolución de conflictos, habilidad para dar y recibir retroalimentación constructiva, entre otras.

Nuevos Gerentes

Para los líderes que asumen por primera vez una posición gerencial, ofrecemos un programa enfocado en fortalecer las competencias clave para su rol, como: Delegación efectiva de tareas, retroalimentación estratégica, gestión del tiempo, construcción de equipos de alto rendimiento, toma de decisiones bajo presión, entre otras.

Liderazgo Inclusivo y Diverso

Reconociendo la importancia de la diversidad, este programa desarrollado por el área de Cultura sostenibilidad, está orientado a desarrollar en nuestros líderes la capacidad de gestionar equipos inclusivos y diversos. Esto incluye el fortalecimiento de competencias como: sensibilidad cultural, equidad en la toma de decisiones, promoción de un ambiente laboral inclusivo y respetuoso, entre otras.

Programas de Sucesión y Coaching Personalizado

Este programa identifica líderes con alto potencial y les brinda un acompañamiento personalizado para garantizar su éxito y continuidad en roles estratégicos. Manteniendo un plan de sucesión estructurado y liderado local y regionalmente.

A través de estos programas, reafirmamos nuestro compromiso con el crecimiento integral de nuestros colaboradores, asegurando que nuestros líderes cuenten con las herramientas necesarias para enfrentar los retos del presente y del futuro.

Patrocinios

Se brinda patrocinios académicos en postgrados y certificaciones.

6.6.6. Colaboradores que reciben evaluación de desempeño

No. empleados que reciben evaluación de desempeño por género	
Mujer	916
Hombre	556

No. empleados que reciben evaluación por nivel de cargo	
Socio	47
Director	48
Senior manager	73
Manager	99
Senior associate	350
Associate	743

Nota: La evaluación de desempeño se realiza a los colaboradores que ingresan entre el 1 de octubre del 2023 y el 31 de marzo del 2024. Por esto, el número de colaboradores que recibe evaluación de desempeño es menor al número total de activos para el periodo FY24.

6.7. 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 Colombia contamos con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo implementado al 100% de acuerdo con la normatividad vigente aplicable a todos los colaboradores directos e indirectos y todos sus centros de trabajo a nivel nacional. Nos preocupamos por la integridad física, mental y social de nuestros trabajadores, nos esforzamos en promover y mantener condiciones de trabajo seguras y óptimas en todos nuestros ambientes laborales. Además, fomentamos una cultura de autocuidado y responsabilidad entre todos, desde las directivas hasta cada uno de los colaboradores contribuyendo a alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible establecidos por la ONU.

Nuestra área de 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.



6.7.1. Cero riesgos y peligros GRI 403-2

Estamos comprometidos con proporcionar ambientes de trabajo que generen seguridad y bienestar a nuestra gente, minimizando cualquier peligro que pueda surgir durante el desarrollo de sus funciones. Cada año, invitamos a todos nuestros colaboradores a participar en la identificación de peligros en su lugar de trabajo a través de los mecanismos establecidos para este propósito, la participación de nuestro personal es crucial para una adecuada identificación de riesgos, lo que nos permite implementar controles efectivos que reduzcan la accidentalidad y, a largo plazo, prevengan enfermedades laborales.

Cabe destacar, que estos controles también se enriquecen mediante diversas actividades como inspecciones, mediciones, auditorías y otros procesos propios del área, lo que nos ofrece una perspectiva más amplia y eficiente para llevar a cabo las necesarias.



6.7.2. Tu salud y seguridad es nuestra prioridad GRI 404-3

En KPMG, sabemos lo importante que es trabajar en las mejores condiciones. Por eso, realizamos evaluaciones médicas ocupacionales periódicas, siempre dentro del horario laboral, para que nuestros colaboradores no tengan que preocuparse por nada. Además, llevamos a cabo mediciones ambientales para detectar cualquier novedad en iluminación, ruido y confort térmico en nuestras oficinas. Esto nos permite implementar medidas de prevención e intervención que aseguren puestos de trabajo adaptados a las necesidades de cada persona. Estas acciones forman parte de nuestra estrategia de promoción de la salud y prevención de enfermedades, asegurando así la actualización continua de nuestras políticas, programas e instructivos. Así, garantizamos una mejora constante en todos nuestros procesos.

6.7.3. Participación de nuestra gente

GRI 403-4

En KPMG, la participación activa de nuestro equipo es clave para mantener un entorno de trabajo seguro y saludable. Por eso, contamos con varios comités donde todos pueden contribuir:

- **Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST):** Con un periodo de 2 años, este comité se dedica a promover prácticas saludables y fomentar hábitos seguros entre todos.
- **Comités de Convivencia Laboral (CCL):** También con un periodo de 2 años, este comité trabaja para prevenir riesgos psicosociales y asegurar un ambiente laboral armonioso.
- **Brigada de Emergencias:** Sin un periodo de trabajo definido, esta brigada está formada por colaboradores con vocación de servicio y ganas de ayudar. Se capacitan continuamente en primeros auxilios, prevención de incendios, psicología en emergencias, y evacuación y rescate.

Además, tenemos varios canales de comunicación para reportar condiciones y actos inseguros, como la intranet, el correo electrónico y buzones físicos en nuestras instalaciones. Estos canales son esenciales para promover el bienestar en nuestro entorno laboral.





6.7.4. Plan de Formación GRI 403-5

El conocimiento es uno de nuestros pilares más importantes. Por ello, buscamos constantemente transmitir información relevante a toda nuestra población sobre el cuidado de la salud física y mental. Lo hacemos a través de un completo plan de formación, alineado con las necesidades identificadas según los peligros a los que estamos expuestos.

Para el año fiscal 2024 (FY24), hemos llevado a cabo más de 50 sesiones virtuales y presenciales de charlas, pausas activas y cognitivas en el marco del programa 'Mi vida, mi responsabilidad', así como 8 jornadas de salud enfocadas en temas como: cuidado visual, salud cardiovascular, salud osteomuscular, salud mental, cuidado de la piel, seguridad vial, prevención del cáncer y estilos de vida y trabajo saludables.

6.7.5. Integridad en SST GRI 403-6

Reconocemos que las personas son nuestro recurso más valioso e importante. Por ello, garantizamos que todos estén afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales (EPS, AFP y ARL), con una cobertura del 100% para medicina prepagada y acceso a servicios de asesoría psicológica a través de aliados estratégicos y expertos en el tema.

Para aquellos colaboradores con condiciones de salud especiales y recomendaciones médicas laborales, los incluimos en los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica según su diagnóstico. Nuestro propósito es garantizar que cada colaborador reciba el apoyo y las atenciones necesarias para mantener su bienestar. En este contexto, realizamos actividades específicas centradas en la condición de salud actual del colaborador, siempre con el acompañamiento de profesionales de la salud.



7. Planeta

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

Queremos desempeñar plenamente nuestro papel como ciudadanos corporativos gestionando nuestros impactos ambientales mientras brindamos información clara y veraz para ayudar a nuestros clientes a abordar los desafíos que trae el cambio climático. Lograr un impacto positivo en nuestro planeta no es una misión pequeña, pero en KPMG la hemos adoptado plenamente a través de prácticas, estrategias y tecnologías más sostenibles.

No existe una “línea de meta” cuando se trata de crear un planeta más sostenible y resiliente, es un camino que requiere evaluación constante, educación, concientización y adaptación en áreas clave.

Nuestros compromisos:



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.

Descarbonización

- Alcanzar emisiones netas para el 2030.

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 agua y las emisiones producto de viajes de negocios.

Los viajes de negocio son la mayor fuente de emisiones en nuestra cadena de valor, por eso, como parte de nuestro camino hacia la descarbonización y desde las nuevas modalidades de trabajo hemos logrado reducir la cantidad de viajes a través de hábitos de consumo sostenibles.

Así mismo, la Firma ha realizado importantes inversiones en proyectos de conservación y reforestación, con el firme propósito de preservar recursos vitales para las generaciones futuras. A través de esta acción, buscamos no solo proteger y restaurar áreas naturales, sino también contribuir de manera activa a la mitigación del acelerado cambio climático. **La conservación de los ecosistemas es fundamental para reducir la emisión de gases de efecto invernadero, mantener la biodiversidad y asegurar la estabilidad ambiental necesaria para un futuro más sostenible y resiliente.**



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:

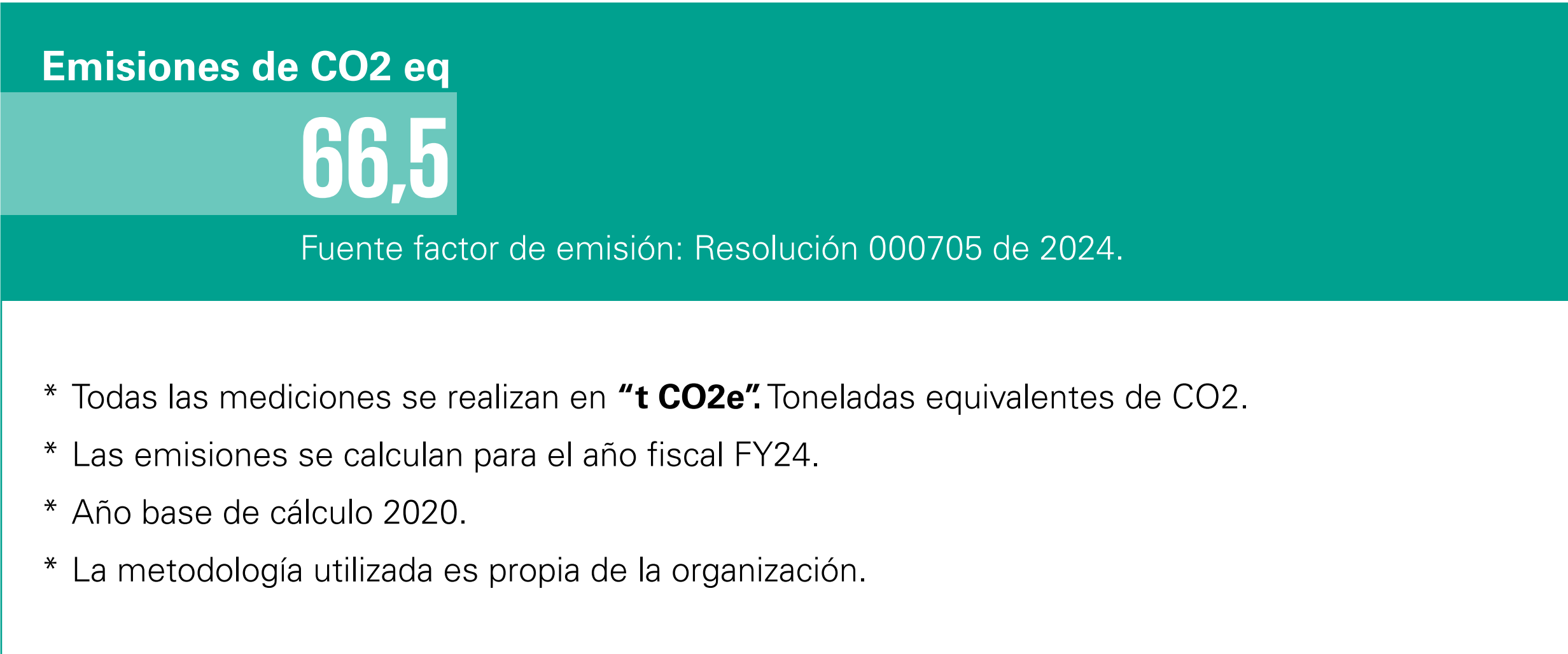
- ▶ Las emisiones indirectas al generar energía (Alcance 2).
- ▶ Otras indirectas (Alcance 3).

Nota: por el tipo de actividad económica no se contemplan las emisiones directas (Alcance 1).

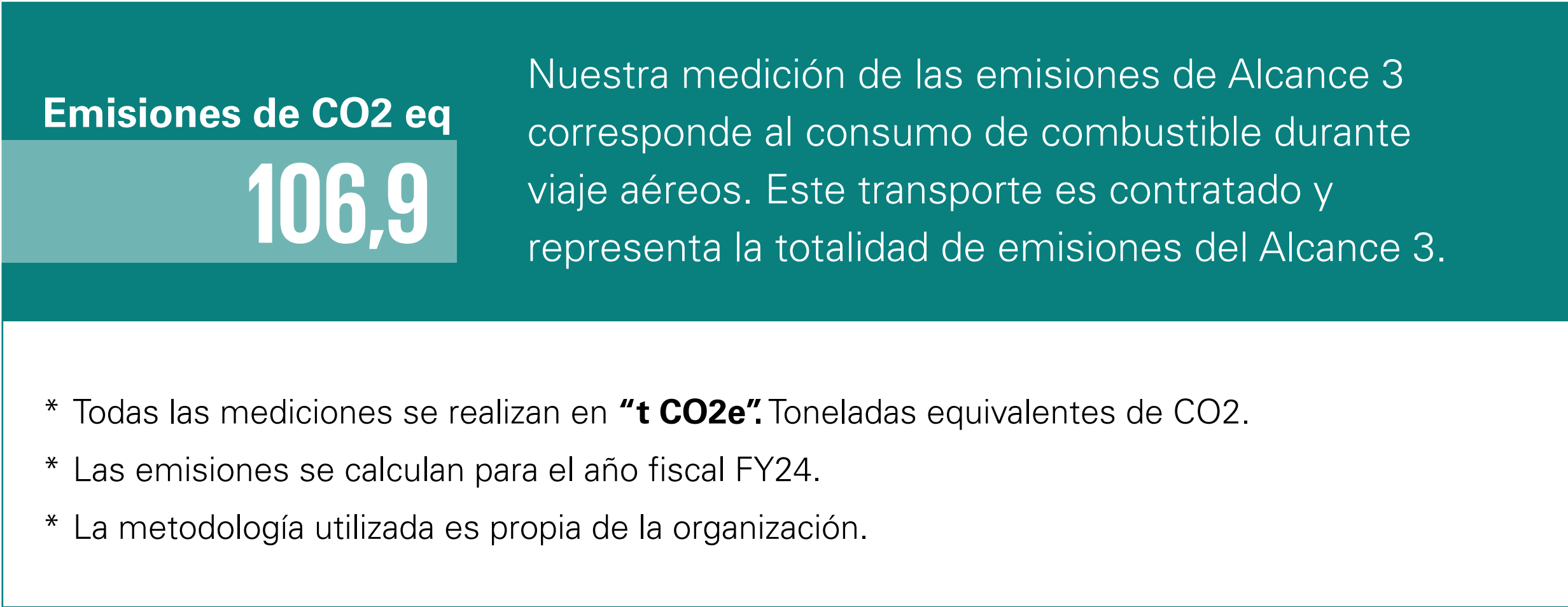
Emisiones indirectas al generar energía (Alcance 2)

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 en nuestras oficinas.

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 indirectas (Alcance 3)



Total de la huella de carbono	
FY23	FY24
253 Ton CO ₂ eq	173,5 Ton CO ₂ eq

Durante el periodo de reporte, gracias a la implementación de hábitos de consumo sostenible en nuestras oficinas y a decisiones más conscientes en cuanto a los viajes de negocios, logramos reducir nuestras emisiones globales.

Este logro demuestra el impacto positivo de adoptar prácticas responsables en nuestra operación y la efectividad de la gestión sostenible. Seguimos comprometidos con la reducción de nuestra huella de carbono desde las decisiones estratégicas que se toman desde el negocio hacia la sostenibilidad.



7.2. Gestión energética

Consumo de energía dentro de la organización			
	FY23	FY24	Unidad de energía
Consumo total de energía	600.566	583.933	kW/h
Consumo total de electricidad	594.434	576.933	kW/h
Consumo total de energías renovables	6.132	6.132	kW/h

En nuestro trabajo por implementar energías limpias y mitigar el consumo energético desde 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.

Esto nos permitió identificar dinámicas de consumo y junto a los buenos hábitos de nuestra gente logramos mitigar el consumo de energía. Frente al periodo anterior, se presentó un leve aumento en el consumo debido a que nuestros colaboradores tuvieron mayores dinámicas de presencialidad.



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. 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.

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

Esto y las dinámicas poblacionales nos permitieron reducir nuestro consumo de agua en un 11% respecto al periodo anterior.

FY23

1.906

Consumo agua m³

FY24

1.716

Consumo agua m³

7.4. 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 economía circular. 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.

Kilogramos (kg) residuos aprovechables reintegrados a la cadena productiva

FY23 2.051 kg

FY24 9.522 kg

Durante el FY24 se realizó destrucción de archivo, producto de la sistematización de diferentes procesos de gestión documental, debido a eso la cifra de material reciclado presenta un aumento significativo frente el periodo anterior.

Gracias a esta gestión evitamos:



La emisión de 90186 kg de CO₂



El consumo de 106 barriles de petróleo



El uso de 57.026 kW de energía



El gasto de 107.300 galones de agua



La tala de 82 árboles



La ocupación de 67 m³ de relleno sanitario

7.5. 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.**



7.6. Naturaleza y biodiversidad

7.6.1. KPMG Global

KPMG Global ha optado por realizar inversiones en dos proyectos colaborativos con WWF. Estos proyectos buscan **asegurar Áreas Protegidas en la Amazonia, así como explorar el uso de habilidades colectivas para avanzar en la agenda empresarial** y de naturaleza generando impacto en el planeta y la sociedad.



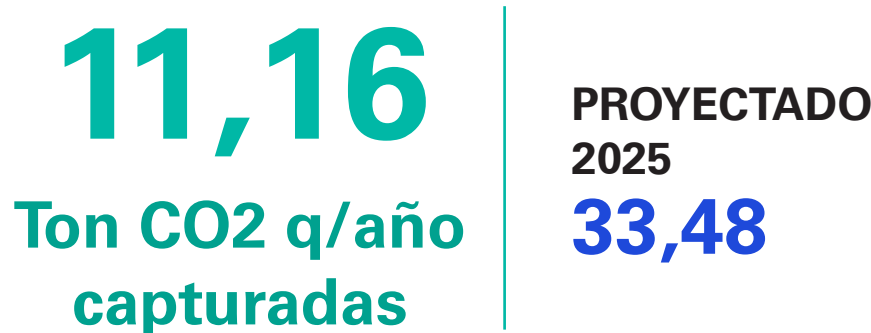
7.6.2. Bosque empresarial de conservación del bosque Andino
KPMG Colombia
GRI 2-25; GRI 304-2

Durante el periodo de reporte en alianza con la Corporación Ambiental Empresarial De La Cámara De Comercio – CAEM, continuamos invirtiendo en proyectos de conservación de biodiversidad. En este esfuerzo, logramos conservar un polígono de 1,000 árboles nativos, con una proyección de expandir esta cifra a 3,000 en los próximos años. Esta iniciativa busca no solo reforestar zonas degradadas con árboles nativos, sino también regenerar la conexión de corredores biológicos en ecosistemas del bosque andino.

Los beneficios de este proyecto han sido significativos y diversos. En primer lugar, la protección del bosque andino ha contribuido a la preservación de la biodiversidad, ya que este ecosistema alberga una gran variedad de especies de flora y fauna, muchas de ellas endémicas y en riesgo.

Otro beneficio de este proyecto ha sido aporte a la mitigación del cambio climático. Los árboles absorben el dióxido de carbono de la atmósfera, ayudando a reducir los niveles de gases de efecto invernadero y regulando la temperatura.

A través de este proyecto, reafirmamos nuestro compromiso con la sostenibilidad.
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

Nuestros compromisos:



Tener un impacto social y económico positivo

- Apoyar la educación y el aprendizaje permanente.

La prosperidad es más que un resultado; en KPMG, es el reflejo de nuestro compromiso constante por generar un impacto positivo y sostenible en nuestras comunidades y en la sociedad en general.

Para nosotros, lograr una prosperidad genuina implica invertir en nuestras comunidades, contribuir al crecimiento económico, crear oportunidades de empleo significativas y brindar servicios que impulsen la sostenibilidad para nuestros clientes. **Ser un buen ciudadano corporativo es parte fundamental de nuestra identidad.** Por esto, nuestros equipos han realizado importantes contribuciones al desarrollo económico y social a través de actividades pro-bono, promoción, voluntariado y donaciones. Juntos, estamos abriendo caminos hacia la prosperidad en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y el pacto global de las Naciones Unidas.

8.1. Contribución económica

GRI 203-1 201-1

Guiados por nuestro propósito y valores, fortalecemos la confianza y la reputación en los mercados de capitales, contribuyendo al crecimiento de la economía nacional y promoviendo un futuro sostenible. **A través de nuestros servicios profesionales generamos más de 260 millones en ingresos anuales, de los cuales el 51% estuvo distribuido en salarios y beneficios de empleados y 32% correspondió al valor económico distribuido.**

Valor económico
directo generado

\$ 239.085.210.995

*Para el FY24 los ingresos presentan un aumento de 7% respecto al periodo anterior.

Valor económico generado por: KPMG S.A.S., KPMG Advisory, Tax & Legal S.A.S., y KPMG Shared Services S.A.S, Firms miembros independientes de la red de Firms independientes de KPMG internacional. Las Firms en Colombia están constituidas bajo la forma jurídica de sociedades por acciones simplificadas.

Valor distribuido en salarios
y beneficios de empleados

59%

Valor económico distribuido

22%

Valor económico retenido

19%

8.2. Empleo

Nuestra intención es ofrecer un entorno laboral satisfactorio y significativo para todo nuestro equipo, apoyándolos en el desarrollo de sus carreras tanto en KPMG como en su vida personal. A través de una cultura de crecimiento y aprendizaje continuo, fomentamos el fortalecimiento de habilidades y cualificaciones sólidas. **De este modo, los profesionales de KPMG no solo contribuyen al éxito de nuestros clientes, sino que también alcanzan sus propias metas personales y contribuyen al crecimiento y fortalecimiento de la sociedad.**



8.2.1. Marca empleadora
GRI 401-1

La experiencia de ser un talento extraordinario inicia desde el proceso de reclutamiento, durante el FY24 enfocamos la atracción y selección del talento extraordinario de KPMG por medio de centros de valoración, actividades dinámicas las cuales están pensadas de manera innovadora y dinámica 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 protagonistas de la evaluación acompañados por los candidatos, pues el diseño de los centros de valoración es único y diferente para cada cargo, área y funciones que se espera que el nuevo colaborador atraviese.

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 en su primer empleo, posicionándonos así, como la primera opción de empleo para profesionales y estudiantes de carreras como contaduría pública, economía, derecho e ingenierías. Somos una Firma de oportunidades para los jóvenes profesionales.

8.2.2. Contrataciones FY24

Contrataciones por cat de cargo	
Socio	0
Director	1
Senior Manager	0
Manager	4
Senior Associate	6
Associate	522

Contrataciones por ciudad	
Barranquilla	24
Cartagena	0
Bogotá	435
Bucaramanga	1
Cali	45
Medellín	28

Contrataciones por género			
Femenino	303	Masculino	230

Contrataciones por edad	
25<	235
25-34	252
35-44	43
45-54	3
>55	0

Contrataciones por líneas de negocio	
Auditoría	324
Advisory	74
Tax & Legal	89
Central Services	46
Total	533

8.2.3. Estrategias para ser la clara elección del mejor talento

Estrategias realizadas en atracción de talento para cada línea: ¿qué nos está haciendo atractivos y nos está ayudando a atraer gente? ¿Por qué la gente está diciendo sí a nuestras ofertas?



Tax & Legal

Para la atracción de talentos en la línea de negocio, aumentamos nuestra participación en ferias laborales y universitarias, con los grupos estratégicos de interés (Universidad del Externado, Universidad de los Andes, Universidad Central, Universidad Javeriana, entre otras), realización de Open Days para generar expectativa en los futuros profesionales y motivarlos a iniciar su vida laboral en Tax & Legal.

Se realizó el establecimiento de alianzas estratégicas con universidades de interés, realizamos una estrategia de back up para cargos críticos en el área de Other Bookkeeping Services para atender con mayor prontitud las necesidades del negocio.

Por otro lado, realizamos un podcast con la participación de nuestro Socio Líder Ricardo Ruiz y Cindy Bustos (Líder de empleabilidad de Magneto), en el que además de contarnos sobre los beneficios de pertenecer a una Firma como KPMG, invitó a la población a postularse en las vacantes de la línea y a darse la oportunidad de conocernos. En colaboración con Magneto, nuestro aliado estratégico de empleabilidad, participamos en dos LinkedIn Live para dar a conocer el proceso de vinculación en la Firma y las oportunidades de crecimiento.

Los profesionales nos eligen como su mejor lugar para trabajar por la calidez humana que encuentran en los diferentes roles de los equipos de la línea y, además, el plan carrera, equilibrio entre vida personal y laboral, y formación continua que se oferta en comparación con el mercado laboral actual.

Auditoría

Continuidad en la estrategia de Back up para la temporada de Auditoría dividida por 3 metas para garantizar el cubrimiento oportuno de los requerimientos de la línea de negocio basado en las necesidades del mercado y de la Firma.

Realización de Assesment Center reflexivos y analíticos, que permitieron obtener los perfiles y candidatos idóneos para los equipos de trabajo.

En cuanto a lo que nos hace atractivos como línea de negocio, encontramos que los beneficios ofrecidos como: modalidad de trabajo, flexibilidad de horarios de acuerdo con las necesidades académicas de los colaboradores, oportunidades de crecimiento laboral y reconocimiento de la Firma en el mercado, así como, nuestros lineamientos de contratación que se guían por mantener una línea de inclusión y diversidad permanente ofreciendo oportunidades a toda la comunidad nos hace atractivos en el mercado.

Para la atracción de talentos, realizamos la publicación de ofertas en redes sociales y sin duda, garantizamos el buen servicio al cliente interno y externo.

Central Services

Al ser un área transversal de apoyo para las líneas de negocio, para Central Services realizamos la aplicación de todas las estrategias implementadas en las líneas de negocio para favorecer la obtención de talentos requeridos.

Advisory

Se realizó la implementación del programa evaluativo mediante Assesment Center con el equipo Gerencial, para la captación de nuevos talentos, participación en ferias universitarias y laborales para crear enlaces de conexión con profesionales en formación o egresados, se realizó la suscripción a nuevos portales de empleo enfocados en perfiles tecnológicos que permitió la atracción de más profesionales en el campo y respuesta oportuna a los requerimientos de la línea.



Novedades, futuros proyectos e información de interés

Advisory

Refuerzo del programa de referidos a través de la difusión de convocatorias laborales mediante los canales internos, fortalecimiento del programa de universidades a través de los Open Days, incluyendo la **participación continua del grupo gerencial para identificar oportunidades de nuevos talentos para vincular**. Dar continuidad con las mesas de trabajo con el equipo de A&S para el reclutamiento efectivo de perfiles críticos o de Licitaciones.

Central Services

Continuidad en la participación de los Open Days para darle visibilidad a las necesidades del área (Administrativa y TI), **buscar alianzas con nuevas plataformas tecnológicas para la atracción de perfiles TI** teniendo en cuenta las necesidades actuales del mercado y los aprendizajes obtenidos en la búsqueda de estos perfiles durante el FY24. De acuerdo con las necesidades de los equipos de TI que puedan presentarse, generación de espacios como mesas de trabajo para identificar las necesidades y alinear la búsqueda de los perfiles requeridos.

Tax & Legal

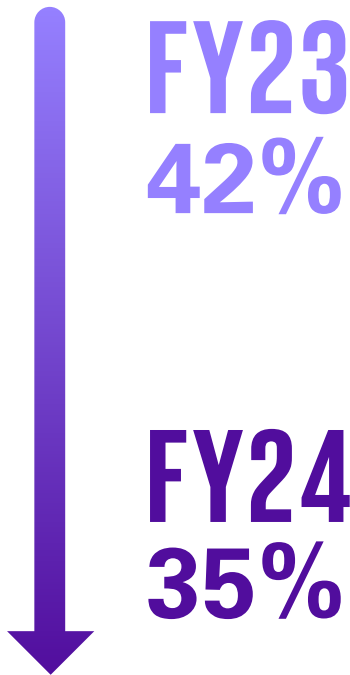
Se está trabajando en un plan piloto de becas universitarias, para crear un semillero de talentos que posterior a su finalización de formación académica se vinculen con nosotros y ocupen con inmediatez los requerimientos de los diferentes equipos de trabajo. Adicionalmente, se están fortaleciendo las alianzas estratégicas con universidades para contar con la participación de representantes de la línea en eventos de interés que permitan mayor posicionamiento, y a su vez, aumentar el número de Open Days con universidades favoreciendo la obtención talentos para formar al interior de la línea.

Auditoría

Fortalecer la estrategia del Back up alineada a las nuevas necesidades de la línea que puedan surgir, dado que ha sido una estrategia que ha funcionado durante los últimos tres años. **Implementación de una estrategia de retención de personal "Tu aliado estratégico", que permita conocer las necesidades de los equipos de trabajo** (de todos los niveles de cargo) que nos permita crear planes de acción de la mano con otros equipos de PPC para mitigar situaciones que puedan presentarse en los equipos. Generar alianzas estratégicas con universidades de interés para el desarrollo de Open Days.

8.2.4. Rotación de personal
GRI 2-7; GRI 401-1

	% Rotación	
	FY23	FY24
Por género		
Mujer	40%	32%
Hombre	46%	39%
Por edad		
25<	51%	53%
25-34	46%	34%
35-44	32%	29%
45-54	20%	12%
>55	20%	22%
Por ciudad		
Barranquilla/Cartagena	41%	53%
Bogotá	43%	34%
Bucaramanga	28%	23%
Cali	36%	40%
Medellín	43%	29%



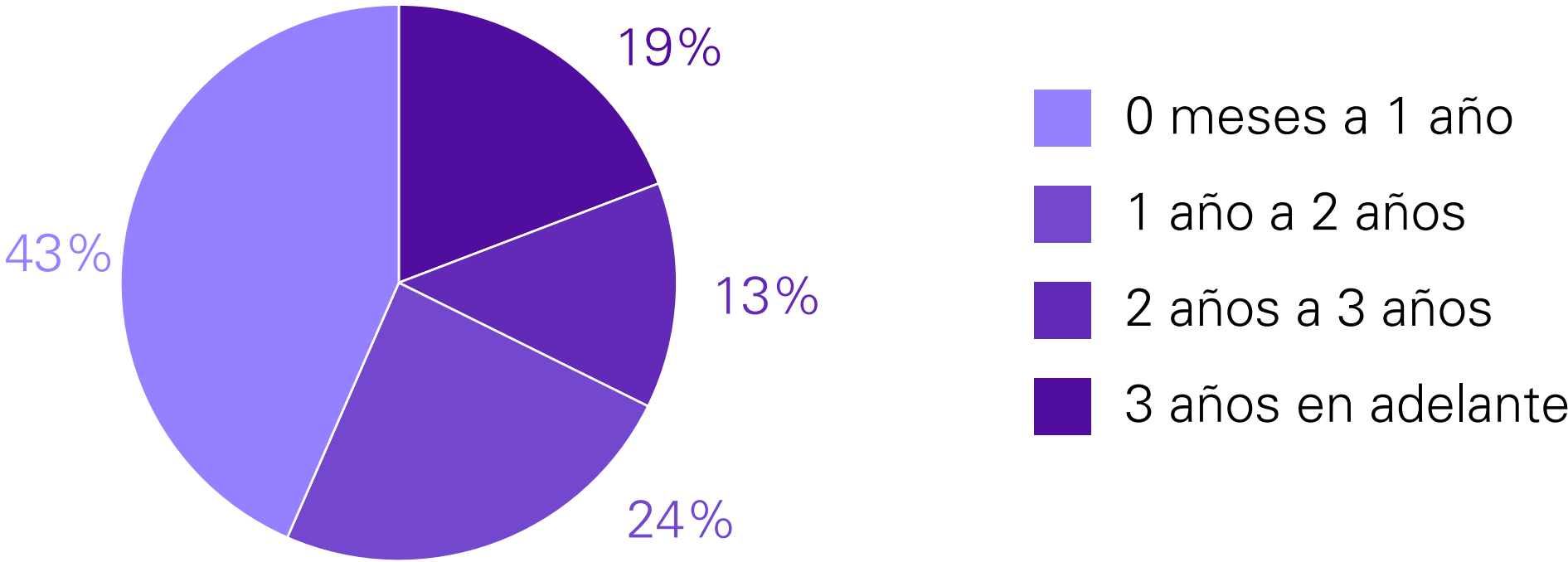
Como tendencia general frente al periodo anterior, hay una disminución notable en la rotación de la Firma con una diferencia de 7 puntos porcentuales.

Rotación por línea de negocio		
	FY23	FY24
Auditoría	52%	45%
Advisory	37%	34%
Tax & Legal	33%	25%
Central Services	36%	20%

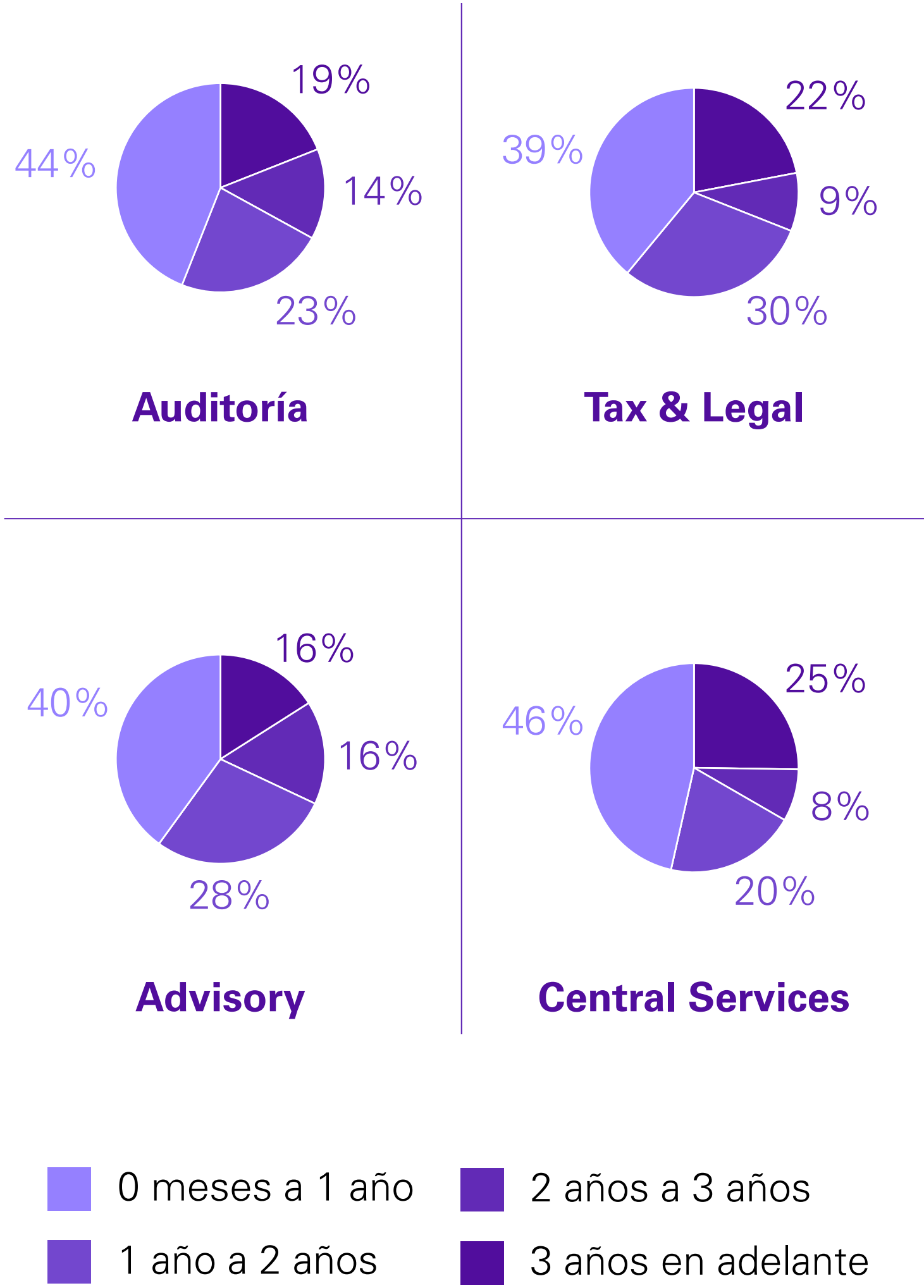
*Nota: la información presentada corresponde al total de personas activas a corte de septiembre del 2023 y septiembre del 2024.No se tienen en cuenta aprendices.

La mayor parte de los retiros presentados en la Firma, tenían una antigüedad inferior a 12 meses (43%) del total de retiros. Esto nos invita a fortalecer nuestras estrategias de integración y apoyo en la adaptación de los New Joiners.

Antigüedad



Antigüedad por función



Los principales motivos de retiros que llevaron a nuestros excolaboradores a tener otras experiencias laborales son:

	¿Qué motivó la decisión?	¿Qué hemos hecho para retener a nuestro talento?
Mejor oferta laboral	Búsqueda de nuevas oportunidades laborales motivadas por incremento salarial, desarrollo profesional y compensación.	Revisión de salarios Fortalecimiento y divulgación de nuestros beneficios.
Carga laboral	Búsqueda de un equilibrio entre vida laboral y personal.	• Acompañamiento temporada alta a los equipos. • Backup en Auditoría para acompañar la temporada. • Sesiones para la gestión del tiempo y manejo del estrés. • Acompañamiento profesional en psicología.
Situación personal	Diferentes situaciones personales que atraviesan nuestros colaboradores en los diferentes sistemas de su vida: personal, familiar y laboral.	

8.3. Innovación

En KPMG Colombia tenemos presente que, la innovación va más allá de las fronteras de nuestra Firma, por esto buscamos a través de la colaboración con otras organizaciones, clientes, proveedores, colaboradores, alianzas y grupos de interés nuevas formas de entregar valor al mercado y la sociedad.

8.3.1. Gerencia de proyectos y productos digitales

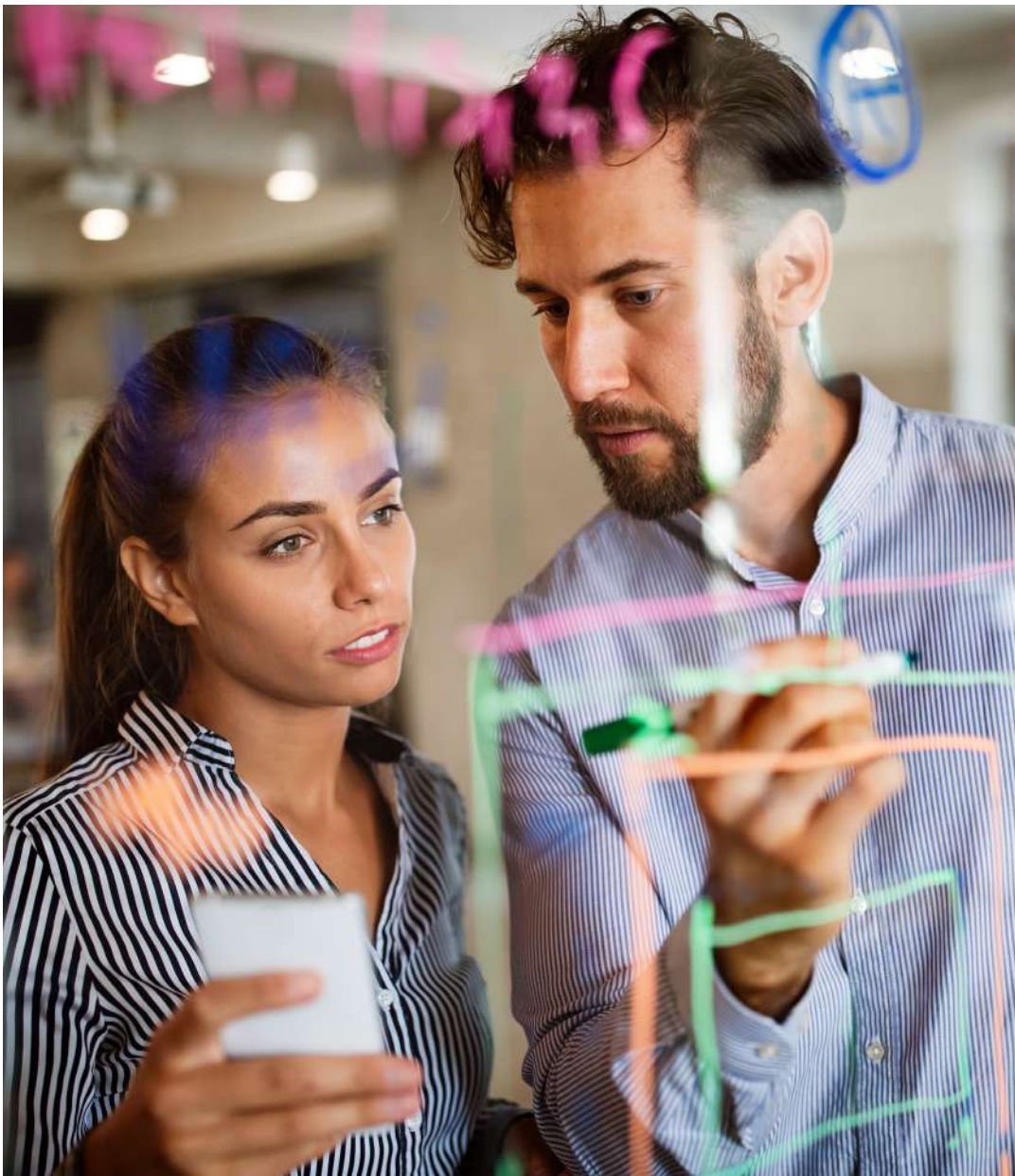
La Gerencia de Proyectos y Productos Digitales de KPMG en Colombia, es la encargada de administrar el portafolio de proyectos relacionados con el desarrollo y mejora de productos digitales, adopciones, implementaciones y optimización del componente tecnológico desde los diferentes procesos de la Firma, todo lo anterior con el apoyo de las diferentes áreas de negocio o generadores de las ideas y de las áreas transversales que se nos apoyan en actividades de aprobación, conceptos y cumplimiento de lineamientos locales y globales.

Durante el FY24 desde la Gerencia de Proyectos y Productos Digitales, se ha trabajado en la incursión en tecnologías de Inteligencia Artificial, apoyando la adopción de herramientas como M365 Copilot y el desarrollo de la prueba de concepto del primer producto digital basado en Inteligencia Artificial llamado SIONA, desarrollado por nuestro equipo, con el soporte continuo de One Americas.

Adicionalmente, hemos venido desarrollando mejoras sobre nuestros productos digitales más significativos como:

Central Services y Funciones:	Advisory:	Tax and Legal:
KPMG Leader Management Tools	KPMG ESG Terminal y KPMG Ethics Reporting and Management	TL TOOL - Renta Persona Jurídica y Flow Tool

Adicionalmente, a través del conocimiento en nuestros procesos internos y con el apoyo continuo de nuestros líderes funcionales, hemos desarrollado actividades de entendimiento de la situación actual de procesos de gestión comercial y PPC, con el fin de identificar oportunidades de mejora en el aprovechamiento de las tecnologías existentes, así como el planteamiento de desarrollo y mejora de los productos digitales actuales. Algunos de estos proyectos son Seed (Gestión comercial), PRIME PPC, Management Indicators (PPC), entre otros.



8.3.2. Caso de estudio: aplicativo KPMG Clara

KPMG Clara - una plataforma de auditoría inteligente - está en el centro de la transformación de la auditoría. Basada en la tecnología en la nube de Microsoft, la plataforma permite a más de 80.000 profesionales de la auditoría ejecutar los encargos de forma coherente en todo el mundo, en línea con las normas profesionales y dentro de un sólido sistema de controles de calidad.

KPMG Clara combina una profunda experiencia en auditoría global con las avanzadas funciones de seguridad de Microsoft y una capacidad de cumplimiento líder en el sector.

El objetivo de este aplicativo es servir como fuente única para el intercambio de información importante - proporcionando una ventana 24/7 al estado de la auditoría en un solo lugar, diseñado para facilitar interacciones más fluidas y transparentes entre los equipos.

El resultado es una mayor interacción con su equipo de trabajo, que consiste en conversaciones más específicas y significativas sobre hallazgos, riesgos y conocimientos específicos. Lo anterior ha transformado la realización de auditorías e incluyen flujos de trabajo rediseñados que guían a los auditores a través de la aplicación de una nueva metodología basada en normas (ISA, PCAOB y AICPA).

Finalmente, en materia de innovación los flujos de trabajo proporcionan una serie de pasos en una secuencia lógica, con una clara visualización de conocimientos y orientaciones que garantizan cumplimiento a los entandares normativos, **es un aplicativo muy robusto e intuitivo, permite personalizar el flujo de trabajo a las necesidades específicas del trabajo de auditoría a realizar y almacena la información en la nube.**



8.3.3. Caso de estudio: adoptar el desarrollo tecnológico con confianza

Los bancos juegan un papel esencial en el crecimiento económico y actúan como columna vertebral de la economía global. Con uno de los bancos comerciales más grandes de Colombia desarrollamos una ambiciosa agenda para mejorar la eficiencia de sus operaciones y asegurar resultados de calidad, al tiempo que pudimos fortalecer su gestión de riesgos, mitigación y cumplimiento normativo.

Colaboramos estrechamente con nuestro cliente en un proceso integral de Automatización Robótica de Procesos (RPA), evaluando el uso de la robótica para automatizar áreas clave como la revisión de créditos, cobranzas, compensación y liquidación, además de mercados de capitales y negocios internacionales.

Como resultado, nuestros profesionales desarrollaron e implementaron con éxito una estrategia integral de RPA, desplegando más de 200 robots (o bots) en las operaciones del banco. En un contexto donde la evaluación de riesgos y el cumplimiento son esenciales para mantener la integridad de las operaciones bancarias y generar confianza en el consumidor, esta automatización de última generación no solo mejoró la eficiencia, sino que también elevó la calidad de los datos, fortaleciendo la capacidad de toma de decisiones del banco y optimizando su desempeño en gestión de riesgos y cumplimiento.



8.4. KPMG Colombia como ciudadano corporativo GRI 203-1

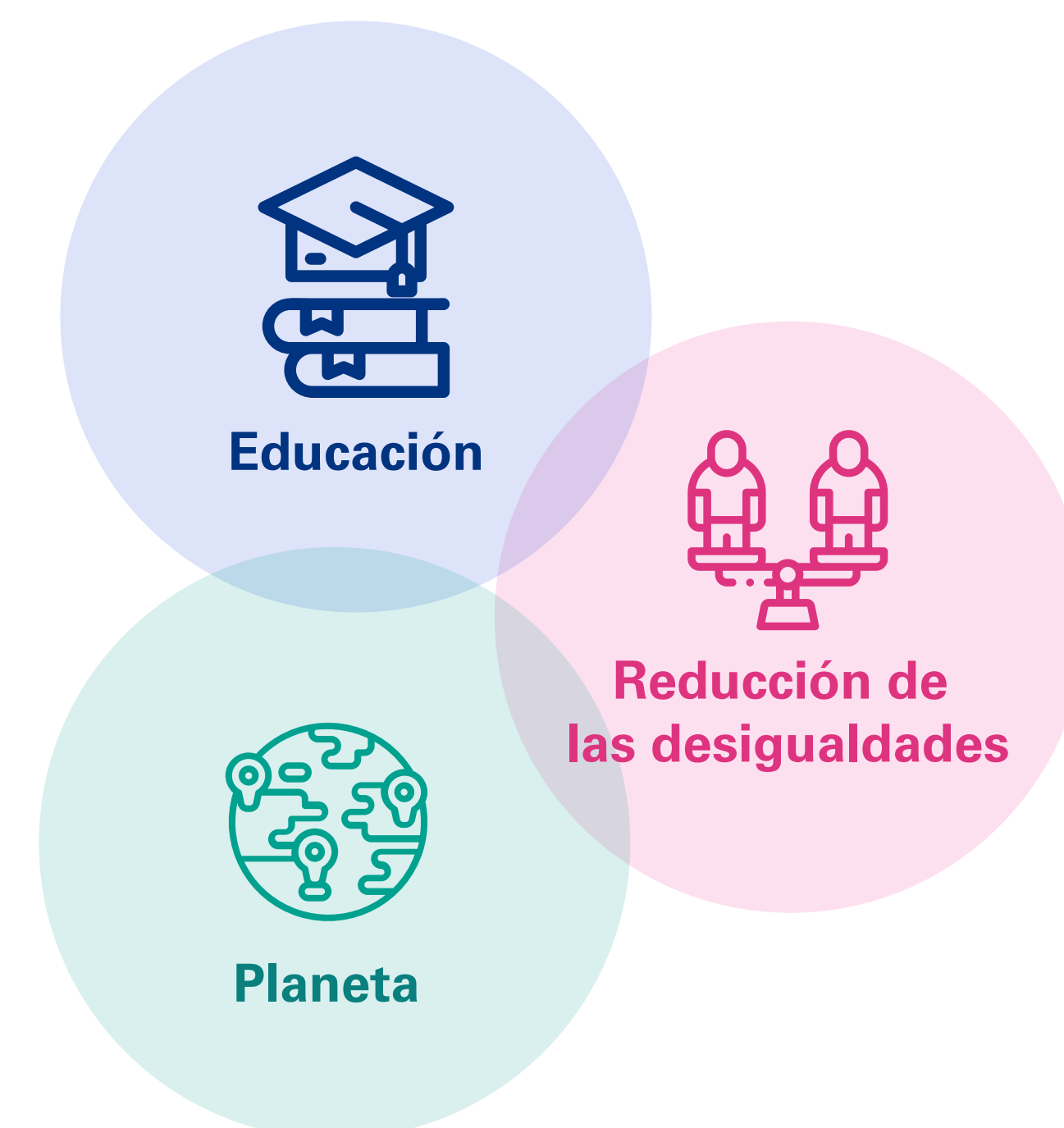
El sector privado tiene un papel fundamental que desempeñar en la economía y la prosperidad de la sociedad. Ser un buen ciudadano corporativo significa asumir ese papel y trabajar en alianza con diferentes actores para desarrollar estrategias responsables y sostenibles que produzcan cambios reales.

Utilizamos nuestras habilidades, experiencia y pasión colectiva para impulsar una sociedad positiva en constante cambio. Nos comprometemos a defender la salud y el bienestar, promover una educación de calidad, reducir las desigualdades y adoptar medidas efectivas para combatir el cambio climático.



8.4.1. Nuestro impacto colectivo GRI 203-1

Durante el periodo de reporte, con el apoyo de nuestra gente, continuamos realizando contribuciones significativas para promover la prosperidad y la sostenibilidad a través de donaciones, patrocinios y voluntariado en áreas como:





Educación

Nuestros profesionales impulsan la transformación positiva a través de voluntariados en donde comparten su conocimiento y experiencia en diferentes proyectos educativos que aportan a la agenda 2030 e impactan la vida de jóvenes del país.



Enactus

En línea con nuestra convicción y compromiso con aportar al cierre de la gran brecha existente en materia de educación superior en nuestro país, participamos como Auditores y coordinadores de salón en el Enactus National Expo 2024. De la mano de nuestros colaboradores logramos empoderar a jóvenes de diversas universidades del país, fomentando la colaboración y la innovación de proyectos.

Compartir nuestro conocimiento con la comunidad en iniciativas de impacto educativo que impulsen la transformación sostenible es uno de nuestros objetivos ESG alrededor de **120 jóvenes** nos demostraron que la innovación y el emprendimiento sostenible son una herramienta fundamental para transformar nuestro país.





Banco del tiempo y talento – ANDI

Participamos en un proyecto educativo dirigido a estudiantes de secundaria, en el que nuestros colaboradores compartieron sus conocimientos profesionales. Este espacio permitió brindar herramientas clave para la vida y el desarrollo de los jóvenes en temas como el autoconocimiento, aprendizaje de idiomas, preparación para entrevistas laborales y planificación de carrera. Nos sentimos orgullosos de contribuir al crecimiento personal y profesional de esta nueva generación, en esta actividad logramos impactar **591 jóvenes**.

Educación superior

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.

Herramientas para el mundo laboral

Nuestra gente utiliza sus habilidades y fortalezas para dar mentorías a nuestros aprendices SENA y crear un grupo de talentos preparado para el mercado una vez finalicen su paso por la Firma.

46 aprendices y practicantes recibieron capacitaciones a través de sesiones del programa interno “Herramientas para el mundo laboral aprendices SENA y practicantes universitarios”, con objetivo de aumentar la empleabilidad en nuestro país.

Reducción de las desigualdades

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.

A través de esta alianza logramos impactar

41 niños y niñas

en donde se gestionan proyectos para mejorar la calidad de vida de las familias y jóvenes.

Planeta

Guardianes ambientales

Durante el periodo de reporte 185 colaboradores a nivel nacional participaron de nuestro voluntariado corporativo Guardianes Del Bosque.

Nuestra gente dejó huella en varias ciudades del país: en Medellín y Bogotá con la siembra de más de **100 árboles**; en Barranquilla, apoyando la siembra de manglares en la Ciénaga de Mallorquín y en Cali, con la recolección de residuos.

En este voluntariado conectamos nuestros sentidos con la montaña y recordamos que cada uno de nosotros es responsable de actuar y proteger el suelo, los árboles, las semillas y la cultura de cuidado y respeto por el otro.



8.5. Board Leadership Center

Durante el período reportado, el **KPMG Board Leadership Center (BLC)** fortaleció su compromiso con la mejora continua en la estructura y funciones de supervisión de los Comités de la Junta, reconociendo la importancia crítica de los temas ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) en el contexto actual. En respuesta a la creciente demanda de accionistas, reguladores y el sector empresarial, el BLC centró sus esfuerzos en promover prácticas de sostenibilidad e inclusión, abordando especialmente los riesgos emergentes, la diversidad, la ciberseguridad y la sostenibilidad en los Gobiernos Corporativos.

Para expandir su presencia y generar un impacto sostenible en el país, realizó cinco mesas académicas. **También, el BLC llegó a diversas regiones, incluyendo el Pacífico y la región Caribe, donde más de 120 líderes empresariales y académicos se reunieron para debatir sobre Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) en el contexto de la gobernanza corporativa.** Este espacio subrayó la importancia de la diversidad —en género, etnia, cultura y generación— como un activo estratégico para las empresas, impulsando su competitividad y resiliencia. Las Juntas Directivas con una composición diversa están mejor preparadas para enfrentar desafíos complejos y tomar decisiones balanceadas y de alto impacto.



En estos encuentros también se exploró el papel central de los factores ESG como pilares de la competitividad y sostenibilidad empresarial. La adopción de prácticas ESG, además de beneficiar al entorno social y ambiental, tiene un impacto directo en la atracción y desarrollo del talento humano, favoreciendo la innovación, el crecimiento y el cumplimiento de las expectativas de responsabilidad corporativa, elementos que potencian el valor y la reputación de las empresas.

El BLC, también organizó un panel con destacados líderes empresariales en el cual se abordó el rol estratégico del Comité de Auditoría y Riesgos en la transparencia financiera, la mitigación de riesgos y la confianza de los inversionistas, especialmente en un entorno empresarial volátil. Los panelistas también analizaron cómo la tecnología emergente, en particular la inteligencia artificial, puede optimizar las auditorías y la gestión de riesgos. Se discutieron además estrategias innovadoras para fortalecer los objetivos ESG en colaboración con los comités de gobernanza, promoviendo una evolución alineada con las mejores prácticas globales.

Por otro lado, el BLC produjo más de 70 contenidos especializados, incluyendo estudios, entrevistas, informes y presentaciones, enfocados en informar sobre las tendencias de gobernanza corporativa.

En el ámbito internacional, KPMG Colombia participó activamente en la reunión global de líderes del BLC en Londres, compartiendo casos de éxito y promoviendo la iniciativa KPMG BLC THINK TANK, diseñada para crear soluciones a los desafíos planteados por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) mediante la colaboración en diferentes países.

KPMG Colombia, a través del Board Leadership Center, reafirma su compromiso de inspirar confianza y promover prácticas sostenibles en el ecosistema empresarial colombiano.



Con esta iniciativa seguiremos trabajando con diferentes líderes de industrias y sectores en la construcción de un futuro más inclusivo, resiliente e innovador, capaz de responder a los desafíos y oportunidades que plantea el mundo actual.

8.6. Colombia Tech Report

Somos los creadores del Colombia Tech Report, reporte del ecosistema de startups del país, que realizamos junto con la Cámara de Comercio de Bogotá, Cali y Barranquilla; ANDI y ANDI del Futuro, iNNpulsa Colombia, EAFIT y On-going, CESA, EIA.

Con este informe aportamos a la estructuración y el análisis de datos que se traducen en conocimiento para la toma de decisiones de los distintos actores que le apuesta al emprendimiento tecnológico, como incubadoras, aceleradoras, centros de emprendimiento, universidad, inversionistas, corporativos y entidades del gobierno.

El Colombia Tech Report es el proyecto número uno de Emerging Giants, segmento a través del cual ayudamos a los startups a crecer de manera ordenada y sostenible solucionando sus retos legales, tributarios, de auditoría y consultoría en las distintas fases.

En este informe mapeamos cada año (desde el 2021) el número de startups del país, identificamos su distribución geográfica y por industrias, las dinámicas y proyecciones de inversión, la distribución de los actores, el perfil de los fundadores y las tendencias del ecosistema.

Los resultados de este informe han sido difundidos en más de 70 notas, 65% en medios de comunicación Tier 1, y han sido consultados directamente desde la plataforma por más de mil actores. Esto posiciona nuestro ecosistema con actores nacionales e internacionales atrayendo mayor inversión al país y aumentando la visualización de los emprendimientos de base tecnológica. Además, **al tener estadísticas actualizadas, el informe ayuda a comprender el panorama general**, las fortalezas, debilidades y oportunidades, que permiten guiar y aumentar las oportunidades disponibles en el mercado para el fomento del emprendimiento e incrementar la calidad de las iniciativas existentes.



A través de este estudio, también podemos conocer el estado actual del mercado, los sectores con mejores proyecciones de crecimiento y consolidación y las regiones con mayor actividad de emprendimiento tecnológico. Esto causa también un impacto socioeconómico en las regiones pues pone los ojos en estos ecosistemas emergentes fomentando dinámicas de inversión, conexiones y posibles negocios con sus emprendedores.

En esta línea, durante el 2024 se realizaron eventos de profundización del reporte -además del principal en Bogotá- en Medellín, Cali y Barranquilla; en el marco de otros eventos del ecosistema en donde se promovió el networking, la inversión y las conexiones entre los distintos actores:



Key points Colombia Tech Report 2023

1.720 startups
+30%
vs 2022

Colombia
#2 Puesto LATAM
(▲2) VS 2023

445M.
EN RONDAS DE EQUITY
(120 DEALS)

341 M.
EN VENTURE DEBT
(14 DEALS)

17% FINTECH

10% SAAS

**6% GESTIÓN DE
NEGOCIOS**

55% Bogotá

25% Medellín

3% B/quilla

8% Cali

8.7. Publicaciones y medios

Biblioteca global de informes de sostenibilidad KPMG Global

KPMG Global cuenta con una biblioteca en donde se pueden consultar los informes de sostenibilidad de los diferentes países.



KPMG Colombia

Informe de sostenibilidad KPMG Colombia FY23.



Artículo Maria Camila Ortiz

Revista Lexir

Transforming work for a sustainable future: people, planet and prosperity.

Sep 2024

Transforming work for a sustainable future: people, planet and prosperity

For some time now, companies have been adopting social and environmental responsibility initiatives, not only to maintain and strengthen their reputation and credibility, but also because of the crucial role they play in society. This commitment must be reflected not only towards customers and society, but also internally through actions aimed at human talent within the organization. It is essential that companies implement strategies that educate, raise awareness and serve as a model for their personnel, thus fostering a culture of responsibility that transcends all levels of the company.

An example of commitment and social and environmental responsibility are the actions that KPMG Colombia has implemented from the pillars people, planet and prosperity, which are intended to impact not only the lives of its clients, but also that of its employees by implementing values aimed at building a sustainable business and an internal culture that is characterized by being supportive, inclusive and purposeful. At KPMG, these pillars have been identified by the following actions that have had a positive impact on human talent:

People: People are the most valuable asset for KPMG and therefore promoting continuous development is essential to implement a change and transformation towards an inclusive and sustainable future. Inclusion, diversity and equity are part of the organizational culture being vital elements for the development of corporate objectives, that is why KPMG have implemented actions aimed at female empowerment, inclusion through the construction of a culture based on respect, the construction of spaces where people who are part of the LGBTQ+ community develop their full potential and feel in a safe space. Likewise, KPMG's actions are focused on the balance between personal and work life, the management of an adequate work environment, as well as physical and mental health, positively impacting human talent, their families and the environment.



Maria Camila Ortiz Zabala
Labor Law Manager, KPMG

Memorias externas

Nota Camilo Rodríguez:

Sentencia determina que las empresas generadoras de energía deben pagar sobretasa.

Sentencia determina que las empresas generadoras de energía deben pagar sobretasa

La determinación de la Corte Constitucional realmente establece un nuevo marco normativo para las empresas generadoras de energía hidroeléctrica

El uso de este sitio web implica la aceptación de los [Términos y condiciones](#). Utilizamos cookies propias y de terceros para mejorar la experiencia del usuario a través de su navegación. Si continúa navegando acepta su uso. [Política de Cookies](#).



Foto: Cortesía

NOTICIAS RCN
noviembre 04 de 2023 | 02:23 p. m.

Unirse al canal de Whatsapp de Noticias RCN

La Corte Constitucional de Colombia ha emitido un fallo trascendental en relación con la sobretasa de tres puntos ordinarias al impuesto de la renta, para las empresas generadoras



LO MÁS VISTO



Esta es la foto de 'Epa Colombia' al ingresar como reclusa a la cárcel El Buen Pastor en Bogotá

Hace 5 horas

2 Impacto confirmó que ya fue reclusa 'Epa Colombia' en la cárcel El Buen Pastor

Hace 6 horas

Dólar

8.8. Participación en asociaciones

GRI 2-28

KPMG Colombia ha mantenido una participación activa y estratégica en las principales cámaras y agremiaciones del país, fortaleciendo su compromiso con el desarrollo sostenible y la promoción de las mejores prácticas empresariales. Como miembro de la Cámara de Comercio de Bogotá y la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), KPMG contribuye a iniciativas que fomentan la sostenibilidad corporativa, la innovación y la responsabilidad social en el sector privado. A través de su participación en diversas plataformas, la Firma colabora en la elaboración de programas que impulsan la competitividad y la transparencia en el entorno empresarial colombiano.

Además, KPMG ha trabajado en estrecha colaboración con organizaciones sectoriales como el Cámara de la Industria Digital y la Cámara Colombiana de Infraestructura, donde su experiencia en auditoría y consultoría es un aporte clave para proyectos sostenibles en áreas críticas de la economía.

Estas alianzas refuerzan el compromiso de la Firma con el crecimiento responsable, contribuyendo a la creación de valor a largo plazo para sus clientes y la sociedad, mientras se fomenta el respeto por el medio ambiente y el desarrollo de una economía más equitativa y resiliente.

KPMG es actualmente miembro de:

- ▶ Cámara de Infraestructura.
- ▶ Instituto Nacional de Contadores Públicos.
- ▶ Instituto Tributario de Derecho Colombiano.
- ▶ Amcham Suroccidente.
- ▶ Amcham Antioquia.
- ▶ AmCham Bogotá.
- ▶ AmCham Barranquilla.
- ▶ CEA.
- ▶ Britcham.
- ▶ ANDI.
- ▶ Cámara de Hidrógeno ANDI NATURGAS.
- ▶ Cámara de la Industria Digital ANDI.
- ▶ Consejo Privado de Competitividad.

9.

Alineación técnica y marcos utilizados

GRI 2-4

Los indicadores presentados en este informe 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:

FY24: octubre 2023 – septiembre 2024.

GRI 1 Utilizado

GRI 1: Fundamentos 2021.

Estándares sectoriales utilizados

Por el tipo de actividad económica, no aplica.

10. Glosario

GOBERNANZA

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.

Año fiscal (FY): la Firma maneja un periodo de 12 meses, iniciando en octubre del 2023 y finaliza en septiembre del 2024.

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).

Corporate Sustainability Reporting Directive: la CSRD es la nueva legislación de la Unión Europea que obliga a todas las grandes empresas a publicar informes periódicos sobre sus actividades de impacto ambiental y social.

C/ST y/o RC/ST: es el riesgo de corrupción y/o el riesgo de soborno transnacional. Es la posibilidad de que, por acción u omisión, se desvíen los propósitos de la administración.

Doble materialidad: permite a las empresas identificar y gestionar los aspectos más relevantes para su negocio y sostenibilidad.

Principios del Pacto Mundial: son los valores esenciales desde el nacimiento de la iniciativa en el año 200. Se fundamentan en diversas declaraciones de Naciones Unidas en materia de derechos humanos, normas laborales, medioambiente y anticorrupción y gozan de consenso universal.

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

Estándares Europeos de Información de Sostenibilidad: la ESRS son un conjunto de normas que establecen cómo las empresas deben presentar información sobre su impacto y sus iniciativas en materia de sostenibilidad.

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.

IAASB: desarrolla normas y guías de auditoría y aseguramiento para uso de todos los contadores.

IESBA: consejo independiente de emisión de normas que desarrolla y emite normas, en el interés público, de ética de alta calidad y demás declaraciones para los contadores profesionales alrededor del mundo.

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

ISQM1: norma de Gerenciamiento de calidad de una Firma Profesional de Contadores, la cual aborda el alcance de los trabajos sujetos a una revisión de calidad del trabajo.

IPS: instituciones encargadas de prestar los servicios de salud en su nivel de atención correspondiente a los afiliados y beneficiarios.

KQCE: programa que opera en una jurisdicción distinta a la de la firma, brindando revisiones periódicas de calidad y cumplimiento global.

Manual Global de Gestión de Calidad y Riesgo (GQRMM): describe de forma completa el sistema de gestión de la calidad y riesgo de una organización, siendo clave para los procesos y sirve de guía para todo el sistema.

M365 Copilot: herramienta que apoya a la adopción de la inteligencia artificial.

Our Impact Plan/Nuestro Plan de Impacto (OIP): 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.

NPS (Net Promote Score): indicador con el que, se mide el programa de voz del cliente y hace relación si recomiendan a KPMG.

Organización Mundial de las naciones Unidas (ONU): 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 derechos humanos.

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): 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.

Organización Internacional de Normalización (ISO): se dedica a la creación de normas o estándares para asegurar la calidad, seguridad y eficiencia de productos y servicios.

Pacto Global de las Naciones Unidas: iniciativa por la sostenibilidad corporativa, es un llamado 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, para que actúen de forma que avance los objetivos sociales y la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

PCAOB: el consejo de supervisión de Contabilidad de Empresas Públicas, creada por la Ley Sarbanes-Oxley de 2002, para supervisar a los auditores de las empresas públicas con el fin de proteger los intereses de los inversores y promover el interés público en la preparación de informes.

Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE): se basa en principios éticos y promueve la transparencia e integridad en las operaciones, siendo un conjunto de políticas y procedimientos que tienen como objetivo prevenir, detectar, identificar, gestionar y mitigar riesgos de corrupción y soborno.

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.

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

SAGRILIFT: Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva. Es un mecanismo que permite a las entidades prevenir que sean utilizadas para el lavado de activos o para canalizar recursos hacia actividades terroristas.

Sociedad de ética e independencia (EIP): se encarga de comunicar e implementar políticas y procedimientos de KPMG que, garanticen la implementación y establecimiento de manera efectiva las políticas y procedimientos locales.

SoQM: (System of Quality Management por sus siglas en inglés) Metodología implementada por la práctica global de KPMG para dar cumplimiento a los requisitos de calidad de la norma internacional ISQM1 y cuyo propósito es el mejoramiento continuo en la calidad de los servicios de auditoría y aseguramiento.

SIONA: desarrollo de las pruebas de concepto basado en inteligencia artificial.

Seed: proyectos de gestión comercial.

TL TOOL: renta persona jurídica que permite el desarrollo de actividades de procesos de gestión comercial y PPC.

TMT: sector con amplia gama de industrias tecnológicas.

PERSONAS

Assesment Center: metodología de evaluación que se realiza a los candidatos de forma grupal.

AFP: Administradora de Pensiones y de Cesantías como Colfondos, Porvenir, Protección y Skandia.

ARL: Administradora de Riesgos Laborales, cubrir los riesgos laborales de los trabajadores.

CARE: Consider, Asses, Respond y Evolve, es la aplicación del marco que fomenta una cultura ética sólida y una mayor confianza entre la Firma, sus clientes y la comunidad.

CCL: Comités de Convivencia Laboral.

COPASST: organismo que se encarga de vigilar y promover las normas de seguridad y salud en el trabajo de las empresas.

C³: estrategia para fortalecer el clima laboral, la comunicación entre nuestros equipos de trabajos y la calidad.

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

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

Estrategia IDE: estrategia para que la organización logre un cambio enfocado en la cultura interna de la Firma generando impacto social.

EPS: Entidad Promotora de Salud.

EVP: Employee Value Proposition/ Propuesta de valor para el empleado.
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.

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

My Performance Development Open PD: ciclo de desarrollo de desempeño anual, que se realiza a través de la plataforma My Performance Development (Open PD). 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.

PPC: People, Performance & Culture/ Recursos Humanos.

LGBTIQ+: acrónimo que se refiere a un colectivo de personas que incluye a lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales, queer y otras entidades y orientaciones sexuales.

SST: sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, la cual abarca una disciplina que trata de prevenir las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo.

TI: tecnología de la información es el proceso de creación, almacenamiento, transmisión y precepción de la información.

Todas: referencia a todas las personas.

PLANETA

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.

CEA: fundación que nace en el 2007 para aportar las acciones de filantropía realizadas por las empresas afiliadas.

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.

GEI: gases de efecto invernadero, son gases que se acumulan en la atmósfera y retienen el calor del sol, provocando aumento en la temperatura de la superficie terrestre.

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.

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

RAEE: residuo de aparato eléctrico y electrónico.

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

PROSPERIDAD

CESA: Colegio de Estudios Superiores de Administración.

EAFIT: Escuela de Administración, Finanzas e Instituto Tecnológicos.

EIA: Escuela de Ingeniería de Antioquia.

ON-GOING: centro de emprendimiento de impacto de la universidad EAFIT.

TIER: metodología estandarizada que define o mide el tiempo de disponibilidad de un data center.



11. Índice de contenidos GRI.

Estándar	Indicador	Ubicación	Comentarios	Requisitos Omitidos	Motivo	Explicación
GRI 2: Contenidos generales	2-1 detalles organizacionales.	Capítulo 1 Carta de presidente. Capítulo 4 Nuestra Firma.				
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad.	Capítulo 4 Nuestra Firma.	KPMG Colombia está constituida por KPMG S.A.S, KPMG Advisory, tax & Legal, KPMG Shared Services S.A.S Firms miembros independientes de la red de Firms independientes de KPMG internacional. Las Firms en Colombia están constituidas bajo la forma jurídica de sociedades por acciones simplificadas.			

Estándar	Indicador	Ubicación	Comentarios	Requisitos Omitidos	Motivo	Explicación
GRI 2: Contenidos generales.	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto.	Capítulo 3 Acerca de este informe.				
	2-4 Actualización de la información.	Capítulo 9 Alineación técnica y marcos utilizados.				
	2-5 Verificación externa.			X		El informe no fue sometido a verificación externa.
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales.	Capítulo 4 Nuestra Firma.				
	2-7 Empleados.	Capítulo 6 Personas.				
	2-8 Trabajadores que no son empleados.	Capítulo 6 Personas	En KPMG Colombia el 100% de los trabajadores tienen contrato directo. Ocasionalmente se realizan contrataciones por Outsourcing.			
	2-9 Estructura de gobernanza y composición.	Capítulo 4 Nuestra Firma. Capítulo 5 Gobernanza.				

Estándar	Indicador	Ubicación	Comentarios	Requisitos Omitidos	Motivo	Explicación
GRI 2: Contenidos generales.	2-10 Designación y elección del máximo órgano de gobierno.	Capítulo 1 Carta del presidente.				
	2-11 presidente del máximo órgano de gobierno.	Capítulo 1 Carta del presidente.				
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos.	Capítulo 5 Gobernanza.				
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos.	Capítulo 4 Nuestra Firma. Capítulo 5 Gobernanza.				
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad.	Capítulo 5 Gobernanza.				
	2-15 Conflictos de interés.	Capítulo 5 Gobernanza.				

Estándar	Indicador	Ubicación	Comentarios	Requisitos Omitidos	Motivo	Explicación
GRI 2: Contenidos generales.	2-16 Comunicación de inquietudes críticas.	Capítulo 5 Gobernanza.	Durante el periodo de reporte, se realizó la comunicación de una inquietud al máximo órgano de Gobierno relacionado con trámites y medidas preventivas y se socializó sobre un proyecto de clusterización.			
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno.	Capítulo 5 Gobernanza.				
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno.	Capítulo 5 Gobernanza. Capítulo 6 Personas.				
	2-19 Políticas de remuneración.			X		Contenido de carácter confidencial por políticas de la Firma y seguridad de la información.
	2-20 Proceso para determinar la remuneración.	Capítulo 6 Personas.				

Estándar	Indicador	Ubicación	Comentarios	Requisitos Omitidos	Motivo	Explicación
GRI 2: Contenidos generales.	2-21 Ratio de compensación total anual.	Capítulo 6 Personas.				
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible.	Capítulo 1 Carta del presidente. Capítulo 2 ESG en el centro de todo lo que hacemos: El impacto que generamos en KPMG.				
	2-23 Compromisos y políticas.	Capítulo 5 Gobernanza.				
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas.	Capítulo 5 Gobernanza.				
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos.	Capítulo 7 Planeta. Capítulo 8 Prosperidad.				
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes.	Capítulo 5 Gobernanza.				

Estándar	Indicador	Ubicación	Comentarios	Requisitos Omitidos	Motivo	Explicación
GRI 2: Contenidos generales.	2-27 Cumplimiento de legislación y las normativas.	Capítulo 5 Gobernanza.	Información de carácter confidencial.			
	2-28 Afiliación a asociaciones.	Capítulo 8 Prosperidad.				
GRI 2: Contenidos generales.	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés.	Capítulo 3 Acerca de este informe. Capítulo 4 Nuestra Firma.				
	2-30 Convenios de negociación colectiva.	Capítulo 5 Gobernanza.		X		KPMG Colombia actualmente no cuenta con convenios de negociación colectiva.

Temas materiales

Estándar	Indicador	Ubicación	Comentarios	Requisitos Omitidos	Motivo	Explicación
GRI 3: Temas materiales 2021.	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales.	Capítulo 3 Acerca de este informe.				
	3-2 Lista de temas materiales.	Capítulo 3 Acerca de este informe.				
	3-3 Gestión de los temas materiales 2021.	Capítulo 3 Acerca de este informe.				

G.1 Buen gobierno, ética e independencia.

Estándar	Indicador	Ubicación	Comentarios	Requisitos Omitidos	Motivo	Explicación
GRI 3: Temas materiales 2021.	GRI 3: Temas materiales 2021.	Capítulo 3 Acerca de este informe.				
GRI 205: Anticorrupción 2016.	205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción.	Capítulo 5 Gobernanza.				
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.	Capítulo 4 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.	En el último año no se presentaron reportes, incidentes, investigaciones o sanciones relacionadas con casos de corrupción o soborno que pusieran en riesgo la integridad, transparencia y reputación de la Firma.			

G.2 Negocio con propósito

Estándar	Indicador	Ubicación	Comentarios	Requisitos Omitidos	Motivo	Explicación
GRI 3: Temas materiales 2021.	GRI 3: Temas materiales 2021.	Capítulo 3 Acerca de este informe.				
GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016.	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales.	Capítulo 5 Gobernanza.				

G.3 Desempeño económico

Estándar	Indicador	Ubicación	Comentarios	Requisitos Omitidos	Motivo	Explicación
GRI 3: Temas materiales 2021.	GRI 3: Temas materiales 2021.	Capítulo 3 Acerca de este informe.				
GRI 201: Desempeño económico 2016.	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido.	Capítulo 4 Nuestra Firma. Capítulo 8 prosperidad.				
GRI 202: Presencia en el mercado 2016.	GRI 202-1 Ratios entre el salario de categoría inicial estándar por género y salario mínimo local.	Capítulo 6 Personas.				
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016.	203-1 Contenido inversiones en infraestructura y servicios apoyados.	Capítulo 6 Personas.				

G.4 Excelencia y calidad en el servicio

Estándar	Indicador	Ubicación	Comentarios	Requisitos Omitidos	Motivo	Explicación
GRI 3: Temas materiales 2021.	GRI 3: Temas materiales 2021.	Capítulo 4 Nuestra Firma.				

G.5 Seguridad de la información

Estándar	Indicador	Ubicación	Comentarios	Requisitos Omitidos	Motivo	Explicación
GRI 3: Temas materiales 2021.	GRI 3: Temas materiales 2021.	Capítulo 3 Acerca de este informe.				
GRI 418 Privacidad del cliente 2016.	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente.	Capítulo 5 Gobernanza.				

G.6 Tecnología e innovación.

Estándar	Indicador	Ubicación	Comentarios	Requisitos Omitidos	Motivo	Explicación
GRI 3: Temas materiales 2021.	GRI 3: Temas materiales 2021.	Capítulo 3 Acerca de este informe. Capítulo 4 Nuestra Firma.				

S.1 Atracción del talento, desarrollo y retención

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

Estándar	Indicador	Ubicación	Comentarios	Requisitos Omitidos	Motivo	Explicación
GRI 404: Formación y educación 2016.	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado.	Capítulo 6 Personas.				
	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición.	Capítulo 6 Personas.				
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera.	Capítulo 6 Personas.	La información no se presenta clasificada ya que el 100% de los colaboradores recibe evaluaciones periódicas.			

S.2 Inclusión, diversidad y equidad.

Estándar	Indicador	Ubicación	Comentarios	Requisitos Omitidos	Motivo	Explicación
GRI 3: Temas materiales 2021.	GRI 3: Temas materiales 2021.	Capítulo 3 Acerca de este informe.				
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016.	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados.	Capítulo 6 Personas.				
	405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres.	Capítulo 6 Personas.				
GRI 406: No discriminación 2016.	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas.	Capítulo 5 Gobernanza.				

S.3 Salud y bienestar.

Estándar	Indicador	Ubicación	Comentarios	Requisitos Omitidos	Motivo	Explicación
GRI 3: Temas materiales 2021.	GRI 3: Temas materiales 2021.	Capítulo 3 Acerca de este informe.				
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018.	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.	Capítulo 6 Personas.				
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.	Capítulo 6 Personas.				
	403-3 Servicios de salud en el trabajo.	Capítulo 6 Personas.				
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo.	Capítulo 6 Personas.				

Estándar	Indicador	Ubicación	Comentarios	Requisitos Omitidos	Motivo	Explicación
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018.	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo.	Capítulo 6 Personas.				
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores.	Capítulo 6 Personas.				
	403-9 Lesiones por accidente laboral.	Capítulo 6 Personas.	No se presentaron lesiones por accidente laboral.			

P.1 Cambio Climático.

Estándar	Indicador	Ubicación	Comentarios	Requisitos Omitidos	Motivo	Explicación
GRI 3: Temas materiales 2021.	GRI 3: Temas materiales 2021.	Capítulo 3 Acerca de este informe.				
GRI 302: Energía 2016.	302-1 Consumo de energía dentro de la organización.	Capítulo 7 Planeta.				
GRI 303: Agua y efluentes 2018.	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido.	Capítulo 7 Planeta.				
GRI 305: Emisiones 2016.	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía. (Alcance 2).	Capítulo 7 Planeta.				
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI. (Alcance 3).	Capítulo 7 Planeta.				

Estándar	Indicador	Ubicación	Comentarios	Requisitos Omitidos	Motivo	Explicación
GRI 306: Residuos 2020.	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos.	Capítulo 7 Planeta.				
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos.	Capítulo 7 Planeta.				
	306-3 Residuos generados.	Capítulo 7 Planeta.				
	306-4 Residuos no destinados a eliminación.	Capítulo 7 Planeta.				

P.2 Naturaleza y biodiversidad.

Estándar	Indicador	Ubicación	Comentarios	Requisitos Omitidos	Motivo	Explicación
GRI 3: Temas materiales 2021.	GRI 3: Temas materiales 2021.	Capítulo 3 Acerca de este informe.				
GRI 304: Biodiversidad 2016.	304-2 Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad.	Capítulo 7 Planeta.				

Pr.1 Inversión social y ciudadanía corporativa

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



Derechos Reservados

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

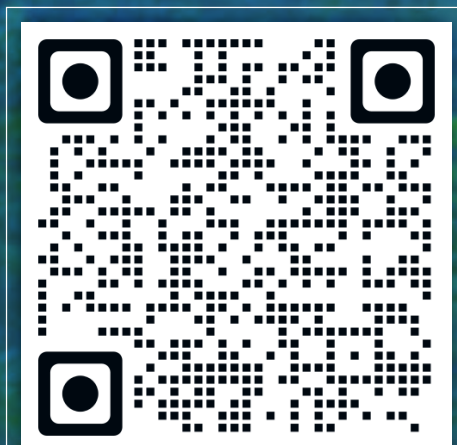
La información aquí contenida es de naturaleza general y no tiene el propósito de abordar las circunstancias de ningún individuo o entidad en particular. Aunque procuramos proveer información correcta y oportuna, no puede haber garantía de que dicha información sea profesional después de un estudio detallado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

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

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

© 2025 KPMG Advisory, Tax & Legal S.A.S. sociedad colombiana por acciones simplificadas, adscrita 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