

Informe de sostenibilidad

Trabajamos en equipo por un futuro
próspero, equitativo y sostenible



Contenido

Mensaje del Socio Director

4

Hitos del año

6

Perfil del informe

8

Materialidad y enfoque de gestión

9

Presentando a KPMG

12

En el mundo

12

En Venezuela

14

- Servicios

14

- Nuestros valores y propósito corporativo

16

- Grupos de interés

17

- Cadena de valor

22

1. Gobernanza

26

Vinculación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible

27

Gobierno corporativo

28

- Formación y desempeño del gobierno corporativo

32

Compromisos globales

32

Nuestro plan de impacto – ambiental, social y de gobernanza (ESG por sus siglas en inglés) 34

Ética, transparencia, administración del riesgo e independencia 36

- Evaluación de riesgos y oportunidades para el negocio 42

- Cumplimiento del marco regulador 44

- Seguridad de la información 44

Imagen y reputación 48

- Eventos, publicaciones y gestión de las comunicaciones 54

70 2. Prosperidad

Vinculación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible 71

Sostenibilidad y eficiencia económica de KPMG en Venezuela 74

Relación comercial con empresas proveedoras 78

Implementación de la tecnología 80

Desarrollo y calidad de los servicios 82

Experiencia del cliente 86

Empleo, selección y retención del talento 96

3. Personas

100

Vinculación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible 101

Nuestro equipo de trabajo 104

- Distribución de nuestro equipo 106

Derechos humanos y laborales 112

- Remuneración 114

- Gestión de las actividades y el teletrabajo 120

- Desarrollo del capital humano y crecimiento de carrera 122

- Formación del equipo 126

- Salud y seguridad laboral 134

- Inclusión, diversidad y equidad (IDE) 142

4. Alianzas

156

Vinculación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible 157

Apoyo a otras instituciones 160

Voluntariado corporativo 160

Programa Sumando Valor 164

Acciones puntuales de responsabilidad social corporativa y filantropía 170

182 5. Planeta

Vinculación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible 183

Combatir el cambio climático 184

- Gestión de los impactos ambientales 186

- Reciclaje 186

- Promoviendo el uso eficiente de los recursos 188

- Huella de carbono 190

- KPMG deja tu huella 192

194 Nuestro liderazgo del FY20-21

202 Indicadores WEPs (The Women's Empowerment Principles)

218 Índice GRI

248 Agradecimientos

Mensaje del Socio Director



Es un honor para mí presentar el Informe de Sostenibilidad 2020-2021 de KPMG en Venezuela, el cual divulga nuestra gestión social, ambiental y económica de nuestra Firma en el período del 1° de octubre de 2020 al 30 de septiembre de 2021.

Durante el segundo año de la pandemia por la COVID-19, hemos seguido enfrentando diversos retos asociados con esta situación y sus efectos en el sector empresarial. Sin embargo, hoy puedo afirmar que contamos con un equipo fortalecido y una estrategia clara que nos permitió adaptarnos con éxito a las circunstancias y materializar nuestros valores en cada acción que emprendimos de acuerdo con las necesidades de nuestros grupos de interés.

Adicionalmente, ratificamos nuestros esfuerzos para materializar la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas, contribuyendo con el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en Venezuela. Estamos convencidos de que las alianzas son el epicentro entre diversos actores del sector privado y las ONG del país como foco fundamental para lograr avanzar en las acciones de la Agenda 2030, por lo que fomentamos esfuerzos conjuntos en pro del bienestar de nuestras partes de interés.

En línea con nuestro compromiso como signatarios de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres de la ONU (WEPs, por sus siglas en inglés) que suscribimos en 2020, impulsamos acciones

desde diversos frentes a favor del Objetivo de Desarrollo Sostenible N° 5 “Igualdad de género”, el cual representa una prioridad estratégica para la Firma.

Ante amenazas mundiales como el cambio climático, continuamos trabajando en línea con el compromiso que tenemos junto a la organización global de KPMG de reducir nuestra huella de carbono para alcanzar cero emisiones netas de CO₂ para el año 2030.

El compromiso más grande de KPMG en Venezuela es con nuestra gente, nuestros clientes y nuestras comunidades. Es por esta razón que el enfoque en la sostenibilidad de nuestras operaciones es un asunto de nuestra mayor prioridad, así como en la revisión de los procesos internos y externos que nos permitan optimizar la entrega de resultados a los clientes y a la sociedad venezolana, generando oportunidades continuas de crecimiento y desarrollo.

Creemos en Venezuela y por ello desde nuestras acciones de responsabilidad social corporativa, seguimos fortaleciendo nuestros programas educativos para lograr efectos positivos en los beneficiarios, desarrollando continuamente iniciativas ambientales, respaldando e impulsando a los emprendimientos y contribuyendo con el sector salud en este momento clave.

Un año más viviendo como equipo nuestro propósito “Inspirar Confianza y Promover el Cambio”, que continuará siendo la brújula para orientar nuestros próximos pasos en materia ambiental, económica y social.

Hitos del año

1

12.666,5 horas de formación para nuestra gente, de las cuales 7.785 fueron para las mujeres y 4.881 para los hombres.

2

32 publicaciones en el año.

3

Publicación de la política global de inclusión, diversidad y equidad (IDE).

4

USD1.250 invertidos en becas para dos estudiantes universitarios.

5

Comité Ejecutivo:

14 % mujeres
86% hombres

Sociedad:

43 % mujeres
57% hombres

6

Contamos con más de 85% de satisfacción de nuestra gente sobre nuestras acciones de responsabilidad social; la colaboración interna; el trabajo por la inclusión, diversidad y equidad; y el crecimiento profesional en la Firma, según la encuesta GPS (*Global People Survey*).

7

Ingresos de 185.173 horas.

8

76% de los ingresos devengados en FY20-21 fue aportado por la Función de *Audit*, 3% por *Advisory* y 21% por *Tax & Legal*.

9

Desarrollo de la política de igualdad de género para las comunicaciones y mercadeo.

10

USD10.794 invertidos en la Campaña Unidos por la Salud.

11

100% de nuestra gente fue capacitada en políticas y procedimientos de anticorrupción.

12

Inversión del equivalente a 4.048 horas en la adecuación de la sede nueva de nuestra oficina en Valencia- edo. Carabobo – región centro.

13

Preparación de nuestro primer reporte de los Indicadores WEPs (*The Women's Empowerment Principles*)

14

Nuestras plataformas de capacitación para nuestra gente son 100% virtuales.

15

232 horas de formación exclusiva en los *workshops* de sostenibilidad para el grupo del liderazgo.

16

116 miembros del voluntariado corporativo:

75 mujeres
41 hombres

17

2.147 horas del voluntariado invertidas en el programa Sumando Valor.

18

5.027 beneficiarios de nuestros talleres Sumando Valor (como parte de las acciones de responsabilidad social corporativa).

19

88% de nuestros clientes recomendarían nuestros servicios, según los resultados del *Net Promoter Score*.

20

62,10% de nuestra gente son mujeres y 37,90% son hombres.

21

52,5% de ascensos para mujeres y 47,5% para hombres.

22

Participación en el II Foro de Sostenibilidad Empresarial en Venezuela, organizado por Naciones Unidas.

23

4.934,01 Kgs. de residuos reciclados.

24

Huella de carbono: 252 TnCO₂

Perfil del informe

(GRI 102-32; 102-45; 102-50; 102-53; 102-54; 102-56)

Presentamos nuestro quinto informe de sostenibilidad el cual ha sido preparado según la metodología del *Global Reporting Initiative* (GRI), en el que mostramos de manera transparente nuestra gestión ambiental, social y económica, realizada durante el año fiscal 2020-2021 (FY20-21) comprendido entre el 1° de octubre de 2020 y el 30 de septiembre de 2021, de acuerdo con el ejercicio fiscal establecido por la organización global de KPMG.

Este informe se ha elaborado de conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI y la información que presentamos corresponde a los resultados de la gestión de las entidades que forman parte de los estados financieros de KPMG en Venezuela: Ostos Velázquez & Asociados, Fundación KPMG y KPMG Escritorio Jurídico.

El Comité Ejecutivo de KPMG en Venezuela ha realizado la aprobación formal del presente informe y garantiza que en su contenido se tratan todos los temas materiales identificados por los grupos de interés.

Para la verificación de los datos aquí presentados contamos con el apoyo del equipo interno de consultoría en Sostenibilidad y Cambio Climático de KPMG en Venezuela. No se realizó una verificación externa.

Para consultas, ponemos a disposición el siguiente correo infosostenibilidad@kpmg.com.

Matriz de materialidad

(GRI 102-42; 102-43; 102-44; 102-46; 102-47)

Para el presente informe estamos trabajando con base en el análisis de materialidad que realizamos para el informe de sostenibilidad del año fiscal anterior, el cual estuvo basado, a su vez, en los resultados de una consulta pública a nuestros grupos de interés (internos y externos), considerando que la opinión de estos se mantiene vigente un año después. Actualizaremos este análisis cada dos años fiscales.



Temas materiales seleccionados por todos los grupos de interés consultados: Nuestra gente (sociedad y colaboradores), comunidad, alumni, clientes, familiares de nuestra gente, universidades, ONG, empresas proveedoras.

Temas materiales seleccionados solo por el liderazgo de la Firma debido a su alta relevancia para el negocio.

Los detalles de los pasos realizados para plantear la matriz anterior, la participación de los grupos de interés y la aplicación de los principios para la definición del contenido del informe y la cobertura de los temas se puede conocer accedendo a la página 12 del documento .pdf de nuestro [Informe de Sostenibilidad 2019-2020](#)

Los temas materiales serán informados con base en indicadores [GRI](#)¹, [WEPS](#)² y/o propios, de la siguiente manera:

Asunto material	Indicadores utilizados
Sostenibilidad y eficiencia económica	<ul style="list-style-type: none"> - Desempeño económico (GRI 201). - Impactos económicos indirectos (GRI 203). - Prácticas de adquisición (GRI 204). - Contenidos generales (GRI 102-7). - WEPS Complementarios #3. - WEPS Indicadores adicionales #21.
Eventos, publicaciones y gestión de las comunicaciones	- Indicadores propios.
Derechos humanos y laborales	<p>El asunto comprende otros temas materiales considerados para el informe:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestión del teletrabajo - Protocolos de salud y seguridad laboral - Desarrollo del capital humano. - Inclusión, diversidad y equidad de género. <p>Por lo que damos respuesta a los "Derechos humanos y laborales" respondiendo a los siguientes indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presencia en el mercado (GRI 202). - Empleo (GRI 401). - Relaciones trabajador - empresa (GRI 402). - Salud y seguridad laboral (GRI 403). - Formación y enseñanza (GRI 404). - Diversidad e igualdad de oportunidades (GRI 405). - No discriminación (GRI 406). - Evaluación de DDHH (GRI 412). - Contenidos generales (GRI 102-36, 102-38). - WEPS Esencial #4. - WEPS Indicadores de medida de entrada y soporte #18.
Gestión del teletrabajo	<ul style="list-style-type: none"> - WEPS Indicadores de medida de entrada y soporte #7. - Indicadores propios.
Inclusión, diversidad y equidad de género	<ul style="list-style-type: none"> - Diversidad e igualdad de oportunidades (GRI 405). - WEPS Esencial #8. - WEPS Complementarios #6 y #7. - WEPS Indicadores de medida de entrada y soporte #1 y #20.

Asunto material	Indicadores utilizados
Inclusión, diversidad y equidad de género	<ul style="list-style-type: none"> - WEPS Indicadores adicionales #2, #7 y #14 - Indicadores propios.
Desarrollo del capital humano	<ul style="list-style-type: none"> - Formación y enseñanza" (GRI 404). - Contenidos generales (GRI 102-27). - WEPS Complementarios #2. - WEPS Esencial #6.
Protocolos de salud y seguridad laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Salud y seguridad en el trabajo (GRI 403). - WEPS Indicadores adicionales #18.
Desarrollo y calidad de los servicios	- Indicadores propios.
Experiencia del cliente	- Indicadores propios.
Seguridad de la información	- Privacidad del cliente (GRI 418).
Imagen y reputación	<ul style="list-style-type: none"> - Contenidos generales (GRI 102-34). - Indicadores propios.
Ética y transparencia, administración del riesgo e independencia	<ul style="list-style-type: none"> - Anticorrupción (GRI 205). - Competencia desleal (GRI 206). - Contenidos generales (GRI 102-11; 102-15;102-17;102-25). - WEP Esencial #8.
Cumplimiento del marco regulador	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Marketing</i> y etiquetado (GRI 417). - Cumplimiento socioeconómico (GRI 419).
Combatir el cambio climático	<ul style="list-style-type: none"> - Energía (GRI 302). - Emisiones (GRI 305). - Residuos (GRI 306). - Comunidades locales (GRI 413).
Alianzas para lograr los objetivos	<ul style="list-style-type: none"> - Comunidades locales (GRI 413). - Contenidos generales (GRI 102-13). - WEPS Indicadores adicionales #23. - Indicadores propios.

¹ [Global Reporting Initiative](#).

² Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPS, por sus siglas en inglés).

Presentando a KPMG

Nuestros fundadores:



La Firma en el mundo

(GRI 102-4)

KPMG International Ltd, una entidad privada inglesa limitada por garantía, es una red global de Firmas con más de 236.000 profesionales que ofrece servicios de Auditoría, Asesoría e Impuesto y Legal en 145 países, y vela por la calidad de dichos servicios y por el cumplimiento de sus valores de cada una de sus firmas miembros en el mundo.

África

Argelia, Angola, Botswana, Camerún, Costa de Marfil, Egipto, Ghana, Kenia, Mauricio, Mozambique, Namibia, Nigeria, Ruanda, Senegal, Sudáfrica, Tanzania, Túnez, Uganda, Zambia, Zimbabue

Américas

Argentina, Bahamas, Barbados, Bermudas, Brasil, Canadá, Islas Caimán, Chile, Colombia, Costa Rica, Dominicana, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Perú, Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas, Trinidad y Tobago, Estados Unidos de América, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela, Islas Vírgenes Británicas

Asia

Armenia, Azerbaiyán, Bahréin, Bangladesh, Brunei Darussalam, Camboya, China, Georgia, RAE de Hong Kong, India, Indonesia, Irak, Israel, Japón, Jordán, Kazajstán, Corea, Kuwait, Kirguistán, República Democrática Popular Lao, Líbano, Malasia, Maldivas, Mongolia, Myanmar, Omán, Pakistán, Filipinas, Qatar, Arabia Saudita, Singapur, Sri Lanka, Taiwán, Tailandia, Turquía, Emiratos Árabes Unidos, Uzbekistán, Vietnam

Europa

Albania, Andorra, Austria, Bielorrusia, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Croacia, Chipre, República Checa, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Francia, Alemania, Gibraltar, Grecia, Guernsey, Hungría, Islandia, Irlanda, Isla de Man, Italia, Jersey, Letonia, Liechtenstein, Lituania, Luxemburgo, Malta, Mónaco, Montenegro, Holanda, Macedonia del Norte, Noruega, Polonia, Portugal, República de Moldova, Rumania, Rusia, Serbia, Eslovaquia, Eslovenia, España, Suecia, Suiza, Ucrania, Reino Unido

Oceanía

Australia, Islas Cook, Fiyi, Polinesia francesa, Nueva Caledonia, Nueva Zelanda, Papúa Nueva Guinea

Nota: En el año 2022 la red global de KPMG cesó sus operaciones en Bielorrusia y Rusia.

Nuestra presencia en Venezuela

(GRI 102-1, 102-2, 102-3, 102-5, 102-7)

Es una sociedad civil de personas que ha operado en el país por 63 años, y es firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes de KPMG afiliadas a KPMG International Ltd. Nuestra razón social es Ostos Velázquez & Asociados y contamos con:

- Un brazo ejecutor de nuestros programas de Responsabilidad Social Corporativa, que es la Fundación KPMG Venezuela (Asociación Civil sin fines de lucro).
- Un Escritorio Jurídico (Sociedad Civil de personas).

En la actualidad la Firma está conformada por 314 personas y estamos ubicados en siete ciudades del país, distribuidos de la siguiente manera:



Nuestros servicios

(GRI 102-6)

Como Firma de servicios profesionales, nos enfocamos en tres unidades funcionales:

<p>Asesoría Los servicios que prestamos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sostenibilidad y cambio climático: <ul style="list-style-type: none"> - Transformación sostenible: Ambiental, Social y Gobierno corporativo (ESG por sus siglas en inglés) y sostenibilidad - Diseño de estrategias, generación de capacidades, derechos humanos, diversidad e inclusión. - Desarrollo económico y social. - Finanzas sostenibles. - Descarbonización y cambio climático. - Medición, aseguramiento e informes de impacto. - Auditoría interna. - Cumplimiento y regulaciones. - Gestión de riesgos. - Asesoría contable sobre Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF). - <i>Data & Analytics</i>. - Transformación de negocios. - <i>Cyber Security & Forensic</i>. - Habilitadores tecnológicos. - Plan estratégico. - <i>Due Diligence</i>. - Transformación digital. - Innovación. - Gente y cambio. 	<p>Auditoría</p> <p>Los servicios de auditoría están destinados a fortalecer la confianza de los accionistas y de las partes de interés en la información financiera preparada y emitida por las gerencias de las entidades que informan, de conformidad con un marco de información financiera, mediante un informe de auditores independientes, preparado este según normas inherentes a la profesión.</p> <p>Impuesto y Legal</p> <p>Impuesto</p> <p>Ofrecemos servicios para:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Impuestos corporativos. - <i>Outsourcing</i> tributario. - <i>Outsourcing</i> de transacciones y nómina. - Servicios tributarios para ejecutivos. - Impuestos indirectos. - Fusiones y adquisiciones. - Precios de transferencia. <p>Legal</p> <p>Tenemos un enfoque:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tributario. - Corporativo. - Administrativo.
--	--

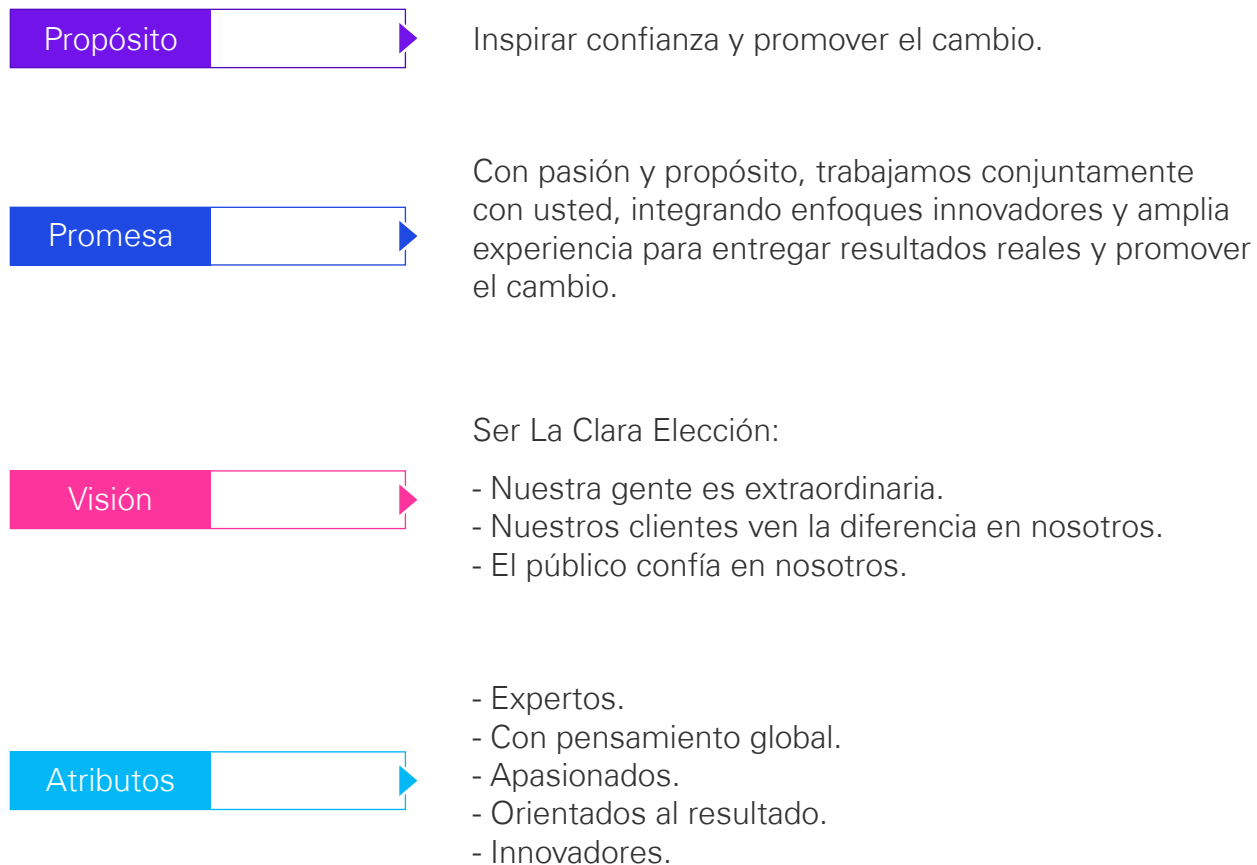
Con los cuales apoyamos a clientes de los siguientes sectores económicos en todo el país:



Actualmente nuestros clientes son: Multinacionales, empresas privadas y organizaciones no gubernamentales (ONG).

Nuestros valores, conducta y propósito corporativo

(GRI 102-16)



Nuestros valores



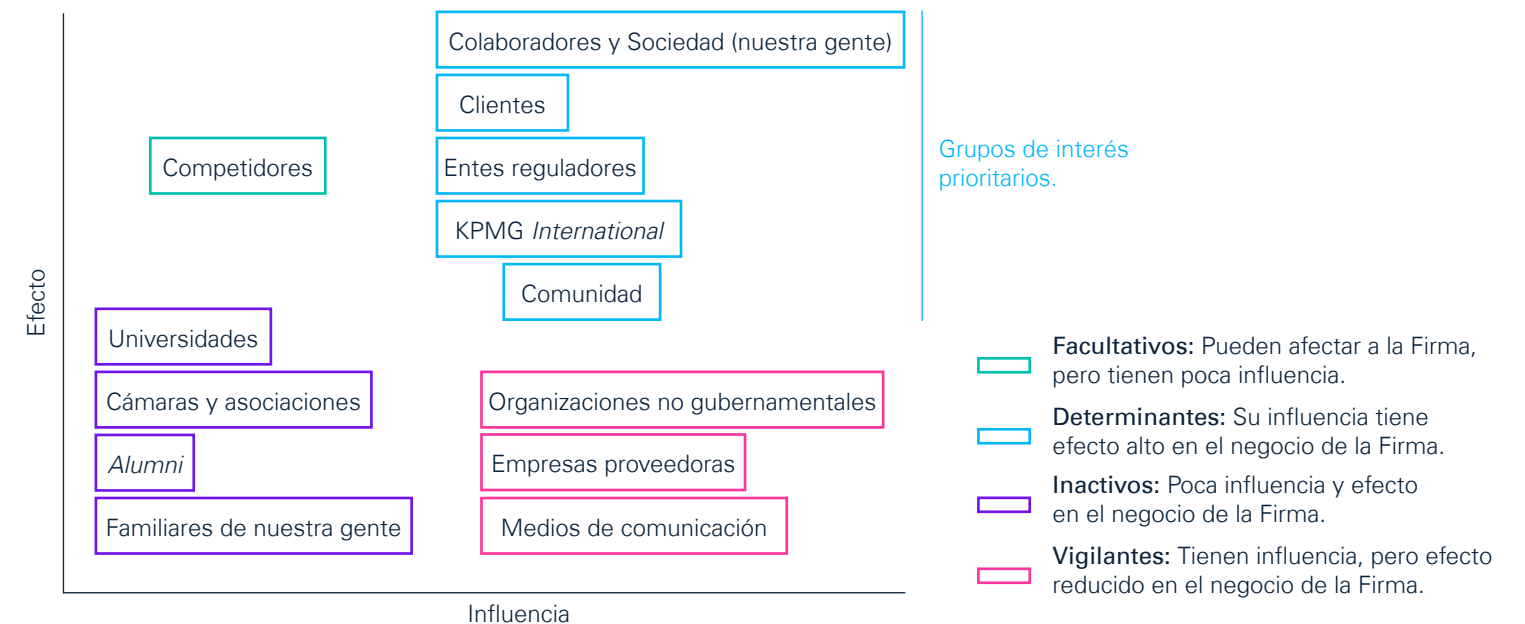
Nuestro código de conducta

Nos guiamos por nuestro código de conducta global, actualizado en el año 2020, el cual describe nuestros compromisos colectivos y nuestras responsabilidades como individuos y como miembros del liderazgo de la Firma. Este código se encuentra disponible para nuestra gente en la intranet de la Firma; de igual manera, es compartido con nuestros clientes y aliados, a quienes les exigimos el pleno cumplimiento de sus lineamientos.

Nuestros grupos de interés

(GRI 102-40, 102-42, 102-43)

Hemos clasificado a nuestros grupos de interés según su grado de influencia y efecto en nuestro negocio.



Además, mantenemos una relación constante, cercana y transparente con cada uno de ellos, quienes contribuyen a la marca con su talento, comparten y conviven con nosotros en las comunidades donde operamos, nos orientan y acompañan en nuestros logros y nos motivan a prestar cada vez un mejor servicio.

Con todos ellos, nos comunicamos de forma abierta y honesta, promovemos su participación y nos interesamos en conocer sus opiniones, necesidades y expectativas, desde una perspectiva inclusiva, a través de los siguientes canales:

Grupo de interés	Tema de interés	Canal de comunicación	Frecuencia
Colaboradores y Sociedad (nuestra gente)	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo profesional. - Actualización en temas relacionados con los sectores económicos que atiende la Firma. - Difusión de información oficial emanada de los entes reguladores para su actualización. - Información sobre la gestión interna de la Firma. - Información sobre próximos eventos internos. - Actividades de bienestar e integración (presencial y virtual). - Clima organizacional (incluye asuntos sobre remuneración y beneficios). 	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicados masivos. - Intranet. - Microsoft MS Teams. - Cisco WebEx. - <i>E-mail</i>. - Reuniones virtuales y/o presenciales. - Charlas. - Campañas. - App KPMG <i>South America Cluster</i>. - Encuesta Global de Personas (GPS por sus siglas en inglés). - Encuesta <i>Great Place to Work®</i> (GPTW). - Comunicados exclusivos para el grupo de gerencia con análisis sobre temas económicos, políticos y de mercado. 	<ul style="list-style-type: none"> Diaria. Puntual. Continua. Anual. Mensuales y semanales.
Clientes	<ul style="list-style-type: none"> - Actualización en aspectos relacionados con sus sectores económicos tales como: asuntos financieros, tecnológicos, tributarios, reguladores, contables y de sostenibilidad. - Invitaciones a eventos, seminarios <i>web</i>, contenido especializado, estudios locales y globales de relevancia para sus sectores. - Herramientas de evaluación sobre su experiencia con KPMG en Venezuela. - Información de valor agregado para su gestión profesional y/o empresarial. 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Voice of Client</i> (encuesta aplicada vía telefónica, presencial y <i>online</i>). - Comunicados (medios digitales). - Síntesis y Alertas legales (digital). - Página <i>web</i>. - Talleres Sumando Valor (programa de responsabilidad social corporativa). - Eventos. - Cisco WebEx. - Redes sociales. 	<ul style="list-style-type: none"> Anual. Semanal. Continua. Puntual. Diaria.

Grupo de interés	Tema de interés	Canal de comunicación	Frecuencia
Empresas proveedoras	<ul style="list-style-type: none"> - Contratos. - Pagos oportunos. 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>E-mail</i>. - Llamadas telefónicas. 	Continua.
Cámaras y asociaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Actualización en aspectos relacionados con sus sectores económicos tales como asuntos financieros, tecnológicos, tributarios, reguladores, contables y de sostenibilidad. - Alianzas que permitan enriquecer su gestión a través de eventos y/o publicaciones conjuntas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Participación en Comités y Juntas Directivas. - Eventos. - <i>E-mail</i>. - Comunicados masivos. 	Continua.
Medios de comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Eventos. - Publicaciones. - Logros. - Productos o servicios nuevos. - Profundizar en asuntos claves que sean de interés para sus audiencias. 	<ul style="list-style-type: none"> - Notas de prensa. - Artículos. - Investigaciones. - Publicidad. 	Continua.
Entes reguladores	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de las normas y regulaciones de nuestro país. 	<ul style="list-style-type: none"> - Cartas. - Entrega de recaudos e informes requeridos. 	Continua.
Universidades	<ul style="list-style-type: none"> - Oportunidades de empleo. - Beneficios laborales. - Actividades de Responsabilidad Social Corporativa. - Actualización en aspectos financieros, tecnológicos, tributarios, reguladores, contables y/o de sostenibilidad. - Invitaciones a eventos, seminarios <i>web</i>. - Creación de alianzas que permitan el desarrollo de sus estudiantes y enaltecimiento de su institución. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ferias de reclutamiento. - Cisco WebEx. - Charlas y conversatorios sobre temas vinculados con nuestro <i>Core Business</i>. - Talleres <i>Sumando Valor</i> (programa de responsabilidad social corporativa). 	<ul style="list-style-type: none"> Anual. Puntual. Continua.

Grupo de interés	Tema de interés	Canal de comunicación	Frecuencia
Comunidad	<ul style="list-style-type: none"> - Contribución con el desarrollo sostenible del país. - Oportunidades de formación. - Generación de oportunidades de desarrollo. - Oportunidades de empleo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Redes sociales. - Cisco WebEx. - Programa <u>Sumando Valor</u> (programa de responsabilidad social corporativa). - Sistema <u>Sumando Valor</u>. - Seminarios <i>web</i>. - Voluntariado corporativo. - Participación en ferias de empleo (presenciales y virtuales). 	<ul style="list-style-type: none"> Continua. Puntual.
Organizaciones no gubernamentales (ONG)	<ul style="list-style-type: none"> - Acompañamiento para mejoras de procesos internos. - Respaldo económico. - Capacitaciones. - Alianzas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Presencia de los miembros de la Sociedad en Juntas Directivas. - Redes sociales. - Actividades de los programas de responsabilidad social corporativa. - Voluntariado corporativo. - Servicios pro-bono. 	<ul style="list-style-type: none"> Continua. Anual.
Familiares de nuestra gente	<ul style="list-style-type: none"> - Estabilidad laboral de sus familiares en KPMG en Venezuela. - Respeto a los derechos humanos y laborales de sus familiares. - Beneficios laborales. - Participación en actividades de integración familiar. 	<ul style="list-style-type: none"> - Estos temas son informados y tratados con nuestro equipo de KPMG en Venezuela, por medio de comunicados, encuestas, líneas de denuncia, contrato laboral y reuniones presenciales. - Sesiones virtuales de bienestar, vía Microsoft MS Teams. 	<ul style="list-style-type: none"> Continua. Semanal.

Grupo de interés	Tema de interés	Canal de comunicación	Frecuencia
<i>Alumni</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Invitaciones a eventos, seminarios <i>web</i>, contenido especializado, estudios locales y globales de relevancia para sus áreas profesionales. - Actualización profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> - Portal Alumni. - <i>E-mail</i>. - Página web y App KPMG <i>South America Cluster</i>. - Eventos. 	<ul style="list-style-type: none"> Continua. Puntual.
KPMG <i>International</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de los lineamientos y estándares globales. - Capacitación para nuestra gente. - Difusión de información, publicaciones y actividades internas. - Apoyo en las iniciativas globales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Reuniones. - <i>E-mail</i>. - Llamadas telefónicas. - Capacitaciones. - <i>Workshops</i>. 	<ul style="list-style-type: none"> Continua.



Cadena de valor

(GRI 102-9)

Hemos planteado nuestra cadena de valor con base en las funciones y los departamentos que conforman nuestra organización, los procesos claves para nuestro funcionamiento y la vinculación de cada uno con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, como marco de acción que orienta nuestra gestión sostenible:

Gestión de la estrategia corporativa de KPMG

Administración del riesgo y gestión legal



Gobierno corporativo



Funciones y departamentos

Administración y finanzas.



People Performance & Culture.



Clientes y mercados.



Funciones: Auditoría, Asesoría, Impuesto y Legal.



Tecnología y seguridad de la información.



Mercadeo.



Fundación KPMG.



Procesos claves para la gestión apropiada de nuestras actividades



Contratación de quienes proveen nuestros órdenes de compras.



Gestión administrativa, financiera y contable.



Investigación y evaluación de mercados.



Logística, mantenimiento y servicios generales.



Reclutamiento.



Gestión laboral (presencial y a distancia).



Desarrollo de talento y de carrera.



Desarrollo de productos y servicios.



Presentación de propuestas a clientes.



Programas de responsabilidad social corporativa.

Objetivo final de nuestra cadena de valor

Cliente



Comunidad



Comunidad

Talento humano: Universidades, portales y ferias de empleo.

Empresas proveedoras (agencias de viajes, hotelería, transporte, catering, materiales de oficina, tecnología, personal de mantenimiento y seguridad, entre otros).

Calidad



Para nuestra Firma resulta determinante que nuestras acciones en el día a día, y desde todas las funciones y departamentos en las que trabajamos, estén orientadas a cumplir con los compromisos sociales, ambientales y económicos que hemos suscrito, ya que solo de esa manera podremos realmente cumplir con nuestro propósito de “Inspirar confianza y promover el cambio”.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) guían el comportamiento de nuestros profesionales y la toma de decisiones del Gobierno Corporativo, lo que nos lleva a tomar acciones desde cada una de las funciones y departamentos que conforman nuestra Organización, con el fin último de que todo lo que hacemos tenga un efecto positivo en nuestros grupos de interés y minimizar los daños que pudiéramos generar. Por ello, constantemente evaluamos nuestros procesos internos, haciéndonos responsables por nuestras acciones y realizando las mejoras pertinentes, para tener cada vez una gestión económica, social y ambientalmente más responsable con todos aquellos sobre los que tenemos alguna influencia.

En adelante, se podrá leer en cada uno de los pilares de nuestro informe (gobernanza, personas, prosperidad, alianzas y planeta), cómo vinculamos nuestras acciones internas con los ODS.



1. Gobernanza

KPMG en Venezuela tiene la responsabilidad de impulsar, desde el Gobierno Corporativo, en todas las funciones y departamentos que conforman a la Firma y en su relación con externos, el cumplimiento con los objetivos sociales, ambientales y económicos con los que se ha comprometido; garantizar el comportamiento ético con base en nuestro código de conducta; y promover una cultura de calidad en todo lo que hacemos, a partir de las decisiones que toma y del liderazgo que ejerce. En ese sentido, algunos Objetivos de Desarrollo Sostenible que forman parte del día a día del proceso de gobernanza en nuestra Firma son:

Objetivo de Desarrollo Sostenible	Enfoque
 <p>4 EDUCACIÓN DE CALIDAD</p>	<p>Formar de manera constante a toda nuestra gente, con la finalidad de ofrecerles mejores oportunidades profesionales y de garantizar un mejor desempeño en los servicios que prestamos.</p>
 <p>5 IGUALDAD DE GÉNERO</p>	<p>Guiar las decisiones de la Firma con un enfoque de inclusión, diversidad y equidad de género, garantizando que en todas las funciones y departamentos esto se cumpla y se promueva, además de que ninguna de las actividades que se desarrollen vayan en contra de este objetivo, siendo uno de los principales de nuestro Impact Plan.</p> <p>Promover entre nuestros relacionados su participación y apoyo a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres.</p>
 <p>8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</p>	<p>Impulsar el empleo justo, responsable y con crecimiento económico para nuestra gente; pero también, garantizando que se estén generando oportunidades para los estudiantes universitarios que deseen formar parte de la organización, oportunidades laborales y de crecimiento para hombres y mujeres sin discriminación, mejorar las prácticas de contratación de proveedores para fortalecer el mercado nacional y el desarrollo inclusivo, y fortalecer las capacidades profesionales en la comunidad en general para que pueda desenvolverse de mejor manera en el trabajo y emprendimiento, a través de las acciones de responsabilidad social corporativa, como parte del compromiso que se tiene con el progreso económico del país.</p>
 <p>9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA</p>	<p>Velar porque las instalaciones de la Firma respondan a las necesidades reales de nuestra gente, permitiéndoles una experiencia grata porque las condiciones de infraestructura sean de calidad, en cumplimiento con las exigencias propias de los derechos humanos, principios de equidad y a la protección del medioambiente. Además de fomentar la innovación en la Firma y en las soluciones que ofrece a sus clientes, orientados desde la sostenibilidad.</p>
 <p>10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES</p>	<p>Garantizar que en toda la cadena de valor exista igualdad de oportunidades y se promueva, a través de las políticas y compromisos corporativos, la inclusión social, económica y política de todas las personas.</p>
 <p>12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES</p>	<p>Orientar y capacitar a todas las funciones y departamentos en el uso eficiente de los recursos naturales, la reducción en la generación de desechos y promover las tres R (reducir el consumo, reciclar y reutilizar) en todas las iniciativas que se desarrollen.</p> <p>Impulsar el desarrollo de un plan interno para la recuperación y disposición final segura de los desechos y residuos que se generen a partir de nuestras operaciones, incluso en el teletrabajo.</p>
 <p>13 ACCIÓN POR EL CLIMA</p>	<p>Hacer consciente a los grupos de interés (internos y externos) de la emergencia climática y las consecuencias que podrán generar para todos, ofreciéndoles información y formación permanente sobre estos temas.</p> <p>Impulsar acciones eficaces, en todos los espacios en los que la Firma tenga influencia, para mitigar los daños al medio ambiente.</p>

Objetivo de Desarrollo Sostenible

Enfoque



Las decisiones de nuestro gobierno corporativo parten de la evaluación de los riesgos y oportunidades en los ámbitos social, ambiental y económico; además, están basadas en criterios de inclusión y respeto por los derechos humanos.

Velar por un comportamiento ético, íntegro e inclusivo de parte de todos los miembros de la Firma y promoverlo también en todos sus grupos de interés.

Desarrollar mecanismos para garantizar la calidad y transparencia de las acciones internas de la Firma y de los servicios prestados.

Luchar contra la corrupción y soborno en todas sus formas, desde todos los espacios en los que tenga influencia.

Promover, a partir de su compromiso con las comunidades, el desarrollo de instituciones inclusivas, eficaces y transparentes.



Fomentar alianzas justas, transparentes y eficaces en todos los ámbitos en los que la Firma tenga influencia, poniendo a disposición sus fortalezas humanas, técnicas y financieras para el logro de objetivos comunes para el desarrollo sostenible.

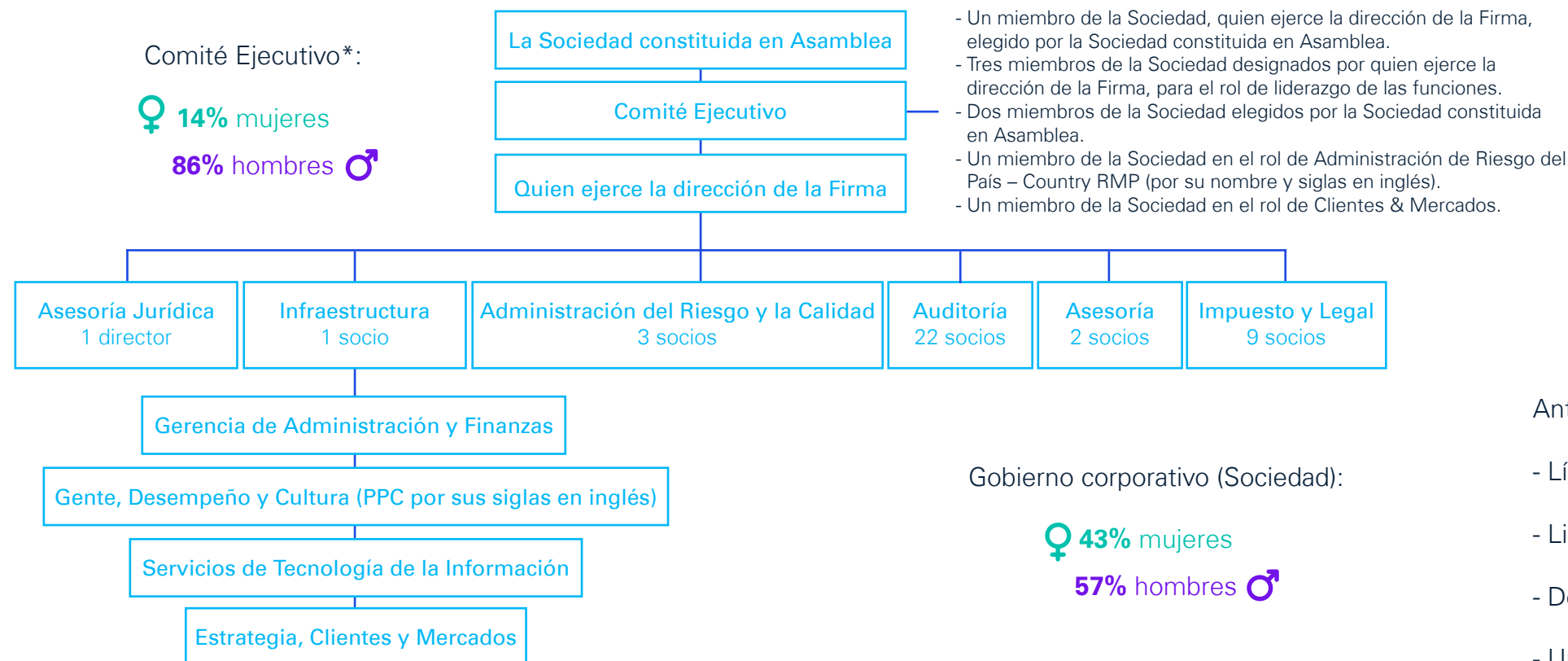
Gobierno corporativo

(GRI 102-18; 102-19; 102-20; 102-21; 102-22; 102-23; 102-24; 102-26; 102-29; 102-30; 102-31; 102-33; 405-1)

WEPs Esencial #2 y #3



Para el FY20-21 nuestro gobierno corporativo estuvo conformado de la siguiente manera:



- Ramón Ostos**
Socio Director, quien ejerce la dirección de la Firma
Líder de Asesoría
- Mario Pepe**
Socio de Administración de Riesgo del País
- Giovanni Della**
Líder de Auditoría
- Oswaldo Briceño**
Socio de Impuesto
- Alessandra Montagna**
Lideresa de Impuesto y Legal
- Mauro Velázquez**
Líder de Clientes & Mercados
- Jacques Valero**
Socio Líder de Servicios Financieros

Gobierno corporativo (Sociedad):

♀ 43% mujeres
♂ 57% hombres

Antigüedad de los representantes en el Gobierno Corporativo:

- Líder funcional de Auditoría designado el 1º de octubre de 2018.
- Lideresa funcional de Impuesto designada en octubre de 2019.
- Dos miembros de la Sociedad elegidos por la Asamblea el 22 de marzo de 2019.
- Un miembro de la Sociedad elegido por la Asamblea el 16 de julio de 2019.

*Para el FY 21-22, se eligieron miembros nuevos para el Comité Ejecutivo, derivando en mayor presencia de mujeres en este grupo de liderazgo, estará conformado por 43% mujeres y 57% hombres.

El Comité Ejecutivo es un órgano rector de la Sociedad, y se conforma de acuerdo con lo establecido por los estatutos y el convenio privado de socios. Está integrado por quien ejerce la dirección de la Firma; dos miembros elegidos por la Sociedad constituida en Asamblea y cinco miembros de la Sociedad designados por quien ejerce la dirección de la Sociedad para cada una de las funciones y departamentos de la Firma.

Quien ejerce la dirección de la Sociedad es elegido por la Sociedad constituida en Asamblea. El postulante es un integrante de la Sociedad, quien debe haber cumplido con los requisitos y credenciales exigidos por KPMG International.

Los criterios para elegir a quien dirige a la Sociedad se basan en su perfil profesional y credenciales. Cualquier miembro de la Sociedad se puede postular en igualdad de condiciones para el cargo.

En KPMG los miembros de la Sociedad tienen la responsabilidad de promover los valores y aplicar la estrategia ambiental, social y de gobernanza (ESG por sus siglas en inglés), desarrollada por la organización global de KPMG, en su operación y en el liderazgo a través del ejemplo y trabajo en equipo con los demás integrantes de nuestra gente. Por su parte, el Comité Ejecutivo se encarga de definir la estrategia local y las metas del año, así como de la actualización de los valores de la Firma de cara a todos sus grupos de interés.

Para la gestión de los temas sociales, ambientales y económicos, quien ejerce la dirección de la Sociedad (quien también preside a la Sociedad constituida en Asamblea y es miembro del Comité Ejecutivo) delega su autoridad en miembros de la Firma a través de comités fijos y ocasionales, o designando responsabilidades específicas a un miembro de la Sociedad y los resultados son informados a quien ejerce la dirección de la Sociedad, a través de reuniones

y luego son presentados al Comité Ejecutivo, que se reúne al menos una vez al mes.

En el caso de los indicadores financieros de la Firma, estos son informados a KPMG de la Región (que tiene su sede en Brasil) para el monitoreo del desempeño del negocio; y en relación con los temas ambientales y sociales, estos forman parte activa de la agenda del Comité Ejecutivo, y su abordaje está planteado desde la estrategia del negocio, que considera a la sostenibilidad como un pilar fundamental. Un punto importante para destacar es que el Comité Ejecutivo, durante el FY20-21, planteó llevar a cabo la iniciativa IDE (inclusión, diversidad y equidad), que considera el desarrollo formal de esta área, el diseño y desarrollo de políticas y la capacitación de los miembros del liderazgo en pro de la concientización de estos temas.

A través de la encuesta global de personas (GPS por sus siglas en inglés) se consulta a nuestra gente sobre los temas sociales, ambientales y económicos, como una manera de identificar y gestionar de manera oportuna sus principales preocupaciones, riesgos y oportunidades. Este es un proceso que la Firma delega a un tercero experto, con la intención de garantizar transparencia y eficacia. Posteriormente, se envía un informe con los resultados de la encuesta al Comité Ejecutivo para su evaluación y toma de decisiones. Sin embargo, también se da la opción a los grupos de interés internos, de comunicar en cualquier momento sus preocupaciones al Comité Ejecutivo a través de cualquier miembro de la Sociedad, del grupo gerencial o del departamento de *People, Performance & Culture*.

Por otra parte, quien ejerce la dirección de la Sociedad tiene la potestad de constituir comités de apoyo para las operaciones de la Firma y conformar equipos de trabajo particulares. Por el momento, la Firma cuenta con dos comités fijos:


Comité de Mercados y Clientes

El objetivo de este Comité es promover el desarrollo y expansión de la Firma. La Dirección de la Sociedad nombrará a los miembros de este comité y su funcionamiento es aprobado por el Comité Ejecutivo.

Los temas que principalmente son tratados por este Comité, están relacionados con la estrategia comercial de la Firma en asuntos referentes a mercados, generación de oportunidades, relación con los clientes actuales y prospectivos, así como estrategias de precios. También se atienden requerimientos de la Firma internacional, se identifican brechas y se brinda apoyo a quienes ejercen el liderazgo; se evalúa la percepción de los clientes respecto a los servicios recibidos; y se elaboran planes de acción y se analizan planes de mercadeo que permiten mantener la atención de nuestros grupos de interés.

Conformado por:

73% hombres. 

27% mujeres. 

Comité de Administración de Riesgo y Práctica Profesional

Este comité es conformado por cuatro de los miembros de la Sociedad, quienes lideran las unidades de: Administración de Riesgo del País (quien preside el Comité), Práctica Profesional de Auditoría, Práctica Profesional de Impuesto y Legal y Práctica Profesional de Asesoría.

Este Comité es responsable por el estudio y desarrollo de las políticas de la Firma con relación a la aplicación de los principios y procedimientos profesionales y los asuntos de riesgo profesional. Es decir, está enfocado hacia el desarrollo y buen ejercicio de la práctica profesional.

Conformado por:

33% hombres. 

67% mujeres. 

Formación y desempeño del gobierno corporativo

(GRI 102-27; 102-28)



El Comité Ejecutivo, al igual que el resto de los miembros de la Sociedad, para mantenerse constantemente informados y actualizados en temas de interés para la Firma (sociales, ambientales y económicos), interactúan con Cámaras y especialistas en distintas áreas, cuentan con oportunidades de aprendizaje autodidacta, capacitaciones globales de KPMG y diversas interacciones profesionales de la red, que les permite ampliar sus conocimientos con relación a las últimas tecnologías, asuntos económicos, ambientales y sociales y actualización en temas técnicos. Además, hemos desarrollado internamente un plan de capacitación anual en temas de sostenibilidad corporativa que hemos definido como “*Workshops de sostenibilidad*”, en los cuales la Sociedad tiene la oportunidad de ampliar sus conocimientos sobre esos temas, a través de la interacción *online* con expertos en la materia.

El desempeño del Comité Ejecutivo sobre su gestión frente a los temas sociales, ambientales y económicos es evaluado con dos enfoques: Individualmente, mediante la evaluación del desempeño

de cada uno de sus miembros; como Comité, por parte de la Sociedad constituida en Asamblea o en reunión de negocios, que ocurre al menos cuatro veces al año.

El Comité Disciplinario está integrado por quien ejerce la dirección de la Firma, por quien está en el rol de Ética e Independencia, que lo preside, y un miembro de la Sociedad de cualquier función designado por el Comité Ejecutivo; en caso de presentarse algún incidente con algún miembro de dicho Comité, se sustituye por algún otro miembro de la Sociedad de una función diferente a la de aquel. Dicho Comité trata todos los incidentes de calidad, riesgo, ética e independencia que lleguen a su atención desde los distintos componentes del sistema de control de calidad de la Firma. El Comité Disciplinario se convoca al menos tres veces al año o cuando sea necesario y las decisiones sobre cada incidente se toman por mayoría. Cada incidente y su calificación se notifica a la persona involucrada y se asienta en el registro de incidentes cuyos efectos están detallados en la política para el tratamiento de procedimientos disciplinarios. Dicha política define hasta cuatro categorías de incidentes cuyos efectos disciplinarios dependen del tipo de incidente y de su recurrencia, que incluyen la separación de la Sociedad, situación tal que no ha ocurrido hasta ahora.

Compromisos globales

(GRI 102-12)



En KPMG en Venezuela respaldamos las siguientes iniciativas con implicaciones económicas, sociales y/o ambientales:

1 Pacto Global de las Naciones Unidas, al que KPMG International se suscribió en el año 2002.



2 Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas - Desde el año 2015.



3 Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs, por sus siglas en inglés) de las Naciones Unidas - Firmado por KPMG en Venezuela en el año 2020.

In support of

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

Established by UN Women and the UN Global Compact Office

Con ello, nos comprometemos a tomar medidas contundentes para promover la igualdad de género en nuestro lugar de trabajo, en el mercado y en la comunidad, centrando nuestros esfuerzos en el desarrollo de estrategias y planes de acción para la igualdad de género.

Los WEPs son un conjunto de principios que ofrecen orientación a las empresas sobre cómo promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en el lugar del trabajo, en el mercado y en la comunidad. Representan un vehículo fundamental para el desarrollo corporativo en cuanto a la igualdad de género de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

Al unirnos a la comunidad de los WEPs, señalamos nuestro compromiso con esta agenda en el liderazgo más alto de nuestra Firma y trabajamos en colaboración con múltiples partes de interés para fomentar prácticas organizacionales que empoderen a las mujeres.

Nuestro plan de impacto – Ambiental, social y de gobernanza (ESG por sus siglas en inglés)

WEPs Indicadores de medida de entrada y soporte #1



En KPMG contamos con una hoja de ruta para definir nuestras acciones en pro del desarrollo sostenible, alineados con nuestro propósito organizacional, con metas en torno a nuestra contribución con el planeta, las personas, la prosperidad y la gobernanza, de la siguiente manera:



Propósito

Inspirar confianza y promover el cambio

E Planeta

Descarbonización:

Alcanzar la neutralidad en las emisiones de carbono para el año 2030.

Riesgo climático:

Transmitir información clara, integral y de alta calidad a los mercados financieros, clientes y a nuestro liderazgo respecto a los diferentes impactos que genera el cambio climático.

Naturaleza y biodiversidad:

Comprender y mejorar el impacto de nuestras actuaciones sobre la naturaleza y la biodiversidad.

S Personas

Inclusión y diversidad:

Poseer una cultura incluyente, edificada sobre la confianza y caracterizada por la empatía.

Suprimir la discriminación relativa al empleo y la ocupación.

Empoderar a las mujeres en el lugar del trabajo, en los mercados y en las comunidades.

Salud y bienestar:

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

Aprendizaje continuo:

Desarrollar una cultura de aprendizaje continuo.

Derechos humanos:

Respeto por los derechos humanos.

P Prosperidad

Un negocio con propósito:

Actuar en todo momento con un propósito transparente.

Liderar nuestra profesión con calidad en la auditoría.

Impulsar una práctica tributaria responsable.

Educación y comunidades:

Apoyar a la educación y al aprendizaje de por vida.

G Gobernanza

Actuar con legitimidad, con ética y para el interés del público.

Luchar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

Resumen del enfoque de la gestión planteado en el FY19-20

El tema ha sido seleccionado como “material” por parte de nuestros grupos de interés internos y externos. Constituye un pilar fundamental para KPMG y la prestación de todos nuestros servicios profesionales, teniendo un efecto directo en nuestro propósito de “Inspirar confianza y promover el cambio”, así como también, en la misión de “Ser la Clara Elección”.

Contamos con los siguientes mecanismos para su evaluación:

- Localmente: El equipo de Administración de Riesgos e Independencia.
- KPMG *International: Global Compliance Reviews* (GCR).
- Las líneas de denuncias: [línea telefónica internacional](#) o del buzón local “Exprésate” para denuncias locales: (0212) 277.41.73 o expresate@kpmg.com

Estamos comprometidos con:

- Actuar de manera legal y ética.
- Trabajar contra la corrupción en todas sus formas.
- Mantener un sistema de calidad robusto.
- Reducir al mínimo el riesgo de reclamos en contra de la Firma.
- Garantizar el control de la independencia.
- Capacitar a toda nuestra gente antes de que esta inicie trabajos con clientes, en cumplimiento con nuestro Manual Global de Calidad y Administración de Riesgos.

Nota: Se pueden ampliar detalles en la página 92 del documento .pdf de nuestro [Informe de Sostenibilidad 2019-2020](#)

Avances del FY20-21

En KPMG es fundamental cumplir con los estándares internacionales de calidad, ética e independencia, lo cual incluye al Código de Ética emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Contadores (IESBA por sus siglas en inglés). También se considera cualquier tratamiento local establecido en las leyes y reglamentos que inciden sobre el ejercicio profesional.

Anualmente, se imparten capacitaciones relacionadas con asuntos de independencia e integridad, se divulga el contenido del código de ética y se solicita confirmación individual sobre el cumplimiento de la independencia profesional, incluyendo otros aspectos relacionados con el acatamiento de dichas normas. Para garantizar esto, tenemos una serie de herramientas y programas que anticipan cualquier riesgo de independencia y/o conflicto de intereses antes de ofrecer un servicio.

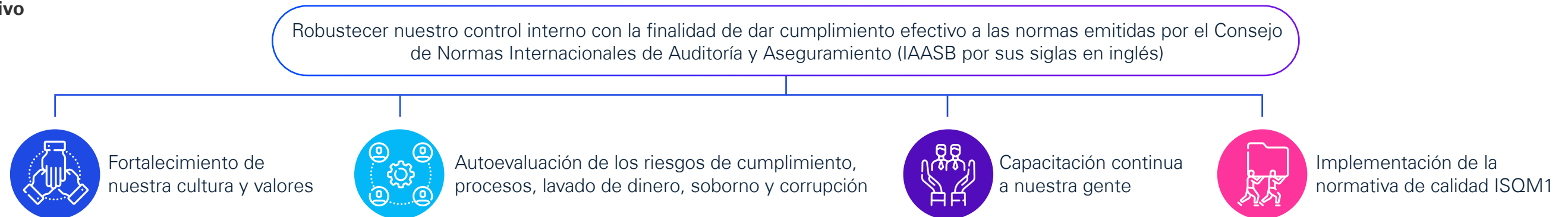
Para prevenir y combatir el soborno y la corrupción de manera eficaz y eficiente identificamos los riesgos a los que pudiera estar expuesta la Firma. Seguiremos desarrollando las pruebas de procedimientos que anualmente se realizan en la red y supervisando la capacitación a nuestros profesionales en estos temas.

Hemos robustecido la estructura del Departamento de Práctica Profesional (DPP), con el propósito de agilizar nuestros procesos y cumplir con los tiempos de entrega a nuestros clientes. Nuestro DPP se caracteriza por su experiencia profesional y excelencia, cualidades que garantiza la entrega de trabajos con un alto nivel de calidad.

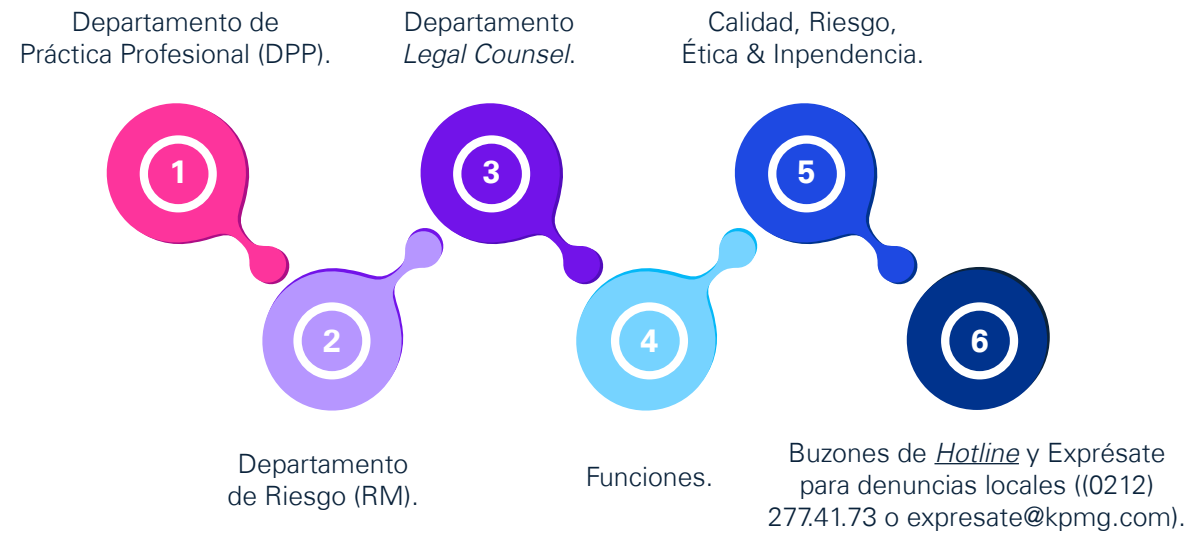
Antes de iniciar las actividades laborales nuestros talentos nuevos completan la capacitación obligatoria de independencia; adicionalmente, reciben una inducción del departamento de riesgo donde se muestra la funcionalidad del área y la importancia del cumplimiento de las políticas globales de calidad, riesgo, ética e independencia.

Los procesos de administración del riesgo, la calidad, la ética, la independencia, los aspectos legales y de la seguridad de la información de la Firma, son liderados por quien ejerce el rol de la Administración del Riesgo (RMP por sus siglas en inglés), también forma parte del Comité Ejecutivo, y que se encarga, junto con su equipo, de informar y asesorar a nuestra gente sobre estos temas.

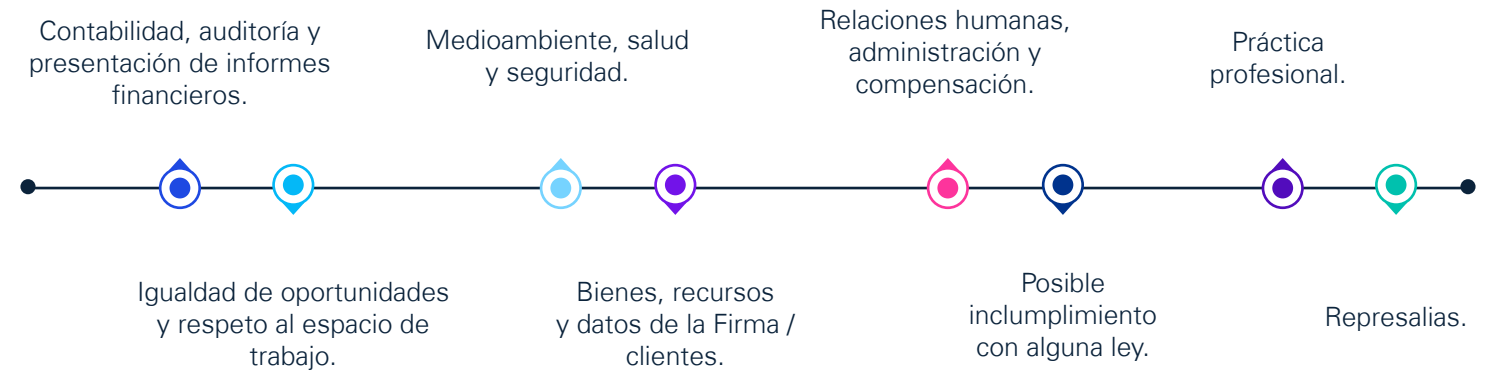
Nuestro objetivo



En la actualidad se cuenta con los siguientes mecanismos para asesorar sobre estos asuntos y denunciar cualquier preocupación por alguna conducta antiética en la Firma:



Nuestra línea de ética fue diseñada para informar conductas irregulares relacionadas con los siguientes temas:



Contamos con los siguientes procedimientos para evitar y gestionar los conflictos de interés:



Para la evaluación de los clientes y compromisos contamos con las herramientas Sentinel / KICS y CEAC para identificar los conflictos de intereses y evaluar los riesgos, respectivamente.

Anualmente se solicita un cuestionario de confirmación que abarca el cumplimiento de asuntos de ética e independencia profesional. Para la fecha de este informe, no ha habido denuncias de esta naturaleza.

**0 denuncias
en el año.**



Y estos procedimientos se utilizan para los clientes, terceros o nuestra gente, según sea el caso. Por ejemplo:

1

En el caso de que un tercero nos suministrara algún servicio o producto sea cliente de auditoría, el departamento de riesgo debe verificar la materialidad y condiciones de la negociación.

2

Si es un miembro del equipo, este debe declarar si tiene o no alguna actividad comercial independiente que pudiera generar algún conflicto de interés con la naturaleza de los servicios que presta la Firma.

3

Si es un cliente de Auditoría, se evalúa si está permitida la prestación de un servicio de Asesoría o de Impuesto y legal.

Así mismo, la lucha contra la corrupción y el soborno en todas sus formas es uno de los principios del código de conducta de nuestra Firma, asunto en función del cual nuestra gente anualmente recibe comunicados y formación sobre políticas y procedimientos asociados con estos temas.

En el FY20-21, 100% de nuestra gente recibió capacitaciones sobre políticas y procedimientos anticorrupción.

En KPMG contamos con las siguientes herramientas que soportan al proceso de evaluación de independencia y riesgo:

IBS

KICS

Sentinel

CEAC

Nuestros sistemas facilitan la realización de una adecuada evaluación de riesgos e independencia a nuestros clientes, actuales y prospectivos; y compromisos, con el fin de mitigar los riesgos de conflictos de intereses, independencia, lavado de dinero, financieros y de reputación.



Evaluación de riesgos y oportunidades para el negocio



(GRI 102-15)

Para identificar los riesgos se implementó la metodología administración del riesgo empresarial (ERM por sus siglas en inglés), la cual consiste en identificar, valorar y mitigar los riesgos estratégicos que pudieran incidir de forma negativa en la ejecución del plan estratégico de la Firma.

La ERM sugiere 34 riesgos generales que pudieran aplicarle a todas las firmas miembros de KPMG. El departamento de administración del riesgo coordinó mesas de trabajo con los miembros de la Sociedad de la Firma para identificar los riesgos estratégicos presentes en nuestra Firma. Una vez completada la fase de identificación iniciamos la fase de valoración de los riesgos según una escala de efecto por frecuencia, con la finalidad de mapear los riesgos en las categorías de altos, medios y bajos; por último, se fijaron planes de remediación para los riesgos altos y medios.

El liderazgo tiene la responsabilidad de realizar seguimiento periódico a estos riesgos con la finalidad de mantener y/o modificar los planes de remediación según la efectividad de estos. En el caso del departamento de administración del riesgo, su responsabilidad es hacer seguimiento al cumplimiento de los planes de remediación aprobados por el liderazgo

Actualmente estos son los riesgos y oportunidades que hemos identificado:



Principales riesgos para nuestro negocio

Dificultad para la ejecución de la estrategia.	Implementación del sistema de la administración de la calidad (SoQM por sus siglas en inglés).
Ha sido retador atraer o mantener el talento.	Actualización de los planes de respuesta ante la agilidad de los cambios del entorno.

Oportunidades para el negocio

Empatía con las necesidades emergentes del mercado.	Promoción de los servicios profesionales de Asesoría y de Impuesto y legal.
Preparación del talento para afrontar las necesidades emergentes del mercado.	



(GRI 103-1; 103-2; 103-3)

Resumen del enfoque de la gestión planteado en el FY19-20

Tema material seleccionado por nuestros grupos de interés internos y externos. Este asunto es clave para el mantenimiento de nuestro negocio y de nuestra imagen y reputación; también es importante para el desarrollo sostenible, considerando la importancia de contar con instituciones sólidas, transparentes y responsables para el crecimiento socioeconómico del país.

Evaluamos este asunto con el apoyo del equipo de Administración de Riesgos, que monitorea, documenta y vela por el cumplimiento con los sistemas de control de calidad y las normas y políticas globales para el desarrollo de los servicios de la Firma; además, contamos con la [línea telefónica internacional](#) o con el buzón local "Exprésate" para denuncias locales: (0212) 277.41.73 o expresate@kpmg.com

Nos comprometemos a seguir cumpliendo con las leyes, reglamentos y normas profesionales, y a crear una cultura y formación constante en esta materia, para toda nuestra gente, como un asunto prioritario.

Nota: Se pueden ampliar detalles en la página 96 del documento .pdf de nuestro [Informe de Sostenibilidad 2019-2020](#)

Avances del FY20-21

Durante el año no tuvimos registros de ninguna denuncia realizada por incumplimiento con el marco regulador local, ni de la red global de KPMG, en ninguna de nuestras operaciones.

Trabajamos exhaustivamente en la supervisión de las normas y leyes por las cuales debemos regirnos y las actividades que realizamos (internamente y de cara a nuestro público externo), para mantener nuestra operatividad y la reputación de nuestra marca.

Continuamos con el compromiso de cumplir con la ley y los reglamentos profesionales para el ejercicio de nuestras funciones.



(GRI 103-1; 103-2; 103-3)

Resumen del enfoque de la gestión planteado en el FY19-20

El tema ha sido seleccionado como material por parte de nuestros grupos de interés internos y externos, y constituye uno de los temas principales para la administración del riesgo y de la calidad en toda la cadena de valor de la Firma.

Contamos con políticas y estándares globales y locales de seguridad de la información alineados con ISO/IEC 27001:2013 que cubren la gobernanza, los procesos y los procedimientos de protección y el uso adecuado de la información. Además, disponemos de políticas asociadas con las mejores prácticas del Reglamento General de Protección de Datos (GDPR), lo que nos permite tener un proceso robusto de implementación de controles adecuados para asegurar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información, según sigue:

- Políticas de privacidad de datos personales.
- Principios fundamentales de la privacidad de datos.
- Políticas de seguridad de información.

Para orientación sobre asuntos de privacidad de datos tenemos a disposición el siguiente correo: VE-FMPRIVACY@kpmg.com, y para seguridad de la información: Ve-FMISO@kpmg.com

Nota: Se pueden ampliar detalles en la página 82 del documento .pdf de nuestro [Informe de Sostenibilidad 2019-2020](#)

Avances del FY20-21

Mantenemos nuestro compromiso con la privacidad de datos y la seguridad de la información de nuestra gente, los clientes y la de la Firma en general.

Durante el FY20-21 seguimos implementando acciones y estrategias para concientizar a nuestra gente sobre la protección de la información y formarlos en torno a estos temas.

Nos basamos en las políticas de las que disponemos y durante el año fiscal informado, no se presentaron incidentes de seguridad o ciberseguridad en nuestra Firma.



Durante el FY20-21 los desafíos relacionados con la seguridad de la información implicaron grandes retos en el entorno laboral y el ambiente tecnológico de la Firma, ya que ameritaron la búsqueda e implementación inmediata de iniciativas que permitieran apoyar a las necesidades de nuestros clientes, manteniendo una seguridad robusta.

Nuestra red global cuenta con un curso especializado de privacidad de datos y protección de la información, de carácter obligatorio para todos los profesionales de KPMG, creado con la finalidad de educar y fortalecer el cumplimiento práctico de la protección de la información que se maneja tanto dentro como fuera de cada firma miembro, relacionado con el uso adecuado de los activos de tecnología y la seguridad en internet.

El contenido de las capacitaciones está alineado con ISO/IEC 27001:2013 para cubrir la gobernanza, los procesos y los procedimientos de protección de la información, junto con las mejores prácticas del Reglamento General de Protección de Datos (GDPR) y las reglas corporativas vinculantes para los controladores y las reglas corporativas vinculantes para los procesadores (en conjunto, las BCR por sus siglas en inglés -*Binding Corporate Rules*). Estas reglas definen las normas que regulan la transferencia de datos personales a través de las fronteras internacionales, lo que nos permite disponer de un proceso robusto de implementación de controles adecuados para asegurar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información.

Nuestra gente y los trabajadores externos que conviven en nuestras instalaciones, continuaron recibiendo capacitaciones, enfatizando el cumplimiento de los lineamientos establecidos en nuestras políticas de seguridad de la información y políticas de privacidad de datos personales, las cuales ofrecen, entre otros aspectos, directrices que establecen la recopilación, tratamiento y almacenamiento adecuados de la información de carácter confidencial, así como, los estándares para garantizar la seguridad de la información y la confidencialidad de nuestros clientes.

Adicionalmente, se divulgaron comunicaciones para promover acciones y mecanismos de detección y contención de posibles ciberataques. De esta manera, alcanzamos grandes logros sobre la concientización en materia de protección de la información y privacidad de los datos de nuestros clientes, al punto de que no se presentaron reclamos ni incumplimientos de aspectos reguladores relativos a violaciones de la privacidad del cliente o pérdida de datos de clientes.

Así mismo, como principal resultado de la estrategia, no se presentaron incidentes de seguridad y ciberseguridad, que pudiesen haber afectado la integridad, confidencialidad y disponibilidad de la información.



(GRI 103-1; 103-2; 103-3)

Resumen del enfoque de la gestión planteado en el FY19-20

La “Imagen y reputación” de nuestra Firma ha sido un tema material seleccionado por nuestros grupos de interés internos y externos. El tema genera un efecto en toda nuestra cadena de valor.

Contamos con las líneas de denuncias para todos nuestros grupos de interés: [línea telefónica internacional](#) o del buzón local “Exprésate” para denuncias locales: (0212) 277.41.73 o expresate@kpmg.com

Nos comprometemos a:

- Desarrollar profesionales con liderazgo, de alta calidad, responsables, transparentes y auténticos en la Firma.
- Crear capacidades en nuestra gente para liderar en el mercado.
- Optimizar nuestras mediciones y análisis de riesgos.
- Mantener una comunicación abierta y honesta con toda nuestra cadena de valor.
- Publicar nuestro informe de sostenibilidad anualmente.
- Seguir desarrollando eventos y publicaciones de alto nivel.
- Mantener nuestras acciones de responsabilidad social corporativa.
- Construir equipos y soluciones en torno a los clientes y el mercado del futuro.
- Seguir construyendo una Firma con talento extraordinario.
- Mantener estándares altos de calidad en los servicios y en toda la cadena de valor.
- Proteger la marca y reputación de KPMG.

Nota: Se pueden ampliar detalles en la página 84 del documento [.pdf](#) de nuestro [Informe de Sostenibilidad 2019-2020](#)

Avances del FY20-21

Durante el FY20-21 seguimos trabajando en la capacitación permanente de nuestra gente de acuerdo con las necesidades particulares de cada función o departamento y el rol en el que se desempeñan.

Utilizamos las encuestas de satisfacción enmarcadas en nuestro programa *Voice of Client* para medir la calidad de los servicios de la Firma, ya que estas nos suministran información valiosa de la percepción de los clientes.

Mantenemos una relación constante, cercana y transparente con el público que aporta a nuestro negocio; colabora con su talento, productos y servicios y ofrece oportunidades que nos permiten continuar y hacer crecer nuestras operaciones. Asimismo, mantenemos nuestra relación con aquellos que comparten y conviven con nosotros en las comunidades donde operamos, y que nos orientan o acompañan en nuestros logros; con aquellos sobre quienes nuestra presencia en el mercado tiene repercusiones; y, definitivamente, con todos los que nos motivan a prestar cada vez un servicio mejor. Con todos ellos, nos comunicamos de forma abierta y honesta, promovemos su participación y nos interesamos en conocer sus opiniones, necesidades y expectativas.

En nuestra Firma damos gran relevancia a la información que ofrecemos a los grupos de interés de KPMG en Venezuela. Tomamos los temas que son transversales para la Firma y los exponemos abiertamente a través de eventos y publicaciones con el fin de contribuir, con nuestros conocimientos y nuestra visión, a la construcción de un entorno preparado. Esta estrategia la mantendremos para el FY21-22.

Además, nos mantendremos alineados con los estándares globales de la marca en cuatro aspectos fundamentales:



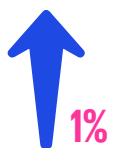
1. Nuestra promesa de marca (con pasión y propósito, trabajamos juntos, integrando enfoques innovadores y amplia experiencia para entregar resultados reales).
2. Atributos de la marca (innovadores, expertos, orientados a resultados, apasionados y con pensamiento global).
3. Criterios de diseño (simplicidad, flexibilidad y consistencia).
4. Tono de voz (es el lenguaje que utilizamos, el sonido de nuestras palabras y la personalidad en nuestras comunicaciones, lo cual aplica en todos los materiales realizados por KPMG en Venezuela: mensajes, comunicaciones, documentos y otros; y es utilizado por todas las personas que trabajan en la Firma o que representan a KPMG).

En KPMG sabemos que la mirada de nuestra gente en relación con nuestras acciones como Firma es determinante para nuestra imagen y reputación y para el crecimiento y posicionamiento de la organización. Por ello, cada año evaluamos la percepción de nuestro equipo en relación con el clima organizacional a través del *Global People Survey* (GPS), una encuesta de un proveedor externo aplicada en la red internacional de KPMG y que nos permite medir el clima organizacional de cada una de las firmas miembro, permitiéndonos hacer comparaciones entre ellas y tener una visión sobre la percepción del grado de satisfacción de nuestra gente frente a distintas variables.

Para nosotros es muy importante analizar minuciosamente los resultados y las causas de estos, por cada categoría o variable, con la intención de ofrecer las mejores alternativas de respuesta a nuestra gente y someter a evaluación permanente nuestras decisiones corporativas. Esta es una de las oportunidades que tiene nuestro equipo para expresarse y orientar el plan de acción de nuestro gobierno corporativo para ellos.

En el FY20-21 implementamos un plan de acción con base en los resultados de la encuesta del año anterior, enfocándonos en las variables de calidad de vida, procesos de compensación y orgullo de pertenencia, obteniendo los siguientes resultados:

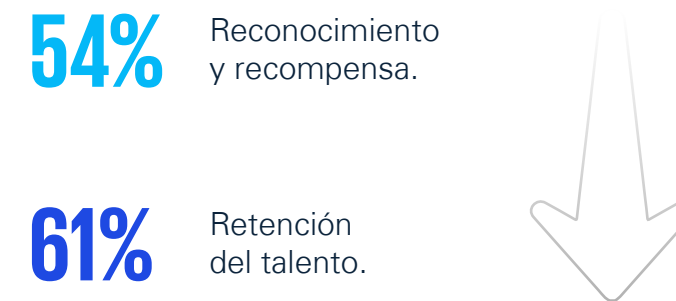
Plan de acción de la encuesta global de personas (GPS por sus siglas en inglés) implementado con base en los resultados del FY19-20

Variable	Estrategia	Resultados de 2021	
Calidad de vida	Desarrollo de herramientas, administración del tiempo laboral – personal, desarrollo de habilidades de <i>coaching</i> personal, supervisión a distancia y manejo ambientes virtuales.	Subió 1% respecto a la medición del año anterior.	
Análisis de los procesos de compensación de nuestra gente	<ul style="list-style-type: none"> - En ambientes virtuales analizamos la agilidad de los pagos desde las diferentes plataformas que ofrece el mercado y realizamos los cambios necesarios para que nuestra gente disfrutara de los beneficios. - Análisis de asertividad sobre la oportunidad de la disponibilidad para nuestra gente de los pagos realizados por la Firma. 	Presentó una disminución de 16% respecto al año 2020.	
Fortalecer el orgullo de pertenencia	- Trabajamos planes de <i>engagement</i> , por función.	Subió 1% respecto a la medición del año anterior.	

Por su parte, la encuesta aplicada en septiembre de 2021 arrojó los siguientes resultados:

Las cinco categorías de análisis que presentaron los valores más altos de satisfacción

Las principales categorías con los valores menores de satisfacción



Estas preocupaciones de nuestra gente son notificadas al Comité Ejecutivo para su evaluación y toma de decisiones. Un equipo multidisciplinario interno trabajará en el análisis de las estrategias correspondientes para aplicar el plan de acción que permita hacer frente a las brechas identificadas.

Nuestro aniversario

En agosto de 2021 celebramos el 63° aniversario de KPMG en Venezuela. Juntos nos hemos fortalecido como Firma con el paso de los años y formamos parte de una generación de profesionales que hemos construido con conocimiento, calidad, integridad y coraje el legado de nuestra organización.

En este año realizamos las siguientes actividades internas para conmemorarlo:

- Mensaje de aniversario.
- Charla virtual para nuestra gente, en la que recordamos la historia de KPMG en Venezuela en los últimos 63 años.
- Regalo de aniversario para nuestra gente.
- Colocación de un *Wallpaper* conmemorativo en las computadoras de nuestra gente.



Reconocimientos recibidos

En la Asamblea Anual 2021 del Dividendo Voluntario para la Comunidad (24 de septiembre de 2021), KPMG en Venezuela obtuvo cinco nominaciones en los Premios de Responsabilidad Social Empresarial "Gustavo Vollmer" 2020, relacionados con nuestras labores de voluntariado corporativo:

1. Apoyo institucional.
2. Iniciativa social *In Company*.
3. Líder DVC.
4. Empresa con mayor número de voluntarios movilizados.
5. Empresa con mayor número de horas de voluntariado donadas.

Con mucho orgullo, fuimos galardonados como la empresa con mayor número de voluntarios movilizados. Este reconocimiento es sumamente especial para nosotros, porque la labor de nuestro voluntariado ha sido invaluable año tras año.

Cuando un miembro del voluntariado de nuestra organización dice "Yo soy del voluntariado de KPMG" sabemos que está movido por la pasión, el propósito y el deseo genuino de promover un cambio positivo en el entorno.



(GRI 103-1; 103-2; 103-3)

Resumen del enfoque de la gestión planteado en el FY19-20

Considerado como un tema material según la encuesta aplicada para el informe del FY19-20.

Utilizamos la Encuesta Global de Personas (GPS por sus siglas en inglés) para evaluar nuestros avances de clima organizacional y la percepción del público interno sobre la comunicación que la Firma mantiene con ellos.

El objetivo es:

1. Seguir mejorando la comunicación con nuestros diversos grupos de interés.
2. Formalizar y promover las consultas con los grupos de interés internos y externos.
3. Mantener un lenguaje e imagen gráfica inclusivos y diversos.

Nota: Se pueden ampliar detalles en la página 33 del documento .pdf de nuestro [Informe de Sostenibilidad 2019-2020](#).

Avances del FY20-21

Este año se desarrolló la Política de Igualdad de género de Mercadeo y Comunicaciones, como parte de nuestro compromiso con el impulso del Objetivo de Desarrollo Sostenible N° 5 “Igualdad de género” y a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres planteados por la ONU Mujeres, asumiendo la responsabilidad que tenemos como una voz influyente entre nuestras partes de interés, procurando utilizar nuestras plataformas con un enfoque favorable para la igualdad y la inclusión, promoviendo imágenes positivas de mujeres y niñas.

Con base en lo anterior, nos comprometemos a adoptar en todas nuestras piezas y contenidos de mercadeo (gráficos, digitales o impresos) un enfoque comunicacional con sensibilidad de género a fin de contribuir con la promoción y apoyo de la igualdad de género en nuestros grupos de interés, así como con la eliminación de estereotipos de género.



Por otra parte, el público interno y externo tiene varios canales directos de comunicación con la Firma a través de buzones funcionales, comunicados masivos distribuidos por correo electrónico, intranet, Microsoft MS Teams, reuniones virtuales y/o presenciales, charlas, seminarios web, campañas, redes sociales (LinkedIn, Twitter, Instagram, Facebook y YouTube), App KPMG *South America Cluster*, WhatsApp y página web; y mantenemos el compromiso de optimizar constantemente estos canales de comunicación a través del mapeo de opiniones e *insights* de nuestros grupos de interés.






Participación en actividades externas

De manera frecuente nuestra comunidad de especialistas es invitada a participar como panelistas en prestigiosas instituciones venezolanas, en las cuales tienen la grandiosa oportunidad de transmitir su amplia experiencia y conocimiento del mercado con otras empresas que tienen presencia en el país.

A continuación, algunos de los eventos en los cuales KPMG en Venezuela participó como invitado en el FY20-21:

Fecha	Nombre del evento	Ponentes de KPMG en Venezuela	Organizador
4 de diciembre de 2020	<p>II Encuentro de Voluntariado Corporativo Multiempresarial del Dividendo Voluntario para la Comunidad (DVC)</p> 	<p>Ramón Ostos (Socio Director) y Sarah Carrillo (Gerente de Responsabilidad Social Corporativa).</p>	<p>Dividendo Voluntario para la Comunidad (DVC).</p>
21 de enero de 2021	<p><u>Armonización tributaria municipal: Cambios e implicaciones de las nuevas ordenanzas del Municipio Libertador.</u></p>	<p>Karla D' Vivo (Socia de Impuesto y legal).</p>	<p>Cámara de Caracas.</p>
25 de febrero de 2021	 <p><i>After Office</i> para emprendedores</p>	<p>José Barrios (Socio de Auditoría).</p>	<p>Unión Empresarial del Comercio y los Servicios del estado Zulia.</p>

Fecha	Nombre del evento	Ponentes de KPMG en Venezuela	Organizador
20 de abril de 2021	 <p>Ciclo de charlas: ¿Y qué hacen en tu empresa a favor del liderazgo femenino?</p>	<p>Yanelly Márquez [Socia de Auditoría. Lideresa de los servicios de gobernanza, riesgo y cumplimiento; y de inclusión, diversidad y equidad (IDE)].</p> <p>Ramón Ostos (Socio Director).</p> <p>Dahiana Ibarra (Socia de Auditoría. Lideresa de la región occidente - oficina de Maracaibo).</p>	Cámara de Comercio de Maracaibo y la Alianza Venezolana Empresarial por el Liderazgo de las Mujeres (AVEM).
14 de mayo de 2021	<u>Medidas cautelares tributarias y ejecución forzosa de créditos tributarios.</u>	Karla D' Vivo (Socia de Impuesto y legal).	Luis Fraga-Pittaluga.
24 de mayo de 2021	Mes de concientización de la Auditoría Interna.	Yanelly Márquez [Socia de Auditoría.; Lideresa de los servicios de gobernanza, riesgo y cumplimiento; y de inclusión, diversidad y equidad (IDE)].	Instituto de Auditores Internos de Venezuela.
2 de junio de 2021	Prevenir y detener la violencia de género en el trabajo - buenas prácticas para organizaciones, empresas y medios.	Ramón Ostos (Socio Director)	Hearts On Venezuela
3 de junio de 2021	Iniciativa por los jóvenes: Desarróllate profesionalmente en ambientes retadores.	Ramón Ostos (Socio Director). Amarylis Zambrano (Directora de People, Performance & Culture).	Nestlé Venezuela.
30 de julio de 2021	 <p><u>II Foro de Sostenibilidad Empresarial VZLA 2021</u></p>	Sarah Carrillo (Gerente de Responsabilidad Social Corporativa) - como moderadora.	Iniciativa de Naciones Unidas en Venezuela, desarrollada de la mano de las siguientes empresas como comité organizador: Banesco, Coca-Cola FEMSA, Nestlé Venezuela, Makro, la Cámara Venezolano-Americana de Comercio e Industria (VenAmCham) y KPMG en Venezuela. El evento fue transmitido desde la oficina de KPMG en Caracas – región capital. Escuche aquí los comentarios de algunos de los organizadores.
14 de agosto de 2021	 <p><u>El contador público colegiado como aliado estratégico para el desarrollo sostenible de la nación.</u></p>	Ramón Ostos (Socio Director).	Federación de Colegios de Contadores Públicos de la República Bolivariana de Venezuela.

Eventos organizados por KPMG en Venezuela

En KPMG en Venezuela damos gran relevancia a las oportunidades que ofrecemos a nuestros grupos de interés. Tomamos los temas que son transversales para la Firma y los exponemos abiertamente con el fin de contribuir, con nuestros conocimientos y visión, a la construcción de un entorno preparado.

A continuación, los eventos organizados por KPMG en Venezuela en el FY20-21:

Fecha	Tipo	Nombre del evento	Información complementaria
1.º de octubre de 2020	Interno	<i>Kick-off</i> reunión de gerencia	Sesiones con los miembros de la Sociedad y del grupo gerencial de la Firma para dar a conocer la estrategia de KPMG en Venezuela para el año fiscal 2020-2021.
22 y 29 de octubre de 2020	Interno	Reunión de gerencia 2020	
21 y 28 de octubre de 2020; 4 y 11 de noviembre de 2020	Externo	Ciclo de seminarios web KPMG. Escuela de Administración y Contaduría Pública, de la Universidad Central de Venezuela	Organizado por KPMG en Venezuela y la Universidad Central de Venezuela.
27 de octubre de 2020; 3 y 10 de noviembre de 2020	Externo	Ciclo de seminarios web KPMG de la Universidad Católica Andrés Bello	Organizado por KPMG en Venezuela y la Universidad Católica Andrés Bello.
10, 12 y 24 de noviembre de 2020	Externo	Ciclo de seminarios web KPMG. Escuela de Economía de la Universidad Central de Venezuela	Organizado por KPMG en Venezuela y la Universidad Central de Venezuela.
11 de diciembre de 2020	Externo	<u>II Encuentro Empresarial contra la Corrupción</u>	Evento virtual, organizado por KPMG en Venezuela, en el cual se conversó acerca de la corrupción y su influencia en el ámbito empresarial; el ciber crimen; la auditoría interna y los programas de cumplimiento como elemento clave para la transparencia y fomentar una cultura ética.
10 de febrero de 2020	Interno	KPMG <i>Ideation Challenge</i> (ronda local)	Una competencia global organizada por KPMG Internacional para dar a los estudiantes más brillantes del mundo la oportunidad de idear y presentar una solución innovadora a algún problema derivado de la pandemia por la COVID-19. Puede ampliar los detalles aquí .

Fecha	Tipo	Nombre del evento	Información complementaria
19 de marzo de 2021	Externo	<p><u>Día Internacional de la Mujer: Del desafío al cambio</u></p> 	<p>Evento virtual en el marco del Día Internacional de la Mujer, organizado por KPMG en Venezuela, Dividendo Voluntario para la Comunidad y Evenseg, en alianza con Diageo Venezuela. El evento estuvo orientado a desarrollar temas basados en los <u>Principios para el Empoderamiento de las Mujeres</u> y contamos con la participación de la ONU Mujeres como invitado especial.</p>
20 de mayo de 2021	Externo	Auditoría Interna Re-imaginada	Organizado por KPMG en Venezuela.
9 de septiembre de 2021	Externo	<u>Nueva expresión monetaria: Sesión de preguntas y respuestas con nuestros especialistas</u>	Organizado por KPMG en Venezuela.

KIC (KPMG Ideation Challenge)

KPMG *Ideation Challenge* es un reto universitario que cada año se adapta a las necesidades empresariales en el ámbito mundial. Durante el año 2021, KPMG International organizó esta competencia con el objetivo de brindar a los estudiantes universitarios más brillantes del mundo la oportunidad de idear y presentar una solución innovadora a algún problema derivado de la pandemia por la COVID-19.

En noviembre de 2020, KPMG en Venezuela se unió a esta actividad, por lo que en febrero de 2021 hizo una invitación abierta de postulación para la ronda local, dirigida principalmente a los estudiantes de carreras de negocios y carreras en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM por sus siglas en inglés). Participaron 24 estudiantes (13 mujeres y 11 hombres), divididos en cuatro equipos de seis miembros cada uno. Estas fueron las fases del proyecto en Venezuela:

Fases del proyecto (edición 2021)



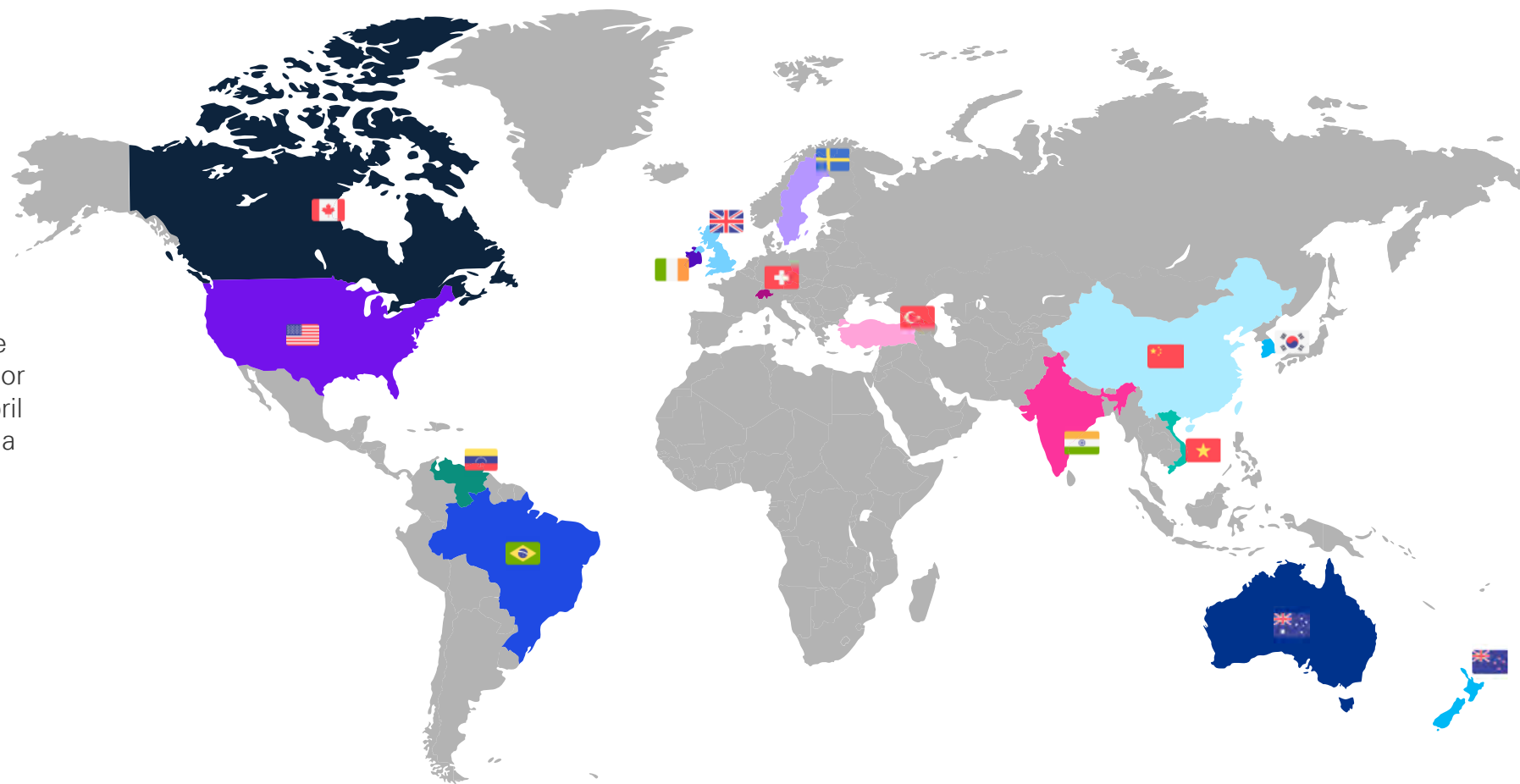
El equipo ganador estuvo conformado por estudiantes de Ingeniería de Producción, Ingeniería Industrial, Derecho, Ingeniería de Telecomunicaciones, Ingeniería Mecánica y Contaduría Pública en reconocidas universidades de nuestro país, como lo son la Universidad Simón Bolívar, la Universidad Metropolitana y la Universidad Católica Andrés Bello.

Equipo ganador: *Green Team*
♂ 1 hombre ♀ 5 mujeres



Estos jóvenes talentos conformaron el *Green Team*, quienes se enfrentaron a otros tres equipos en la ronda local, imponiéndose con su idea *Greenest*, un sistema capaz de utilizar la energía que producen las plantas durante la fotosíntesis para generar electricidad y hacer posible una fuente de energía sostenible en todo el mundo. Las ideas de los otros tres equipos estuvieron relacionadas con sistemas de calefacción inteligente para hogares, uso de inteligencia artificial en educación e implementación de relojes inteligentes en las organizaciones.

Posteriormente, se enfrentaron a los equipos de 14 países en la ronda global, siendo finalistas junto con los equipos de Corea del Sur, Estados Unidos de América e India, resultando Venezuela el equipo ganador de la competencia internacional, el 13 de abril de 2021 en un evento virtual, a través de una plataforma que facilitó el *networking* entre participantes y reclutadores, dejando atrás las barreras físicas.



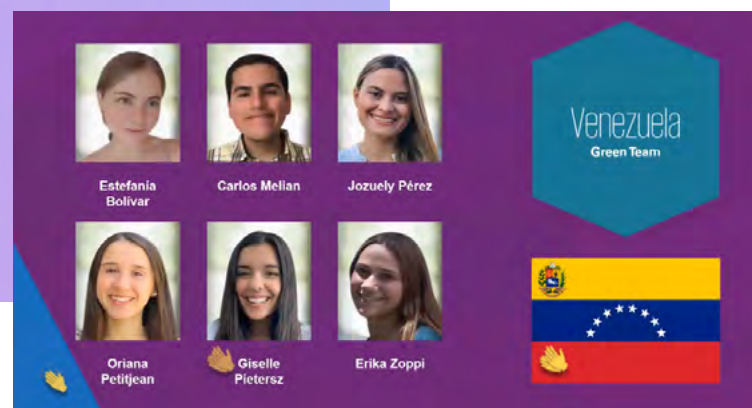
Países que participaron en el programa:

- Australia.
- Brasil.
- Canadá.
- China.
- Corea del Sur.
- Estados Unidos de América.
- India.
- Inglaterra.
- Irlanda.
- Nueva Zelanda.
- Suecia.
- Suiza.
- Turquía.
- República Bolivariana de Venezuela.
- Vietnam.



Uno de nuestros objetivos como Firma es el compromiso con la sociedad en la generación de valor a largo plazo, ofreciendo oportunidades para las generaciones nuevas, por lo cual, a través de este programa, se busca contribuir con los Objetivos de Desarrollo Sostenible #4 "Educación de calidad", #5 "Igualdad de género", #8 "Trabajo decente y crecimiento económico", #9 "Industria, innovación e infraestructura" y el #10 "Reducción de las desigualdades", fortaleciendo y brindando nuevos conocimientos a los estudiantes gracias al acompañamiento de nuestros especialistas con la formación en diferentes áreas, fomentando la innovación, garantizando equipos diversos con las mismas oportunidades para todos sus integrantes y una posibilidad de empleo para ellos.

KPMG en Venezuela continuará trabajando con la educación y reducción de desigualdades con un enfoque inclusivo, participando y contribuyendo con iniciativas que promuevan cambios positivos en la sociedad, por lo cual seremos nuevamente parte de este reto en su edición 2022.



Publicaciones realizadas durante el año

- [1. COVID-19 y la preparación empresarial, una mirada hacia el futuro](#)
- [2. Informe con resultados | Segundo Pulse: La empresa venezolana ante el COVID-19](#)
- [3. Informe con resultados | Tercer Pulse: La empresa venezolana ante el COVID-19](#)
- [4. El fraude y otros delitos de cuello blanco durante el COVID-19](#)
- [5. Resumen ejecutivo 2019-2020](#)
- [6. Informe de sostenibilidad 2019-2020](#)
- [7. ¿Necesita evaluar la moneda funcional de su organización?](#)
- [8. KPMG 2020 Global Female Leaders Outlook: Capítulo Venezuela](#)
- [9. Cumplimiento de regulaciones exigidas por la SUNAVAL | ¿Sabes qué hacer?](#)
- [10. ¿Está su empresa preparada? | Normas de sostenibilidad en Venezuela](#)
- [11. KPMG CEO Outlook - Pulse 2021](#)
- [12. ¿Qué tan sólida es su cultura de riesgo?](#)
- [13. El *compliance*, su evolución y adopción en una cultura empresarial responsable](#)
- [14. Desafíos de la Auditoría Interna para el 2021](#)
- [15. Tercera edición: Normas de contabilidad para emisiones de CO₂](#)
- [16. Resultados: II Encuesta de Auditoría Interna en Venezuela](#)
- [17. Guía de implementación para la creación de valor sostenible](#)
- [18. Implicación del Registro Unificado de Sujetos Obligados ante la ONCDOFT](#)
- [19. Nuevos imperativos en materia de costos en la banca](#)
- [20. El año en que todo cambió: Cinco lecciones en 2021 de los líderes de RR.HH.](#)
- [21. Cuarta edición: Informes de sostenibilidad - Nuevo paso alcanzado](#)
- [22. Cómo elevar el desempeño de las instituciones financieras en 2021](#)
- [23. El futuro del trabajo flexible](#)
- [24. Providencia 001 de la SUNAVAL: ¿Conoce sus implicaciones?](#)
- [25. Retos para la empresa venezolana de cara al cambio de escala monetaria](#)
- [26. Tecnología en el sistema financiero | Fintech y su marco regulatorio en Venezuela](#)
- [27. Publicación encuesta: Evolución del sector bancario venezolano ante la nueva realidad](#)
- [28. Informe con resultados | La empresa venezolana ante la nueva realidad](#)
- [29. Versión interactiva de nuestro Informe de Sostenibilidad 2019-2020](#)
- [30. El talento de la Generación Z](#)
- [31. El Futuro de la Banca de Menudeo](#)
- [32. Informe de resultados | Encuesta de empresas familiares en Venezuela](#)







2. Prosperidad

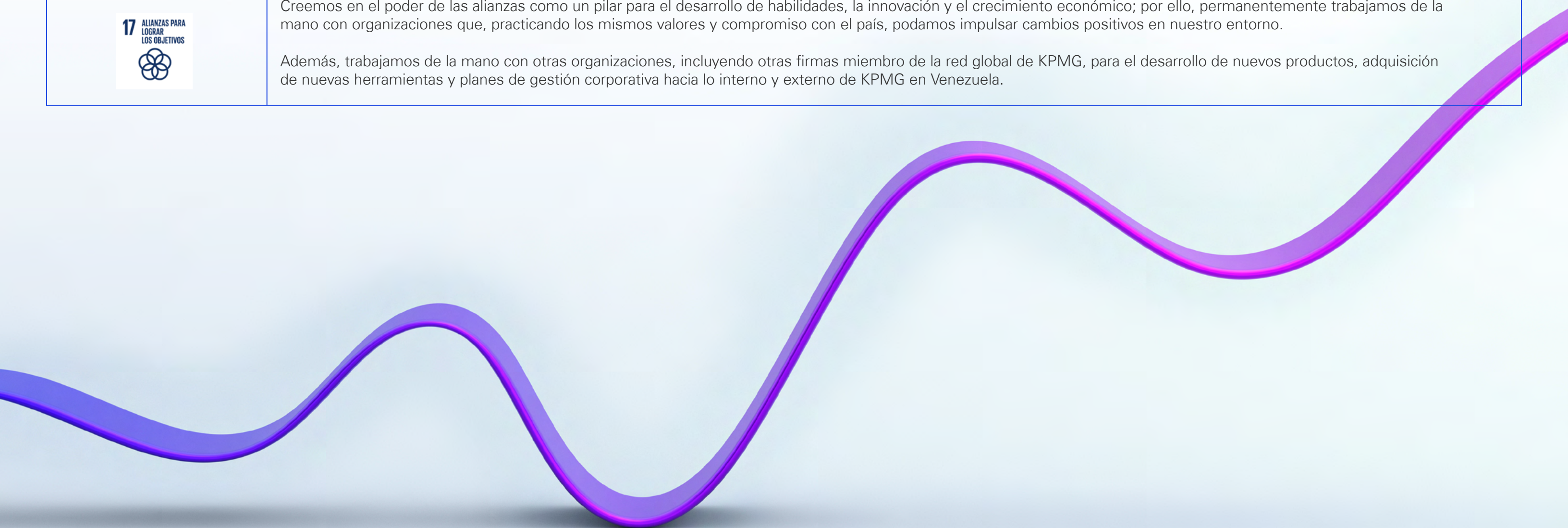
La coherencia entre nuestras acciones en toda la cadena de valor y nuestro propósito corporativo, sin duda es fundamental para garantizar la prosperidad de nuestra Firma, y estamos conscientes de que será imposible mantener valores altos de rentabilidad y productividad si en nuestro entorno no se encuentran las mismas condiciones de desarrollo, que en gran medida vendrán dadas por el aporte que, como Firma, podamos ofrecer a la sociedad en la que nos desenvolvemos. Por eso impulsamos todos los días el empleo justo y decente, el desarrollo de emprendimientos ofreciendo oportunidades de formación para su mejor desempeño, la creatividad, la innovación y el uso de la tecnología en la Firma; pero también para los grupos externos, aportamos a la capacitación y concientización de las organizaciones en las que tenemos influencia, porque estamos convencidos de que el fortalecimiento de la ética y la calidad operativa de las instituciones será fundamental para el crecimiento económico del país, y todo esto lo hacemos sin dejar de lado nuestro compromiso con el planeta en el uso eficiente de los recursos y con la inclusión, diversidad y equidad de género, la cual impulsamos desde todos los espacios en los que tenemos influencia. Por lo que, vinculamos nuestras acciones en la dimensión de "prosperidad" con los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible:

Objetivo de Desarrollo Sostenible	Enfoque
 <p>5 IGUALDAD DE GÉNERO</p>	<p>Impulsamos los procesos administrativos y financieros de la Firma con perspectiva de género, fomentando:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La igualdad de oportunidades para mujeres en las vacantes profesionales. - La contratación de proveedoras a quienes se les garantiza el respeto a sus derechos humanos. - Prioridad en las alianzas o contrataciones con organizaciones que promuevan la equidad de género. - Compras con prioridad para aquellas empresas o pequeños emprendimientos que sean propiedad de mujeres. - Llevando el registro de indicadores financieros y contables según criterios de género.
 <p>8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</p>	<p>Creamos puestos de trabajo decentes para hombres y mujeres sin distinción de ningún tipo, en cumplimiento con la ley y en los que se garantizan los derechos humanos de nuestra gente, y de igual manera cumplimos con la ley en el proceso de contratación de las empresas proveedoras, dándole prioridad al mercado nacional.</p> <p>Ofrecemos oportunidades de primer empleo para estudiantes universitarios sin discriminación y un entorno de trabajo seguro dentro de las instalaciones de la Firma y en la modalidad del teletrabajo.</p> <p>Nos esforzamos por cada año darle la oportunidad a emprendimientos para que formen parte de nuestro inventario de proveedores, para impulsar su crecimiento. Especialmente en las zonas del país en las que tenemos presencia física y orientados a los grupos más vulnerables de esos sectores (emprendimientos de personas con discapacidad, mujeres y jóvenes).</p>
 <p>9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA</p>	<p>Nos esforzamos por ofrecer instalaciones cómodas, seguras, modernas y sostenibles, con tecnología de calidad para el desempeño óptimo de las labores de nuestra gente.</p> <p>Fomentamos la innovación en los servicios que prestamos a nuestros clientes, implementando tecnología de alta calidad.</p> <p>Promovemos la integración de las pequeñas y medianas empresas (PYME) en nuestra cadena de valor.</p> <p>Apoyamos a estudiantes venezolanos para el desarrollo de nuevas tecnologías e innovación.</p> <p>Nos esforzamos por mantener una plataforma digital sólida y actualizada que respalde nuestras operaciones diarias y nos permita el mejor desarrollo de nuestras actividades internas y de calidad en los servicios que ofrecemos.</p>
 <p>10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES</p>	<p>Velamos por la igualdad de oportunidades para todas las personas en los procesos administrativos y financieros que se realizan en toda la cadena de valor.</p> <p>Promovemos la incorporación de políticas y compromisos que garanticen la inclusión social y económica de las personas de nuestras comunidades en las actividades económicas en las que la Firma tiene participación o influencia.</p> <p>Implementamos políticas fiscales y salariales que impulsen y garanticen el desarrollo económico, inclusivo e igualitario de nuestra gente y nuestros relacionados.</p>

Objetivo de Desarrollo Sostenible

Enfoque

	<p>El consumo responsable de nuestros recursos genera beneficios importantes en nuestra Firma (en relación con los gastos e inversiones que realizamos), y también en los servicios que prestamos, ya que al operar de una manera más responsable también favorecemos a nuestros clientes.</p>
	<p>Conscientes de que la prosperidad de nuestro negocio depende en gran medida de los recursos del planeta con los que contamos, velamos porque nuestras decisiones y acciones corporativas estén alineadas con la protección del medio ambiente y el uso eficiente de los recursos; y nos comprometemos a implementar hábitos ambientalmente responsables y a promover la sensibilización sobre los aspectos relacionados con el cambio climático, en el desarrollo de nuestras operaciones diarias: compras, contratación de empresas proveedoras, planes presupuestarios y fiscales, transacciones comerciales, registros contables, desarrollo de los servicios y gestiones administrativas internas.</p>
	<p>Fomentamos una cultura ética y la lucha contra la violencia, la corrupción y el soborno, desde lo interno de nuestra Firma y también en la relación con terceros.</p> <p>Somos una organización transparente y eficaz.</p>
	<p>Creemos en el poder de las alianzas como un pilar para el desarrollo de habilidades, la innovación y el crecimiento económico; por ello, permanentemente trabajamos de la mano con organizaciones que, practicando los mismos valores y compromiso con el país, podamos impulsar cambios positivos en nuestro entorno.</p> <p>Además, trabajamos de la mano con otras organizaciones, incluyendo otras firmas miembro de la red global de KPMG, para el desarrollo de nuevos productos, adquisición de nuevas herramientas y planes de gestión corporativa hacia lo interno y externo de KPMG en Venezuela.</p>



Sostenibilidad y eficiencia económica de KPMG en Venezuela

(GRI 102-7; 201-1; 203-1; 203-2)



(GRI 103-1; 103-2; 103-3)

Resumen del enfoque de la gestión planteado en el FY19-20

El tema ha sido seleccionado como “material” por parte de nuestros grupos de interés, a través de la encuesta pública realizada para el informe del FY19-20. Incide en toda nuestra cadena de valor; los miembros de la Sociedad se capacitan y se analizan constantemente los factores de riesgos y oportunidades del mercado para garantizar la sostenibilidad y eficiencia económica de nuestra Firma.

La evaluación de y seguimiento a los asuntos de la sostenibilidad y eficiencia económica de la Firma, están a cargo del Comité Ejecutivo.

Nota: Se pueden ampliar detalles en la página 27 del documento .pdf de nuestro [Informe de Sostenibilidad 2019-2020](#).

Avances del FY20-21

Este año generamos 185.173 hrs. en ingresos para la Firma.

Para el FY 21-22 persiste nuestro compromiso de seguir trabajando con eficiencia, responsabilidad y productividad, manteniendo las siguientes acciones:

- Enfoque consistente en el mercado.
- Habilidades comerciales y de relación con los clientes.
- Mentalidad de desarrollo de negocios.
- Enfoque centrado en el cliente.
- Entrega de una experiencia excepcional.

Además, nos enfocaremos en impulsar los servicios de la función de Asesoría, al igual que continuaremos ofreciendo a la comunidad empresarial temas nuevos de interés.

También contaremos con la relación y el apoyo de quienes ejercen la responsabilidad del liderazgo de la industria, del sector y los canales estratégicos con la finalidad de que puedan desarrollar soluciones a la medida de la necesidad del cliente.

Para el FY20-21 enfrentamos grandes desafíos como Firma, teniendo como elemento adverso principal los efectos que aún se derivan de la pandemia por la COVID-19 que inició en el año 2020, lo cual se percibe en la disminución de las operaciones y de la generación de ingresos.

Sin embargo, observamos un incremento de operaciones generadoras de entradas de efectivo, disminuyendo las dificultades afrontadas en el año 2020, dada la recesión económica del país y el efecto de las sanciones económicas impuestas por los Estados Unidos de América que incidieron en la generación de flujo de caja y en el cumplimiento de los pagos a proveedores.

Con la implementación en los bancos nacionales de un mecanismo para la movilización de la moneda extranjera, se ha logrado cumplir con todos los compromisos, a través de operaciones de cambio oportunas y una minuciosa planificación financiera, que va sujeta a las fluctuaciones del tipo de cambio en el sistema del mercado cambiario.

Adicionalmente, nuestros servicios de alta calidad nos generaron la siguiente rentabilidad durante el año:

Valor económico directo generado							
Año fiscal	Auditoría		Asesoría		Impuesto y legal		Total horas
	Horas	%	Horas	%	Horas	%	
FY19-20	176.811	77%	5.500	3%	46.770	20%	229.081
FY20-21	141.171	76%	5.420	3%	38.582	21%	185.173

Función	FY19-20		FY20-21	
	Cantidad de servicios	%	Cantidad de servicios	%
Auditoría	143	31	139	31
Asesoría	13	3	20	5
Impuesto y legal	298	66	285	64
Total	454	100	444	100

FY20-21

Ventas al sector privado

144.122 hrs.

Ventas al sector público

41.051 hrs.

Estas ganancias las hemos distribuido de la siguiente manera:

Valor económico distribuido en FY19-20

Ítem	Observación	Horas	%
Costos operativos	Los pagos a las fuentes externas para la formación de nuestra gente, representan 587 horas.	46.420	28,42
Sueldos y otras remuneraciones		49.065	30,04
Pagos a las empresas proveedoras	58% del presupuesto estimado para adquisiciones en nuestra Firma es destinado a empresas proveedoras de nuestro país.	47.067	28,82
Pagos de impuestos	Pagos al tesoro nacional, Fondo Nacional Antidrogas y Fondo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (FONACIT).	14.550	8,90
Inversiones en la comunidad	Las inversiones en la comunidad incluyen: donaciones, patrocinios a eventos, indumentaria del voluntariado, compras para el desarrollo de actividades de responsabilidad social corporativa, entre otros.	359	0,22
Inversión en remodelaciones / adecuaciones	Remodelación de la oficina de Maracaibo (región occidente) y del comedor de nuestra oficina en Caracas (región capital).	520	0,32
Inversión en <i>software</i> , licencias y equipos de conexión		5.352	3,28
Total		163.333	100

Valor económico distribuido en FY20-21

Ítem	Observación	Horas	%
Costos operativos	Los pagos a las fuentes externas para la formación de nuestra gente, representan 220 horas.	34.036	25,88
Sueldos y otras remuneraciones		43.555	33,13
Pagos a las empresas proveedoras	95% del presupuesto estimado para adquisiciones en nuestra Firma es destinado a empresas proveedoras de nuestro país.	33.686	25,62
Pagos de impuestos, Fondo Nacional Antidrogas y Fondo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (FONACIT).	Pagos al tesoro nacional.	10.688	8,13
Inversiones en la comunidad	Las inversiones en la comunidad incluyen: donaciones, patrocinios a eventos, compras para el desarrollo de actividades de responsabilidad social corporativa, diagnóstico y consultoría para el desarrollo de nuestro programa de voluntariado, entre otros.	416	0,32
Inversión en adecuaciones	Sede nueva de la oficina en Valencia – región centro.	4.048	3,08
Inversión en <i>software</i> , licencias y equipos de conexión		5.043	3,84
Total		131.472	100

Valor económico retenido

FY19-20	
Ítem	Horas
Valor económico directo generado	229.081
Menos valor económico distribuido	163.333
Total	65.748

FY20-21	
Ítem	Horas
Valor económico directo generado	185.173
Menos valor económico distribuido	131.472
Total	53.701

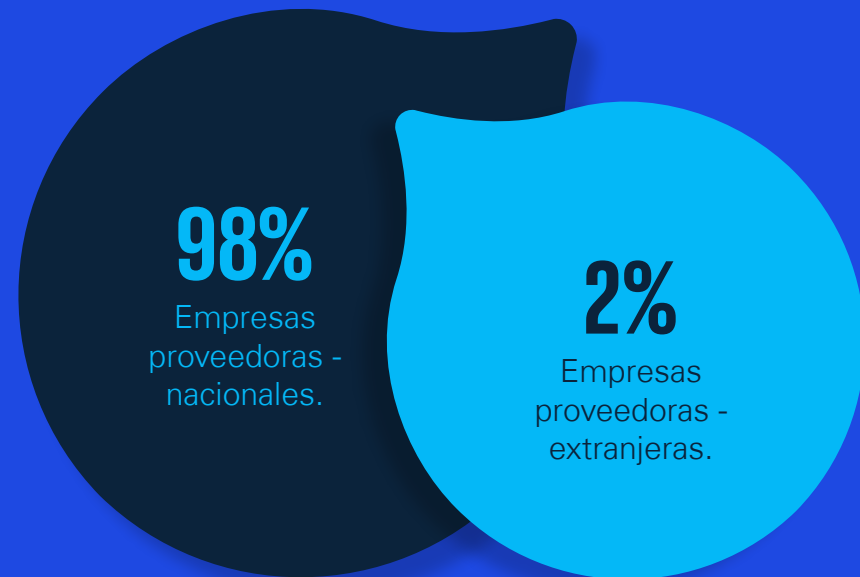
Relación comercial con empresas proveedoras

[WEPs Complementarios #3](#)

[WEPs Indicadores adicionales #21](#)



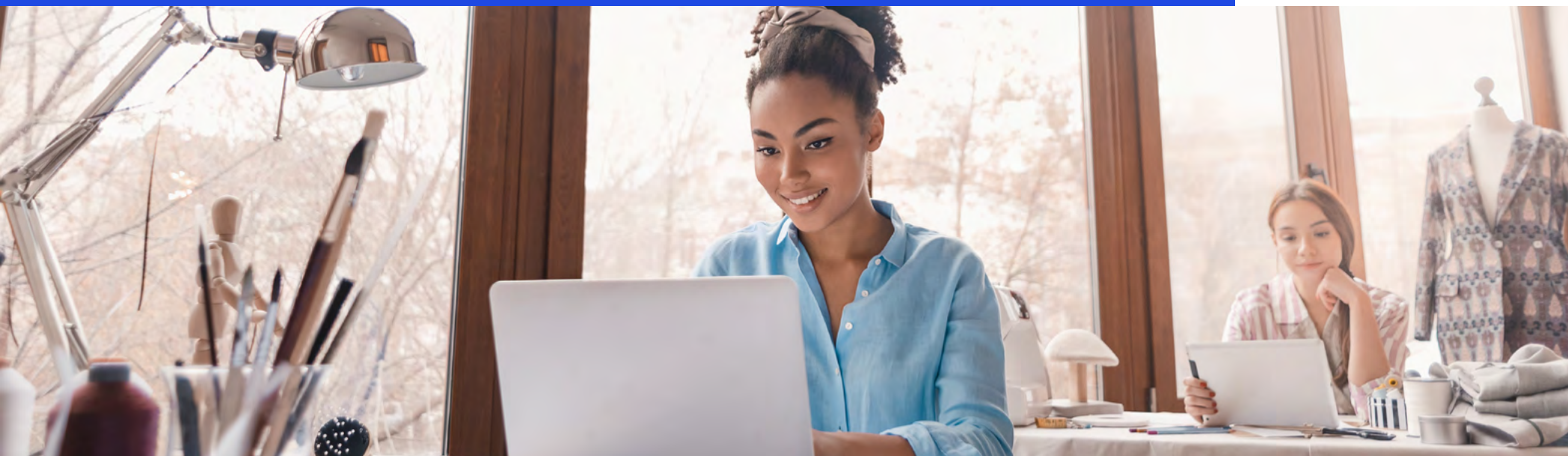
En la actualidad, nuestro inventario de proveedores está conformado por:



Las inclusiones al inventario de proveedores durante el FY20-21 siguen:

Localidad	Hombre	Mujer	Total	%
Estado Anzoátegui	3	1	4	5
Estado Aragua	2	1	3	3
Estado Bolívar	1	0	1	1
Estado Carabobo	5	0	5	6
Distrito Capital	29	26	55	64
Estado Guárico	0	1	1	1
Estado Lara	1	3	4	5
Estado Miranda	2	2	4	5
Estados Unidos de América	2	0	2	2
Estado La Guaira	0	1	1	1
Estado Zulia	2	4	6	7
Total	47	39	86	100%

Nota: 80% de las empresas proveedoras lo son de la tienda virtual *Blue Market*.



Tenemos el objetivo de agregar a nuestro inventario de proveedores emprendimientos nacionales, que, prioritariamente, sean mujeres, como parte de nuestro compromiso con los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs por sus siglas en inglés).

Implementación de la tecnología



En nuestra Firma contamos actualmente con tecnologías nuevas

IBS (*Integrated Business Systems*)

Plataforma basada en SAP Hana, un *software* empresarial líder mundial. Se trata de una solución global estándar que nos permite integrar procesos e información detallados sobre la gestión de clientes y propuestas, la evaluación de riesgos, el manejo efectivo del tiempo en los contratos, su avance, indicadores, la facturación y cobranza, y el cierre oportuno, prácticamente en tiempo real.

SAP *SuccessFactors*

Se trata de un *software* enfocado en la gestión de recursos humanos, que permite la administración de los procesos de nuestra gente. En esta primera etapa, iniciamos, como parte de la región de suramérica, con un portal de *employee center* para la administración de procesos como plan de carrera, acreditación, vacaciones, ausencias y otros.

GLMS - *Global Learning Management System*

Es una plataforma de SAP para la gestión de aprendizaje, que está interconectada con otros sistemas de la Firma y representa una inversión importante que proporciona una gestión de los datos y las actividades.

Fábrica de innovación

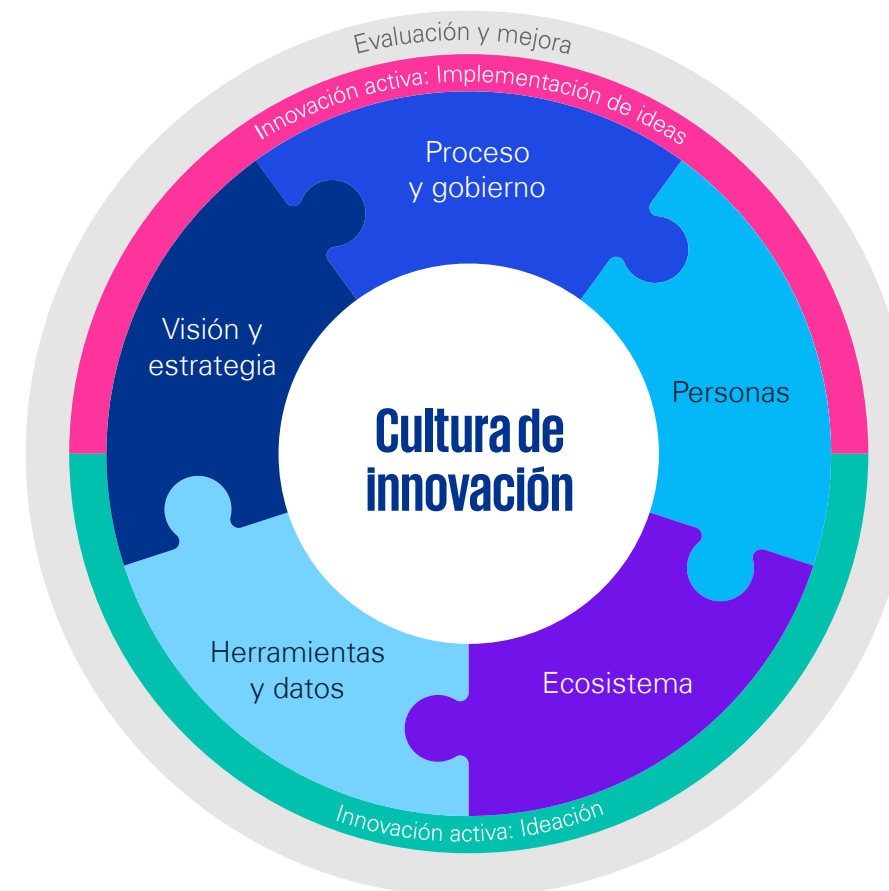


En KPMG en Venezuela, seguimos apostando por el desarrollo de la innovación y la creación de valor en nuestra organización. Durante el FY20-21, se siguió fortaleciendo el plan de operación para dar continuidad al planeamiento de la metodología *Stage- Gate*, que ya se venía desarrollando desde el año fiscal pasado, cuando iniciamos con el proceso de ideación.

Este año, trabajamos en los pilares que guían nuestra metodología representada en el gráfico que se indica a continuación, destacando los siguientes pilares de ejecución:

Nuestro objetivo:

Desarrollar la cultura de innovación para propiciar el desarrollo del pensamiento creativo en nuestra Firma, estableciendo todo el esquema de interacción con los individuos de la Firma y los programas de formación.



Para el próximo año fiscal nos enfocaremos en el desarrollo tecnológico de las ideas a través del marco *Scrum*.



(GRI 103-1; 103-2; 103-3)

Resumen del enfoque de la gestión planteado en el FY19-20

El desarrollo y la calidad de nuestros servicios profesionales atraviesa toda la cadena de valor de la Firma, siendo indispensable para la sostenibilidad económica de la organización, la atención y experiencia del cliente, nuestro posicionamiento en el mercado, el cumplimiento con las leyes locales y las normativas de KPMG *International*, y, en definitiva, para lograr nuestro propósito de “Inspirar confianza”. Es un tema material, seleccionado así por nuestros grupos de interés internos y externos, a través de una encuesta pública.

Nos comprometemos a:

- Cumplir con el sistema de control de calidad de la Auditoría que ofrece KPMG *International*.
- Impulsar internamente la coherencia y la calidad en los servicios que prestamos, con mediciones y control constantes.
- Cumplir con las capacitaciones de nuestra gente para mantener la calidad en los servicios que prestamos.
- Actuar con integridad y excelencia y seguir impulsando a nuestra gente a hacerlo igual, a través del refrescamiento de nuestros valores.
- Mantener el enfoque en la oferta de valor.
- Fortalecer el *Mindset* comercial en servicios *No Audit*.
- Promover servicios para la realización de informes no financieros con criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ESG por sus siglas en inglés).

Nota: Se pueden ampliar detalles en la página 76 del documento .pdf de nuestro [Informe de Sostenibilidad 2019-2020](#)

Avances del FY20-21

Durante el año fiscal 2020-2021, hemos continuado trabajando para que nuestros servicios profesionales se desarrollen según los estándares internacionales de calidad establecidos por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB, por sus siglas en inglés).

Para KPMG en Venezuela, es importante que nuestro sistema de control de calidad esté adaptado a la Norma Internacional de Control de Calidad (ISQC1/NICC), por lo que, anualmente, realizamos una revisión interna del cumplimiento de las políticas, normas y procedimientos a través del Programa de Revisión de Riesgo, denominado RCP.

Brindamos apoyo continuo en propuestas estratégicas para incluir aportes valiosos para los clientes, por lo cual se trabaja de forma coordinada con la red de la región, principalmente con la región de Suramérica (SAC, por sus siglas en inglés), para crear ofertas de interesantes.

Trabajamos de la mano con nuestro grupo gerencial para incentivar la generación de oportunidades, planes de cuenta, fortalecimiento de las relaciones y presencia en Cámaras y Asociaciones, en el marco de los seis pilares de *Nunwood*, estrategia centrada en el cliente.

Consideramos indispensable el apoyo en la difusión de iniciativas ambientales, sociales y de gobernanza (ESG por sus siglas en inglés), así como el lanzamiento de *KPMG Impact*, que reúne experiencias de profesionales de todo el mundo para presentar las mejores prácticas del mercado, investigaciones y soluciones para los clientes, enmarcadas en las necesidades de nuestro planeta.

Apoyamos a nuestros equipos de trabajo para que desempeñen servicios enfocados en asuntos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG por sus siglas en inglés) y a mantener la estrategia de mercados enfocada en brindar a nuestros clientes las herramientas para marcar diferencias positivas dentro de sus empresas y el mercado venezolano.

Se desarrollaron iniciativas y campañas globales para fomentar en nuestra gente el conocimiento de nuestras soluciones y la generación de confianza para crear nuevas oportunidades de negocio.

Se realizaron encuestas para la comunidad empresarial:

- [Un panorama de las prácticas de gobernanza y perspectivas de las empresas familiares en Venezuela.](#)
- [Evolución del sector bancario venezolano ante la nueva realidad.](#)

Durante el año nos enfocamos en:



Crear una relación mayor con clientes actuales y prospectivos.



Generar alianzas.



Promover e impulsar servicios.

Nuestra estrategia garantiza que podamos conocer los objetivos de nuestros clientes, así como impulsar el crecimiento de ambos, gestionando así las siguientes acciones:

1

Creación y seguimiento de planes de cuentas.

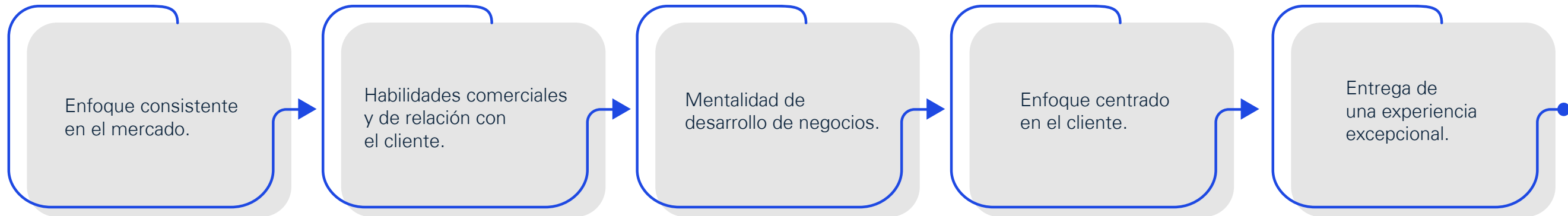
2

Seguimiento del *pipeline* / *targets* de crecimiento.

3

Mapeo estratégico de las relaciones con los clientes.

Para el logro de los resultados que nos propusimos, desarrollamos las siguientes acciones con nuestra gente:



Comprometiéndonos a:

Seguir apoyando a los equipos de trabajo para dar continuidad a la estrategia ambiental, social y de gobernanza (ESG por sus siglas en inglés) en nuestros negocios.

Realizar investigaciones de mercado que sean de interés para la comunidad empresarial.

Continuar trabajando en el fortalecimiento del servicio al cliente, así como en promover los servicios diferentes a los de auditoría (*non audit services*).

En KPMG en Venezuela trabajamos diariamente en fortalecer nuestra estrategia de mercados con base en nuestro propósito corporativo, ya que es el punto inicial para la toma de decisiones, identificando las principales necesidades de los clientes actuales y prospectivos.

Resumen del enfoque de la gestión planteado en el FY19-20

Este tema ha sido seleccionado como "material" por parte de nuestro Gobierno Corporativo. Contamos con mecanismos de evaluación a través del *Client Insight (Engagement Review y Relationship Review)* y el *Net Promoter Score*.

La experiencia del cliente se ve afectada por toda nuestra cadena de valor, y, por ende, para mejorar debemos potenciar de manera transversal nuestra cultura de servicio al cliente, la formación y actualización profesional de nuestro equipo, y la rigurosidad de nuestros procesos de control de calidad, administración de riesgos e independencia; por ello, nos proponemos a:

- Seguir potenciando internamente nuestro propósito y la orientación hacia el cliente, con comunicaciones y formación constantes.
- Velar por el cumplimiento de los tiempos establecidos en las propuestas de servicio (oportunidad en las entregas y otros).
- Generar más oportunidades de negocios atendiendo a las exigencias nuevas del mercado y preparándonos para ello con conocimientos, tecnologías y un pensamiento innovador y disruptivo que produzca cambios y agregue valor.
- Tener consistencia al entregar un servicio de alta calidad en todas las funciones.

Nota: Se pueden ampliar detalles en la página 80 del documento .pdf de nuestro [Informe de Sostenibilidad 2019-2020](#)

Avances del FY20-21

Para KPMG en Venezuela es de gran importancia la forma en que se relaciona la Firma con sus clientes en todo el proceso, desde el mercadeo hasta la venta de sus servicios, brindando una atención excepcional.

Con el objetivo de potenciar internamente nuestro propósito, se realizó la implementación de un sistema nuevo para el manejo de los clientes: *Integrated Business System* (IBS, por sus siglas en inglés), el cual cuenta con respaldo en la nube y permite ser más ágil en los registros de la información de nuestros proyectos.

También se utilizaron y difundieron las herramientas de *KPMG Way*, cuya finalidad es construir una cultura orientada y centrada en el cliente.

Se realizaron cursos internos para fortalecer al grupo de apoyo de Clientes y Mercados, para luego difundir los conocimientos a nuestro liderazgo.

Velamos por las entregas oportunas de las propuestas a clientes, a través del programa *Voice of Client*, el cual tiene un enfoque integrado de la Firma que permite recopilar, analizar y actuar con base en la retroalimentación de los clientes. Esta herramienta nos permite evaluar la percepción que tienen sobre los servicios brindados, tiempos establecidos y oportunidades de mejora. Se realizó la inducción de esta herramienta a los miembros nuevos del grupo gerencial, así como sobre la metodología administración estratégica de cuenta (SAM por sus siglas en inglés) para que dispongan de un conjunto de habilidades que pudieran implementar en las cuentas estratégicas.

Se realizaron reuniones semanales del Comité de Clientes y Mercados, conformados por quien lidera esta unidad y por quienes lideran las funciones, donde se realiza el seguimiento del *pipeline*, la revisión del mercado, la situación de satisfacción de los clientes, rendición de cuentas en conjunto con el liderazgo de los sectores y canales estratégicos y, finalmente, se atienden planes estratégicos.

Una meta para el FY21-22 es realizar mesas de trabajo, desarrollar políticas nuevas para la unidad y hacer seguimiento constante a los equipos de trabajo para mantener la calidad de los servicios prestados.

Nuestras metas y compromisos son:

1

Realizar seguimiento al cumplimiento de las políticas para que se mantenga la calidad del servicio al cliente.

2

Medir la calidad de los servicios y trabajar para llegar a la meta de lograr *net promoting score* (NPS) superiores a 75.

Para medir la calidad del servicio prestado, en KPMG en Venezuela utilizamos un método que forma parte de nuestro programa *Voice of Client*, enmarcado en los seis pilares de *Nunwood*, para entender los comentarios de nuestros clientes sobre sus experiencias y expectativas acerca de KPMG. De esta manera, podemos realizar los análisis necesarios con base en la retroalimentación de nuestros clientes.

Nunwood es una firma líder especializada en temas de experiencia del cliente con más de 20 años de operación, que se convirtió en parte de la red KPMG en 2015. La combinación de ambos ha dado como resultado *KPMG Nunwood*, un centro internacional de excelencia para la experiencia del cliente, que identifica las mejores prácticas globales, historiales de casos en los principales sectores e industrias, el desarrollo de metodologías y herramientas para respaldar una positiva experiencia del cliente que genere un efecto positivo en las organizaciones.

Gracias a esta unión, se ha desarrollado un marco patentado de análisis basado en seis pilares fundamentales, que se utilizan para medir el desempeño de marcas en todo el mundo:



Personalización: Demostrar que se conoce y se tiene información de las circunstancias del cliente para generar una conexión emocional.



Integridad: Ser confiable y proyectar esa confianza. Para el cliente es el grado en el que la empresa cumple con su promesa.



Expectativa: Entender, gestionar, alcanzar e incluso superar las expectativas del cliente. Las mejores empresas entienden, entregan y exceden esas expectativas.



Resolución: Convertir una mala experiencia en una grandiosa. Una sincera disculpa o rápida intervención en una crisis es crucial para obtener una resolución exitosa.



Tiempo y esfuerzo: Eliminar obstáculos innecesarios y minimizar el esfuerzo del cliente a través de procesos simples y fáciles de seguir.



Empatía: Entender las emociones y el contexto del cliente para impulsar y establecer una relación sólida y profunda con él.

Voice of Client permite captar los comentarios de los clientes para entender oportunidades de mejora, impulsando el crecimiento de nuestra marca a través de un proceso formal e independiente.

Metodología utilizada

Engagement Survey

Se trata de un cuestionario de 15 preguntas y una adicional con enfoque en aspectos post COVID-19, liderado por KPMG en Alemania. El miembro de la Sociedad quien ejerce el liderazgo de Clientes y Mercados deberá solicitar un plan de acción al responsable del servicio cuando el *net promoting score* (NPS) es menor a seis. La modalidad es en línea, con frecuencia mensual, independientemente de los honorarios subyacentes en el proyecto y se aplica a todos los servicios culminados hasta la fecha.

Client Experience Review

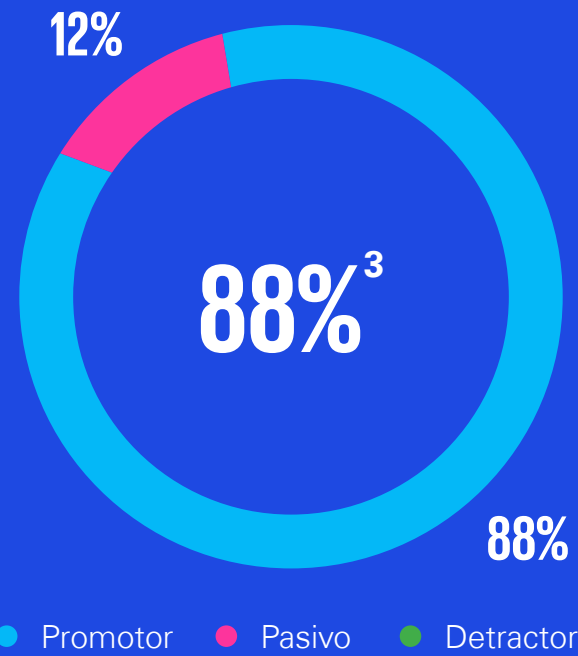
Se trata de un cuestionario de 15 preguntas durante una entrevista y está basado en el modelo de los seis pilares de *Nunwood*, dirigido a los Súper 7 o nivel C de las cuentas *One Americas*, región de Suramérica y *plan nacional de cuentas*. Se realiza a través de entrevistas presenciales o en línea, con frecuencia anual.

Proposal Loss Debrief

Se trata de un cuestionario de nueve preguntas, durante una entrevista presencial o en línea realizada por el miembro de la Sociedad quien ejerce el liderazgo de Clientes y Mercados, que permite profundizar en por qué se perdió una oportunidad.

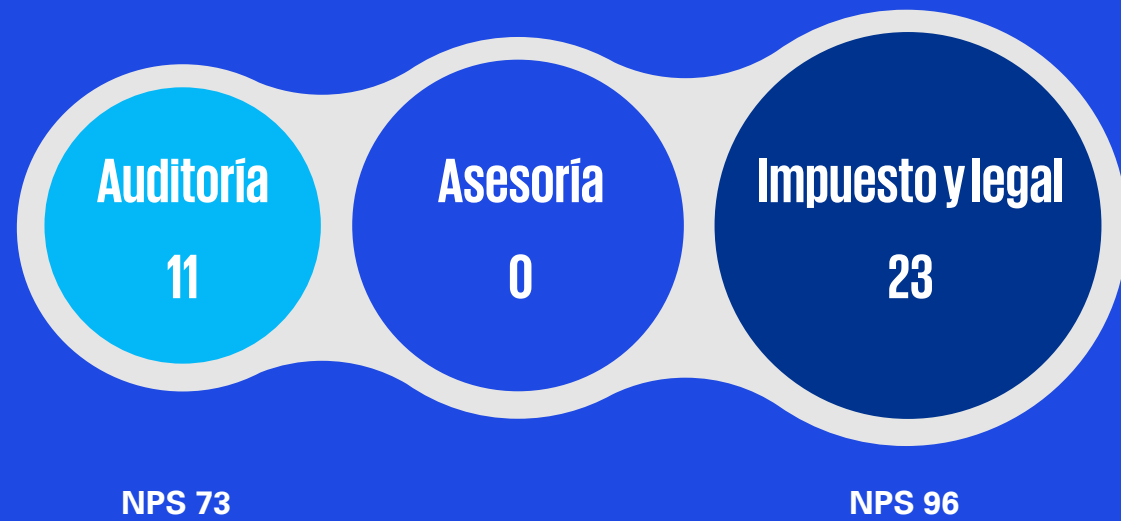
Net Promoter Score (NPS)

Nos permite conocer la experiencia del cliente con nosotros a través de la aplicación de encuestas y la calificación que ellos nos dan entre 0 y 10 puntos.



Calificaciones = Promotor: 9 – 10 | Pasivo= 7 – 8 | Detractor= 0 – 6

Número de servicios evaluados



³ Índice calculado de la siguiente manera: % Promotores - % Detractores = 88-0 = 88

Planes de acción: En esta ocasión no hubo clientes detractores, por lo cual los planes de acción se solicitaron para los clientes pasivos, con la finalidad de mejorar la percepción y la experiencia del cliente, los cuales consistieron en:



Para el desarrollo de dichos planes, se tomaron en cuenta los atributos que valoran los clientes, descritos a continuación:

Los 5 Mi | Los atributos que los clientes valoran



Mi motivación

Demuestra que me entiendes, qué es lo que me impulsa y lo que me motiva.



Mi atención

Esfuézate en relacionarte conmigo.



Mi conexión

Reconoce cómo interactúo digitalmente con otros y ayúdame a adaptarme a las nuevas tecnologías.



Mi tiempo

Ayúdame a tener balance en mi tiempo y cómo sacarle el mejor provecho a este recurso.



Mi cartera

Entiende cómo mi tiempo tiene valor económico.

Efecto para el negocio

Conocer lo que los clientes realmente valoran en su experiencia y cuál es su punto de referencia, puede ayudar a eliminar los esfuerzos irrelevantes, y enfocarse en lo que realmente hace la diferencia.

Conocer cómo obtener la atención del cliente puede ayudar a identificar las inversiones relevantes en los momentos que importan y así maximizar el capital invertido.

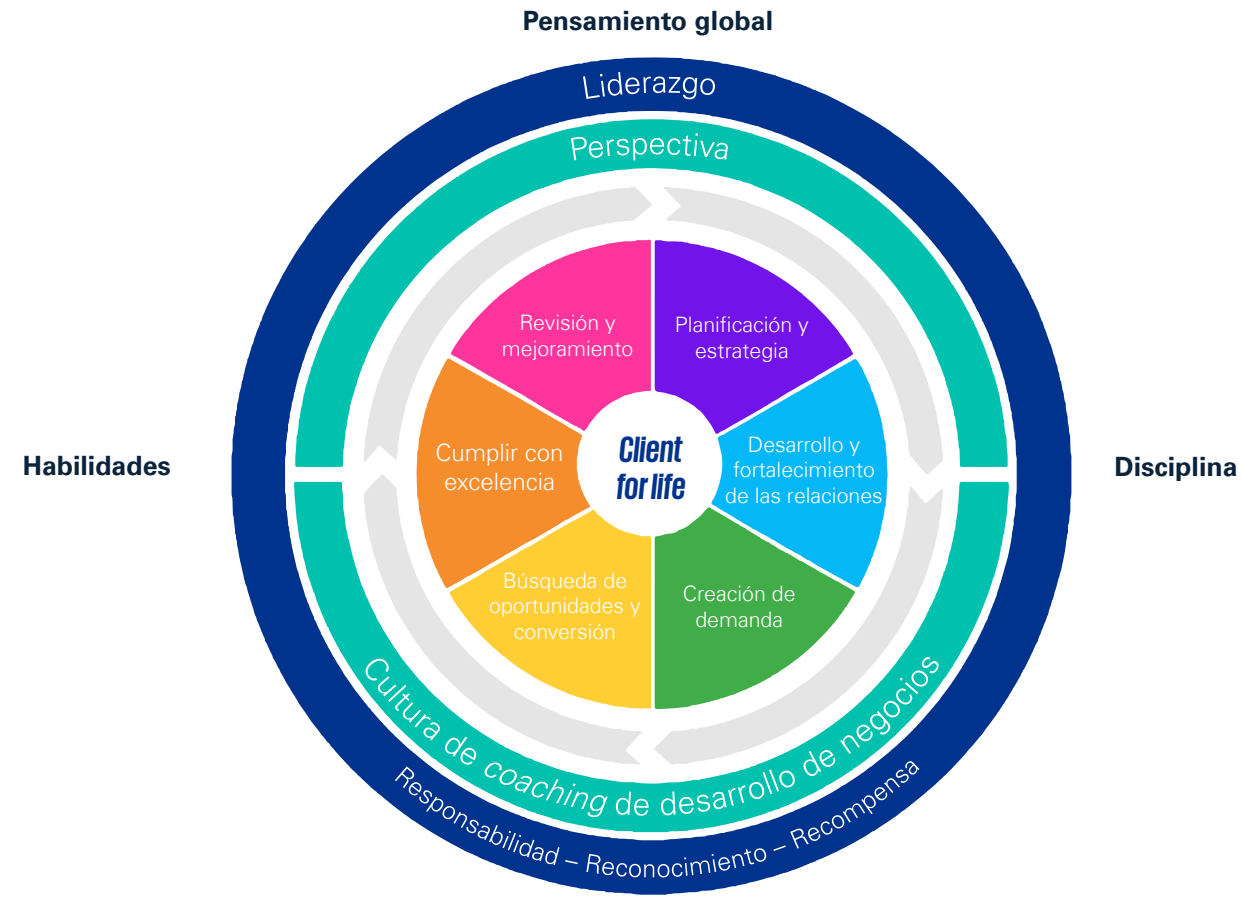
Ser más inteligente con los clientes a través de sus conexiones, contextualiza el acceso a *big data* y genera información con la cual se pueden tomar decisiones y realizar acciones.

Identificar los *pockets* a través de los eventos vividos, produce nuevas oportunidades para construir la fidelidad del cliente.

Entender el valor económico que tiene el tiempo del cliente, puede ayudar a identificar a los mejores clientes del futuro y sus expectativas.

KPMG Way

Busca lograr la consistencia en el acercamiento al mercado, para construir una cultura centrada en el cliente gracias a la interacción y a través de un marco de referencia global en el cual se puedan anclar metodologías, procesos y comportamientos.



- Gestión de cuentas estratégicas
- Gestión y búsquedas de oportunidades
- Liderazgo y cultura comerciales
- Perspectivas del cliente

Nuestro objetivo es expandir nuestro negocio. Para ello debemos considerar a nuestra gente y nuestras actividades de penetración en el mercado, con el fin de moldearlas y lograr cumplir con las expectativas del cliente gracias a:



Herramienta del KPMG Way: Administración estratégica de cuenta *Strategic Account Management* (SAM por sus siglas en inglés)

SAM es un cambio en nuestra mentalidad, una adición a nuestro conjunto de habilidades, y exige disciplina y rigor para implementarlo en nuestras cuentas.



SAM genera **oportunidades**

MarketEDGE convierte **oportunidades en ganancias**

SAM, ayuda a maximizar el crecimiento de la cuenta trabajando estratégicamente con nuestros clientes, poniendo sus intereses en primer lugar.

A través de SAM los equipos de trabajo a cargo del cliente le dedican tiempo a este para elevar el diálogo con él, ayudando a resolver sus problemas y a hacer crecer su negocio alineado con sus objetivos.

SAM permite que los equipos de trabajo a cargo del cliente pasen de la colaboración a la creación conjunta con él, estableciendo relaciones más sólidas.

¿Cómo permite SAM el viaje a La Clara Elección?

Global best practices



La herramienta administración estratégica de cuenta (SAM, por sus siglas en inglés), aprovecha la investigación y el conocimiento sobre las empresas con mejor desempeño en la gestión de cuentas en todo el mundo.

Building intentional relationships strategies



Estrategia de relación enfocada en las personas que influyen y que deciden. Experiencia en la construcción de relaciones y de experiencias diferenciadas.

Co-creation



Co-creación con el cliente, originando ideas, validándolas con él para generar valor.

Relentless focus on client's growth agenda



Ayudar a quienes lideran las cuentas a convertirse en profesionales confiables y estratégicos con un enfoque firme y sin reservas en la agenda de crecimiento del cliente.

Collaboration



Colaboración centrada en el cliente, alineando a los clientes y a quienes lideran las cuentas con nuestros objetivos con la cuenta, con transparencia y reciprocidad constante.



Con un enfoque a largo plazo, la administración estratégica de cuenta (SAM, por sus siglas en inglés), no es solo ventas o negocios como solía ser.

Marco general de la SAM (por sus siglas en inglés):



Empleo, selección y retención del talento

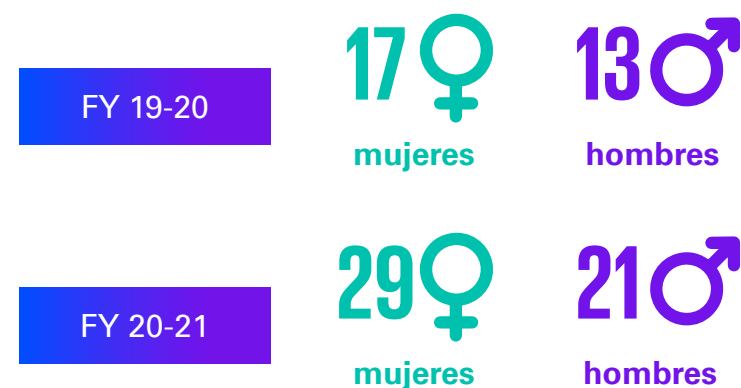
(GRI 401-1; 401-3)

[WEPs Esencial #5 y #7](#)

[WEPs Indicadores adicionales #1, #9, #10, #12 y #13](#)



Ingresos



Edad en años	<25	Entre 25 y 34	Entre 35 y 44	Entre 45 y 54	>55	Total
FY 19-20	19	9	2	0	0	30
FY 20-21	24	24	0	1	1	50

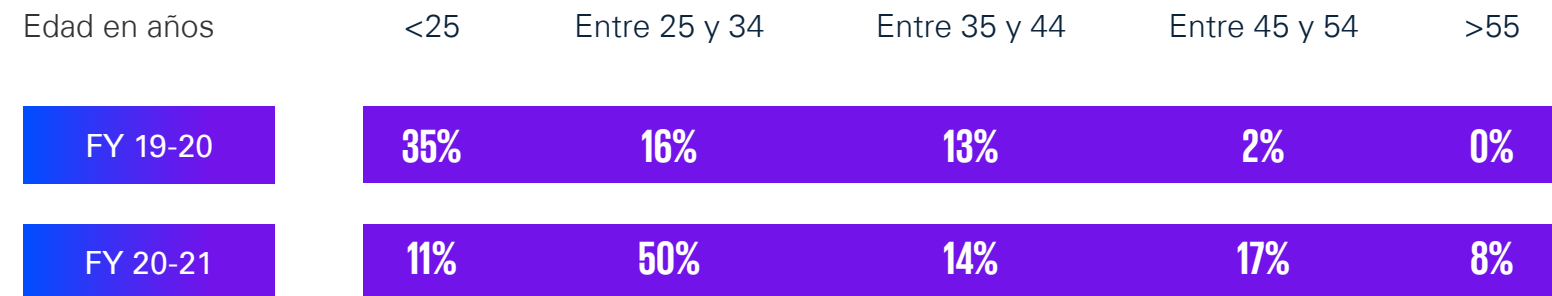
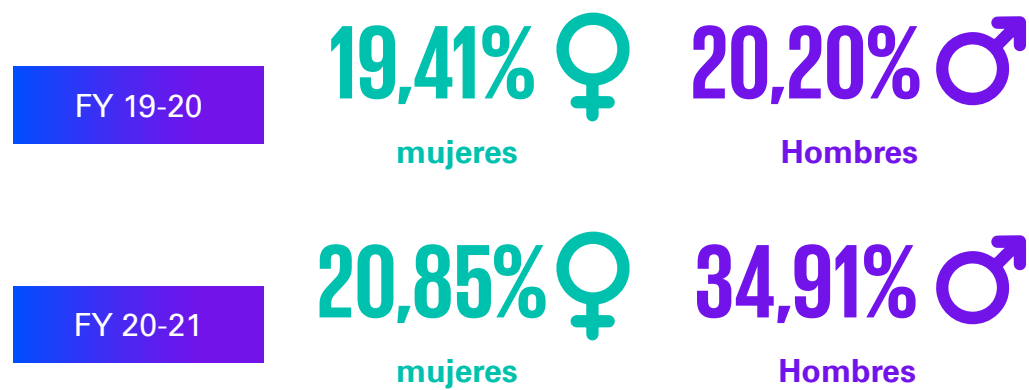
FY 20-21

	Mujer	Hombre
Barquisimeto – región centro	1	1
Caracas – región capital	19	14
Maracaibo – región occidente	2	1
Maracay- región centro	1	1
Puerto La Cruz – region oriente	3	1
Puerto Ordaz – región oriente	1	0
Valencia – región centro	2	3
Total	29	21

Primer empleo



Tasa de rotación de nuestra gente



Personas que disfrutaron del permiso parental remunerado

	Número de personas		
	Maternidad	Paternidad	Total
Permiso parental	2	2	4
Retorno después del permiso parental	Sin detalle	Sin detalle	3
Se mantienen en KPMG luego de un año de regresar del permiso parental	Sin detalle	Sin detalle	3

	Número de personas		
	Maternidad	Paternidad	Total
Permiso parental	9	1	10
Retorno después del permiso parental	7	0	7
Se mantienen en KPMG luego de un año de regresar del permiso parental	4	0	4




Notas:






1. Nuestras empleadas en estado de gravidez disfrutaron de su derecho a los descansos remunerados de seis semanas antes y 20 semanas después del parto, en cumplimiento del Artículo 336 de la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (LOTTT).
2. Nuestros empleados disfrutaron de su derecho a un permiso remunerado por paternidad de catorce días continuos a partir de la fecha del nacimiento de su descendiente directo o del otorgamiento de la colocación familiar por parte de la autoridad con competencia en materia de niños, niñas y adolescentes, en cumplimiento del Artículo 339 de la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (LOTTT).




3. Personas

Entre las prioridades como Firma están nuestros equipos de trabajo, porque estamos conscientes de que son la base que sostiene nuestro negocio y que aportan a su rentabilidad, posicionamiento y reputación, con las acciones diarias que realizan comprometidos con nuestro propósito corporativo y alineados con los valores institucionales que nos definen; es por ello que, diariamente, nos enfocamos en ofrecerles el mejor espacio para trabajar, en el que se sientan valorados, incluidos, sin discriminación y en crecimiento constante, preparándolos para ser profesionales integrales, éticos y responsables de sus acciones y con el entorno en el que se desenvuelven.

Nuestras acciones en esta dimensión se vinculan con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la siguiente manera:

Objetivo de Desarrollo Sostenible	Enfoque
 <p>3 SALUD Y BIENESTAR</p>	<p>Velando por atender con calidad las necesidades de salud y seguridad del equipo, desde una visión inclusiva, enmarcada en la garantía de cumplimiento con sus derechos humanos y yendo más allá de lo que la normativa local nos exige como empresa.</p> <p>Nos preocupamos por su salud física y mental, ofreciendo oportunidades específicas de atención médica especializada como parte de los beneficios laborales, incluso más allá de la póliza de HCM (hospitalización, cirugía y maternidad).</p> <p>Ofreciendo espacios de capacitación virtual, que han sido diseñados internamente e implementados, sobre temas de interés de nuestro equipo.</p> <p>Garantizando instalaciones seguras para nuestra gente y trabajando en reducir al mínimo la posibilidad de ocurrencia de incidentes, lesiones o accidentes en nuestra gente.</p> <p>Ofreciendo atención de calidad <i>in house</i> para nuestra gente sin discriminación.</p> <p>Especialmente ahora, como consecuencia de la pandemia de la COVID-19 que se vive, ofreciendo atención personalizada y disponible las 24 horas del día durante toda la semana, para nuestra gente y sus familiares, como una acción de carácter extraordinaria.</p>
 <p>4 EDUCACIÓN DE CALIDAD</p>	<p>Con estrategias de capacitación para el desarrollo de habilidades blandas, técnicas y digitales para su desempeño en la Firma.</p> <p>Apoyando con el financiamiento de programas académicos para el fortalecimiento de las capacidades técnicas de la función o unidad en la que se desempeñan y el desarrollo de un segundo idioma.</p> <p>Estableciéndonos metas cada año para la capacitación de nuestra gente, entendiendo que esto le agrega valor a su carrera y establece un elemento diferenciador para nuestra Firma.</p>
 <p>5 IGUALDAD DE GÉNERO</p>	<p>Comprometiéndonos con la igualdad de género en cada una de las acciones que implementamos y en todas nuestras tomas de decisiones, tanto en la organización, como en aquellos espacios externos en los que tenemos alguna incidencia.</p> <p>Siendo transparentes como organización en cada uno de nuestros procesos, llevando registros de cada una de nuestras actividades con criterios de género, que serán la base para la evaluación y monitoreo de nuestra estrategia corporativa de inclusión, diversidad y equidad (IDE).</p> <p>Respetando los derechos legales para la maternidad y paternidad de nuestra gente.</p> <p>Adaptando nuestros programas de formación y crecimiento profesional, a las necesidades de nuestra gente en situación de permisos o flexibilidad laboral por maternidad y paternidad.</p> <p>Asegurando que las mujeres de la Firma tengan las mismas oportunidades de llegar a las posiciones de liderazgo.</p>

 <p>5 IGUALDAD DE GÉNERO</p>	<p>Garantizando que cuando se desarrolla un mismo trabajo, exista la misma remuneración para hombres y mujeres.</p> <p>Garantizando que no existan sesgos por género en la evaluación de desempeño de nuestra gente.</p> <p>Desarrollando planes de formación para nuestra gente, en todos los niveles, en temas relacionados con la inclusión, diversidad y equidad (IDE), como parte de nuestra estrategia corporativa.</p> <p>Planteando metas de inclusión, diversidad y equidad (IDE) para la evaluación del desempeño de todo nuestro equipo, con la intención de fomentar la concientización sobre la IDE en todos los niveles organizacionales e impulsar el comportamiento inclusivo en nuestra gente.</p> <p>Aprobando y divulgando la política global de inclusión, diversidad y equidad (IDE) de KPMG.</p>
 <p>8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</p>	<p>Velando para que el crecimiento profesional de nuestra gente y el fortalecimiento de sus capacidades, que les serán útiles para su desempeño dentro y fuera de la Firma; creando oportunidades de carrera para nuestra gente, sin discriminaciones de ningún tipo.</p> <p>Ofreciendo flexibilidad en el desarrollo de las actividades laborales.</p> <p>Dotando al equipo de los implementos necesarios para el desarrollo de sus funciones.</p> <p>Ofreciendo un salario digno a nuestra gente, adaptado a su desempeño, cargo y nivel profesional, sin discriminación de ningún tipo.</p>
 <p>9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA</p>	<p>Desarrollando estrategias innovadoras para el desarrollo de las actividades formativas para nuestra gente.</p> <p>Fomentando la innovación y creatividad en nuestra gente para el desarrollo de sus actividades profesionales y la oferta de servicios nuevos y oportunidades de negocio.</p> <p>Implementando la tecnología en el proceso de formación y para las actividades laborales del equipo.</p> <p>Modernizando nuestras instalaciones para mejorar la experiencia de nuestra gente, en un espacio de calidad y sostenible.</p>
 <p>10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES</p>	<p>Promoviendo espacios inclusivos y de equidad para toda nuestra gente desde su ingreso a la Firma y en toda su experiencia profesional.</p> <p>Evaluando y adaptando nuestras políticas para promover la igualdad de oportunidades para nuestra gente en todos los ámbitos en los que tenemos incidencia.</p> <p>Evaluando y ajustando constantemente nuestras políticas salariales para garantizar el bienestar de nuestra gente dado el contexto económico de nuestro país.</p>
 <p>12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES</p>	<p>Reduciendo el consumo de papel en los procesos administrativos y de capacitación de nuestra gente.</p> <p>Fomentando la cultura de las tres R (reducir el consumo, reciclar y reutilizar) en nuestra gente, desde el momento de su ingreso y en el día a día de sus actividades laborales, incluso en el teletrabajo.</p>

	<p>Implementando medidas para que desde cada una de las funciones y unidades de KPMG, se informen los consumos realizados y se concientice sobre su incidencia para el cambio climático.</p> <p>Implementando medidas internas para que nuestra gente contribuya a mitigar el cambio climático como parte de sus responsabilidades y en cumplimiento con nuestro propósito corporativo.</p>
	<p>Velando para que todos los procesos con nuestro equipo de trabajo se realicen enmarcados en un comportamiento ético y responsable, en consonancia con nuestro código de conducta, evitando totalmente la corrupción y el soborno para el desarrollo de cualquiera de nuestras actividades.</p> <p>Garantizando la seguridad de la información de nuestra gente.</p> <p>Ofreciendo espacios para la denuncia de cualquier hecho violento, de acoso o antiético en cualquier sentido, para que estos puedan expresarse sin miedo a represalias.</p> <p>Siendo responsables y transparentes en nuestro actuar, ofreciendo anualmente nuestras acciones a través del informe de sostenibilidad.</p>
	<p>Trabajando en alianzas con instituciones éticas, responsables y transparentes que nos puedan aportar herramientas para el desarrollo de nuestro equipo de trabajo y en las que nuestra gente también pueda aportar desde sus conocimientos y capacidades profesionales, orientados a impulsar juntos el desarrollo sostenible.</p>

Nuestro equipo de trabajo

En KPMG en Venezuela estamos orgullosos del equipo con el que contamos para trabajar cada día, porque sabemos que tenemos a la mejor gente, quienes, con sus conocimientos, experiencia profesional, compromiso y pasión por lo que hacen, nos permiten cumplir con nuestro propósito corporativo. Por eso, nos esforzamos constantemente para ofrecerles el mejor lugar para trabajar, construir su carrera profesional y que se sientan acompañados por la Firma en todos los objetivos que se planteen; en ese sentido, presentaremos a continuación los detalles de nuestra gestión en relación con nuestra gente:



Distribución de nuestro equipo

(GRI 102-7; 102-8; 202-2; 405-1)

WEPs Esencial #1

WEPs Indicadores adicionales #3 y #21



En la actualidad, nuestro equipo de trabajo está conformado de la siguiente manera⁴:

Clasificación por sexo y oficina

	Mujer	Hombre	
Barquisimeto – región centro	6	2	
Caracas – región capital	123	82	
Maracaibo – región occidente	12	5	
Maracay - región centro	6	3	
Puerto La Cruz – región oriente	20	14	
Puerto Ordaz – región oriente	9	2	
Valencia – región centro	19	11	
Total	195	119	314

Nota: No se incluyen los aprendices INCES.

Distribución por función y unidad de servicio

172

Auditoría



14

Asesoría



47

Impuesto y Legal



81

Infraestructura



⁴ Estos datos son recopilados de los sistemas administrativos de nómina Sap y el sistema de administración de gestión del empleado (SussecFactor)

Distribución de nuestra gente por tipo de relación, según oficina

Oficina	Relación			Total
	Laboral por tiempo indeterminado	Laboral por tiempo determinado	Pasantía	
Barquisimeto – región centro	8	0	0	8
Caracas – región capital	202	2	1	205
Maracaibo – región occidente	14	3	0	17
Maracay - región centro	9	0	0	9
Puerto La Cruz – región oriente	34	0	0	34
Puerto Ordaz – región oriente	11	0	0	11
Valencia – región centro	30	0	0	30
Total	308	5	1	314

Distribución de nuestra gente por tipo de relación, según sexo

Relación laboral por tiempo determinado

4 ♀ + 1 ♂ = 5

mujer hombre Total

Relación laboral por tiempo indeterminado

190 ♀ + 118 ♂ = 308

mujer hombre Total

Pasantía

1 ♀ + 0 ♂ = 1

mujer hombre Total

Distribución por edad y jerarquía organizacional

FY 19-20						
Nivel organizacional	Edad (en años)					Total
	< 25	entre 25 y 34	entre 35 y 44	entre 45 y 54	> 55	
Sociedad	0	0	6	21	7	34
Dirección	0	0	13	14	1	28
Gerencia Sénior	0	7	7	2	0	16
Gerencia	0	11	5	2	0	18
Sénior	10	104	17	11	8	150
Asistente	73	59	8	7	11	158
Total	83	181	56	57	27	404

FY 20-21						
Nivel organizacional	Edad (en años)					Total
	< 25	entre 25 y 34	entre 35 y 44	entre 45 y 54	> 55	
Sociedad	0	0	4	19	8	31
Dirección	0	0	8	16	1	25
Gerencia Sénior	0	7	9	1	0	17
Gerencia	0	12	3	2	1	18
Sénior	8	87	15	10	9	129
Asistente	28	50	4	6	6	94
Total	36	156	43	54	25	314

Distribución por grupo generacional y jerarquía organizacional

Edad (en años)



Leyenda



● Sociedad ● Dirección ● Gerencia Sénior ● Gerencia ● Sénior ● Asistente

Clasificación del grupo gerencial por sexo y oficina, según jerarquía organizacional

		Dirección	Gerencia Sénior	Gerencia	
Caracas – región capital	♀	15	6	11	
	♂	5	4	5	
Maracaibo – región occidente	♀	1	0	2	
Maracay - región centro	♀	1	0	0	
Puerto La Cruz – región oriente	♀	1	2	0	
	♂	1	1	0	
Valencia – región centro	♀	1	4	0	
Total		25	17	18	60

Nota: El grupo gerencial representa a los "altos ejecutivos" en KPMG en Venezuela.





(GRI 103-1; 103-2; 103-3)

Resumen del enfoque de la gestión planteado en el FY19-20

Nuestros grupos de interés han seleccionado este tema como material en la consulta pública realizada para la elaboración del informe de sostenibilidad 2019-2020. Su efecto se produce en toda la cadena de valor e incide en todos nuestros grupos de interés.

Frente a nuestra gente, trabajamos en este enfoque considerando las mejores condiciones para el empleo y desempeño de sus tareas; ofreciendo beneficios laborales por desempeño y en cumplimiento con la ley; generando oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento de carrera; promoviendo la inclusión, diversidad y equidad de género; garantizando la no discriminación; gestionando su salud, bienestar y seguridad laboral.

En el caso de los grupos de interés externos, nos relacionamos con personas naturales y jurídicas que practican valores y principios comunes; exigimos un comportamiento ético de acuerdo con nuestro código de conducta; y evaluamos el comportamiento interno de las organizaciones con sus grupos de interés antes de concretar cualquier acuerdo comercial.

Contamos con mecanismos para evaluar nuestra gestión en este tema:

- Encuesta Global de Personas (GPS por sus siglas en inglés).
- Encuesta *Great Place To Work*® (GPTW).
- Código de conducta.
- Línea de denuncias: [Línea de ética internacional](#) o del buzón local “Exprésate” (0212) 277.41.73 o expresate@kpmg.com
- [WEP's Gender Gap Analysis Tool](#) (en el marco de nuestra suscripción a los [Principios para el Empoderamiento de las Mujeres](#)).

Además, nos comprometemos a:

- Seguir impulsando acciones internas y externas en pro de los derechos humanos (DDHH).
- Trabajar en alianza con distintas organizaciones para promover la defensa de los derechos humanos en todos los espacios.
- Fortalecer y fomentar internamente una cultura solidaria, inclusiva y de respeto a los derechos humanos, basados en nuestros valores institucionales, a través de diversas estrategias comunicacionales y formativas que nos permitan dar respuesta al GRI- 412 (evaluación de DDHH) en el FY20-21.
- Cumplir con la ley e ir más allá de ella para el bienestar de todos nuestros grupos de interés.

Nota: Se pueden ampliar detalles en la página 44 del documento [.pdf](#) de nuestro [Informe de Sostenibilidad 2019-2020](#)

Avances del FY20-21

Durante el FY20-21 seguimos trabajando conforme a la ley venezolana y en cumplimiento con los derechos humanos de nuestra gente; además, seguimos implementando acciones que van más allá de las exigencias legales y que aportan al bienestar de nuestra gente.

Este año dictamos capacitaciones relacionadas con los derechos humanos, en alianza con una organización de expertos en la materia y por nuestro grupo de profesionales especialistas en esta materia.

Además, evaluamos las necesidades de nuestra gente respecto a nuestras instalaciones y realizamos las remodelaciones correspondientes para garantizar que disfrutaran de espacios de calidad, inclusivos y de respeto a sus derechos humanos. Uno de los principales cambios fue la mudanza de la oficina de Valencia – región Centro a un lugar más cómodo y seguro para nuestra gente.

Velamos porque las comunicaciones corporativas en general sean inclusivas, de respeto y que promuevan la confianza interna.

Trabajamos para que los beneficios laborales que se ofrezcan sean aplicables para todos los niveles organizacionales y sin discriminación de ningún tipo.

Nos enfocamos en ofrecer una atención y beneficio acorde con los parámetros de la ley o que sean superiores.

Mantenemos los canales de denuncia formales de KPMG y aplicamos la Encuesta Global de Personas (GPS por sus siglas en inglés), en la que tuvimos una participación de 87% de nuestra gente.

Mantenemos los compromisos mencionados en el informe del año fiscal anterior, ya que estos son de ejecución permanente.

Remuneración



(GRI 102-36; 102-38; 202-1; 405-2)

WEPs Esencial #4

WEPs Indicadores de medida de entrada y soporte #18

El proceso de determinación de la remuneración se lleva a cabo con cuatro enfoques:

Análisis del mercado: Comprende la comparación con otras empresas del sector y análisis de variables macro económicas del mercado local.

Análisis del desempeño del colaborador: por medio de los resultados de la evaluación del desempeño, alineado con su planificación de carrera y el desarrollo de su potencial máximo.

Calibración de los salarios: de acuerdo con las bandas salariales establecidas por cargo, según la jerarquía organizacional.

Evaluación con perspectiva de género: para evitar cualquier sesgo.

En el proceso de determinación de los salarios presentamos el análisis de diferentes encuestas salariales de especialistas, acompañadas con los análisis del liderazgo de la Firma, quienes tienen conocimiento de asuntos financieros.

Las políticas de compensación y remuneración son de conocimiento público para nuestra gente, su administración está a cargo de la unidad de *People, Performance & Culture* (PPC por sus siglas en inglés) y el proceso de aprobación está en manos del Comité Ejecutivo de la Firma. Las bases salariales son las mismas para hombres y mujeres, sin discriminación por sexo.

Una vez al año aplicamos la encuesta de *Global People Survey* (GPS), entre cuyos objetivos están conocer el nivel de satisfacción de nuestra gente respecto al "reconocimiento y compensación". El resultado de esta encuesta es presentado al Comité Ejecutivo para la planificación correspondiente a la remuneración.

En KPMG en Venezuela no existe brecha salarial, aseveración tal que está siendo auditada.



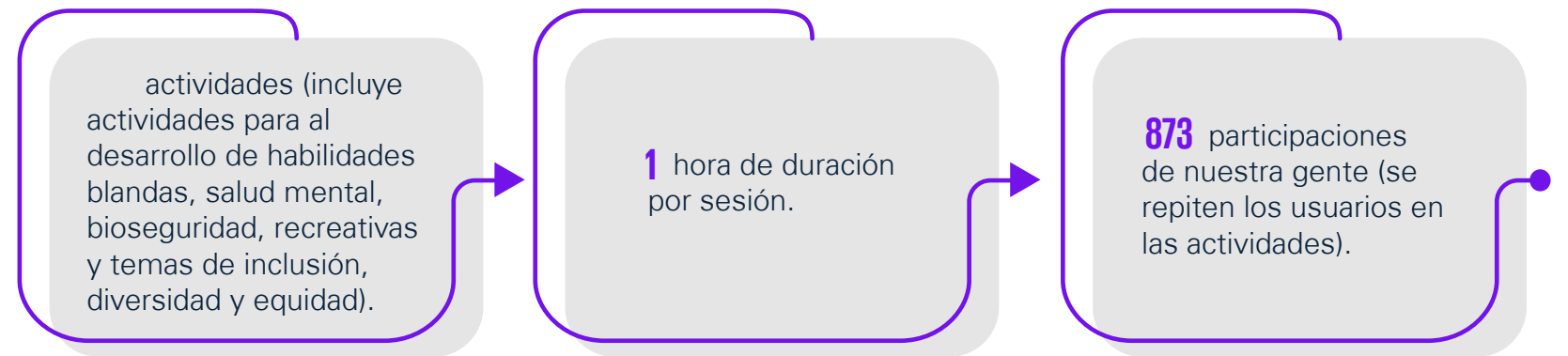
Iniciativas de bienestar desarrolladas

Para contribuir con el bienestar de nuestra gente y sus familiares, contamos con las siguientes iniciativas:

Time off:



Es un espacio de encuentro virtual que hemos diseñado para conectar con el bienestar de nuestra gente, en un lugar seguro para el aprendizaje, la reflexión, el autoconocimiento y la transformación personal, como punto de partida para generar intercambios laborales más sanos y empáticos.



Actividades recreativas y de desarrollo personal

Bienestar KPMG

Actividades recreativas

21 21 873
 Actividades realizadas Total de horas Participaciones

Programa de calidad de vida

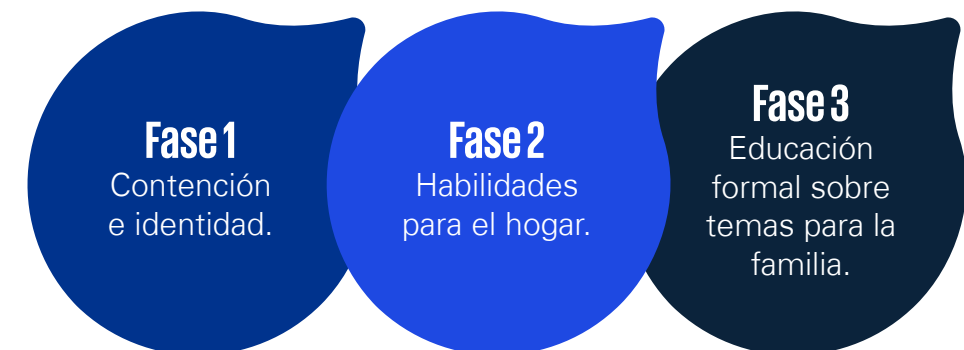
Autoliderazgo y trabajo en equipo

7 480 143 623
 Charlas Participantes mujeres Participantes hombres Participaciones

La creación de este espacio forma parte del proyecto de calidad de vida desarrollado por *People, Performance & Culture* y parte de la empatía con nuestra gente, desde sus necesidades y en respuesta a las demandas del entorno; y están orientadas a brindar herramientas y experiencias que impulsen una mayor conciencia personal y corporativa sobre el bienestar y cuidado personal, incluyendo el contexto familiar. Específicamente buscamos desarrollar las siguientes competencias en nuestra gente y sus familiares:

Reconocimiento.	Confianza.	Autoconocimiento.
Orgullo de pertenencia.	Liderazgo.	Aprendizaje continuo.
Bienestar y calidad de vida.	Empatía.	Inclusión.

Este espacio consta de tres fases, a las que se les dará continuidad en FY21-22:



Es una tienda virtual propia de KPMG en Venezuela, desarrollada por sus especialistas en soluciones tecnológicas innovadoras, que surge durante la pandemia como una alternativa segura de compras para nuestra gente, sin que esta tuviera que exponerse a salir de casa; además, se buscaba mantener una conexión permanente con aquella al ofrecerles artículos que, normalmente necesitaban, a precios accesibles y con facilidades de pago al tener como respaldo a KPMG para su financiamiento.

Esta iniciativa representó un gran apoyo para pequeños, medianos y grandes emprendimientos y empresas venezolanas, a quienes incluimos en nuestro portafolio de empresas proveedoras. De hecho, ha servido como una oportunidad de exposición para nuestra gente y sus familiares y ex miembros de la Firma, que han podido hacer sus ventas de manera segura a través de esta plataforma.

Otro punto importante, es que contamos con un buzón para exponer cualquier situación irregular, que será atendida directamente por el equipo de *People, Performance & Culture*.



94 empresas proveedoras - nacionales

♀ 71 de mujeres
♂ 23 de hombres

352 compradores.

2.540 productos vendidos.

Beneficios puntuales

Como parte de la implementación de una estrategia comercial desarrollada con uno de nuestros clientes, logramos ofrecer un apoyo a la alimentación de nuestra gente, para aquellos que así lo requirieran, con la dotación de hasta cuatro litros de leche descremada de larga duración por persona. Por razones de traslado y las limitaciones propias de la situación de pandemia, el beneficio fue ofrecido solo a nuestra gente de Caracas – región capital y de las oficinas de Valencia, Maracay y Barquisimeto – región centro.

Además, este año tuvimos la oportunidad de incluir durante un mes a los hijos de nuestra gente, con edades entre siete y 18 años, en el “Plan Vacacional Virtual DVC y Teknikids”, para el desarrollo de habilidades como: pensamiento crítico; trabajo en equipo; programación; ingeniería; electrónica; resolución de problemas y en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM por sus siglas en inglés).

Donación de leche descremada



165
litros de leche entregados.

Nuestra gente de las oficinas de Caracas - región capital, y de Valencia, Maracay y Barquisimeto - región centro.

Participación en el plan vacacional virtual



13
beneficiados:
9 niñas
4 niños.

Alianza con el Dividendo Voluntario para la Comunidad (DVC)



(GRI 103-1; 103-2; 103-3)

Resumen del enfoque de la gestión planteado en el FY19-20

La “Gestión del teletrabajo” es un tema material seleccionado por nuestro gobierno corporativo para el informe FY19-20. Nuestro compromiso:

- Dotar a nuestra gente de las herramientas tecnológicas necesarias para el desarrollo de sus actividades laborales en la modalidad del teletrabajo.
- Apoyar con el mobiliario mínimo indispensable para asegurar la ergonomía laboral de nuestra gente.
- Ofrecer el espacio físico y los servicios mínimos necesarios para quienes asistan a las instalaciones de la Firma.
- Ofrecer a toda nuestra gente, las capacitaciones digitales necesarias para el desarrollo de sus funciones a distancia.
- Respetar el puesto de trabajo y beneficios laborales de toda nuestra gente.
- Ofrecer flexibilidad en el horario de trabajo, velando por la conciliación entre la vida familiar y laboral.
- Considerar en la evaluación de desempeño, las limitaciones y/o flexibilización por el teletrabajo.
- Seguir trabajando en la motivación, comunicación abierta bilateral y sentido de pertenencia de nuestra gente.
- Mantener la calidad de nuestro trabajo, sin que el teletrabajo sea un impedimento.
- Evaluar anualmente la percepción de nuestra gente sobre la atención recibida por parte de nuestra Firma para el teletrabajo y su proceso de adaptación.

Contamos con los siguientes mecanismos de evaluación de este asunto en la Firma:

- Registro de conexiones de nuestra gente.
- Evaluación del desempeño a través de la herramienta *MyPD*.
- Encuesta global de personas (GPS por sus siglas en inglés).

Adicionalmente, nuestra gente tiene la oportunidad de comunicar cualquier duda o queja a través de:

- Línea de ética “Exprésate” para denuncias locales: 0212 277.41.73 o expresate@kpmg.com

Nota: Se pueden ampliar detalles en la página 50 del documento .pdf de nuestro [Informe de Sostenibilidad 2019-2020](#)

Avances del FY20-21

Implementamos un plan de formación para 100% de nuestra gente, orientado al desarrollo de habilidades blandas necesarias para el teletrabajo.

Evaluamos los puestos de trabajo con la intención de garantizar la fluidez de la información para el logro de los objetivos del cargo, más allá de las herramientas necesarias para la ejecución de las tareas.

El cumplimiento del horario se reemplazó por el enfoque de trabajo por objetivos, y cada uno de los integrantes de nuestra gente es responsable del cumplimiento de las tareas correspondientes para el logro del objetivo. Esto se consideró así tomando en cuenta las necesidades de nuestra gente y preparando a los equipos de trabajo para la delegación de tareas a distancia.

Para el proceso de evaluación del desempeño se incluyeron las siguientes variables:

- Tiempo empleado para el desarrollo de sus funciones.
- Calidad del trabajo entregado.
- Calidad de la supervisión.
- Resolución de los problemas a distancia.
- Procesos de planificación del trabajo.

Estos son los *skills* nuevos que están determinando el perfil de las competencias.

Reforzamos las estrategias para fomentar el compromiso y la cercanía organizacional a través de los *Time Off*.

Mantenemos nuestro compromiso con nuestra fuerza laboral y seguiremos trabajando para impulsar el trabajo de calidad, aun a distancia, que satisfaga las necesidades y expectativas de nuestra gente y de los clientes.

Durante el FY20-21 evaluamos las necesidades de nuestra gente para el desarrollo de sus actividades laborales en la modalidad de teletrabajo y la apoyamos con:

Equipos de internet inalámbrico.

Financiamiento para la adquisición de teléfonos celulares inteligentes.

Formación en herramientas digitales de trabajo colaborativo.

Dotación de mobiliario para usar en casa, como: sillas ejecutivas, escritorios y archivadores.

(GRI 103-1; 103-2; 103-3)

Resumen del enfoque de la gestión planteado en el FY19-20

El “Desarrollo del capital humano” ha sido seleccionado como un asunto material por parte de nuestro gobierno corporativo.

Contar con un equipo profesional actualizado e informado constantemente, es determinante para el éxito de nuestro negocio. Apoyamos internamente con: programas para la formación académica de nuestros profesionales; comunicaciones diarias sobre el negocio; nuestras unidades de servicio y noticias del país; financiamiento de cursos de idiomas; capacitación en habilidades blandas y habilidades digitales; tutoría y *coaching* y aprendizaje continuo para el desarrollo de su liderazgo en la Firma.

Contamos con registros y controles internos que validan cada una de nuestras actividades formativas y aquellas con las que contribuimos fuera de la Firma. Además, la encuesta global de personas (GPS por sus siglas en inglés) y la encuesta *Great Place To Work®* (GPTW), son utilizadas como mecanismos para evaluar nuestra gestión internamente sobre este tema.

Para los siguientes años, nos comprometemos con:

- Actualizar el plan de capacitación e implementación interna.
- Crear una plataforma digital de autogestión de las capacitaciones.
- Establecer alianzas con plataformas globales.
- Desarrollar planes de formación regional y mayor participación en la estrategia de formación regional.
- Desarrollar planes de estudios 100% virtuales.
- Desarrollar competencias y *skills* nuevas (digitales).
- Proporcionar más capacitación en asuntos vinculados con gente, cultura y comportamientos.
- Mantener el número de horas y la calidad de desarrollo profesional logrado en el FY19-20.
- Ofrecer más desarrollo de habilidades digitales y habilidades blandas a los equipos de las funciones de Auditoría, Asesoría, Impuesto y Legal y de la unidad de Infraestructura.
- Aumentar el número de capacitaciones en las áreas legal y contable.
- Aumentar el número de capacitaciones en el área internacional de impuesto y en fusiones y adquisiciones (*Mergers & Acquisitions*).
- Aumentar las capacitaciones en *Data & Analytics*.
- Certificar a más especialistas en muestreo.
- Contar con un mapeo de competencias técnicas, blandas, de negocio/comercial y acreditaciones de la práctica profesional versus el plan de carrera y habilidades requeridas asociadas con la oferta de los servicios de Asesoría.
- Contar con un mapeo de la capacitación obligatoria para cada solución/servicio de Asesoría.

Nota: Se pueden ampliar detalles en la página 59 del documento .pdf de nuestro [Informe de Sostenibilidad 2019-2020](#)

Avances del FY20-21

Durante el año logramos realizar el cambio de plataforma tecnológica de capacitación, trabajando en estos momentos en un rediseño de los programas que nos permite tener una formación en línea con la región de Suramérica, liderada por la firma miembro de KPMG en Brasil.

Realizamos programas de auto formación de habilidades digitales y por medio de los *Time Off*, logramos desarrollar habilidades blandas dirigidas al desarrollo integral de nuestra gente.

Así hemos avanzado en el caso de las funciones:

Asesoría:

- Desarrollamos un modelo de competencias que incluye las habilidades blandas y las habilidades digitales para los próximos tres años. El modelo de competencias incluye el desarrollo de las habilidades blandas y técnicas para cada una de las tres subfunciones de Asesoría: *Consulting, risk consulting y deal advisory*.
- Los cursos recibidos fueron planteados para ser trabajados de manera individual por cada profesional de la función.

Impuesto y legal:

- Durante el FY 20-21, estuvo disponible el programa virtual *Future Skills Program for L&D*, el cual incluye 12 vías de autoaprendizaje agrupadas en tres categorías para el desarrollo de las habilidades que la organización global de KPMG considera fundamentales: Centrado en el ser humano, mentalidad de crecimiento y flexibilidad cognitiva. Parte del equipo de impuesto y legal tomó esta capacitación en las áreas de pensamiento estratégico, pensamiento sistémico, resiliencia y aprendizaje.
- Se impartieron cursos sobre temas contables, dirigidos a actualizaciones sobre las Normas Internacionales de Información Financiera y el ajuste por inflación. Asimismo, se desarrollaron dos programas internos del área legal para todo el *staff* y grupo de gerencia, relacionados con sociedades mercantiles y con obligaciones y contratos mercantiles” incluidos en el ciclo de cursos técnicos de este ejercicio.
- Los cursos sobre doble tributación internacional y transparencia fiscal internacional fueron incluidos en el plan de capacitación técnica dirigida al *staff* y a todo el grupo gerencial. Asimismo, el equipo de precios de transferencia de la Firma participó en cursos externos especializados en dicho asunto, específicamente en una certificación en estudios superiores de precios de transferencia de una duración de 60 horas; y se inició el programa de tributación internacional en la economía digital, de una duración total de 47 horas, de las cuales 18 se incurrieron durante este período. Para el FY 21-22 continuaremos reforzando la capacitación especializada en dichos asuntos, los cuales son de gran importancia en el desarrollo de un equipo con pensamiento global y *high skills*.

(GRI 103-1; 103-2; 103-3)

Avances del FY20-21

- Para el FY 21-22 continuaremos promoviendo la capacitación en las habilidades blandas y *high skills* buscando el desarrollo de un profesional de impuesto y legal con pensamiento global que cumpla con las habilidades mínimas requeridas por la región de Suramérica liderada por KPMG en Brasil. Además, identificaremos otros temas contables y legales que puedan ser de interés para el equipo y aporten a su desarrollo profesional. Igualmente, trabajaremos en el desarrollo de cursos sobre ciertos aspectos de la auditoría dirigidos exclusivamente a los profesionales de impuesto y legal.

Auditoría:

- Durante el período 2020-2021, se certificaron a cuatro profesionales más como especialistas en muestreo en KPMG en Venezuela, a través de capacitaciones en formato digital compuestas específicamente por *e-learning*s con una duración de ocho horas y sesiones virtuales con una duración de 16 horas impartidas por facilitadores de otras firmas miembro de la organización global de KPMG.
- El equipo de aprendizaje y desarrollo (L&D por sus siglas en inglés) para la función de auditoría, planificó de acuerdo con las instrucciones de la organización global de KPMG y previas conversaciones con quienes lideran el equipo de tecnología, las capacitaciones necesarias para los profesionales de tecnología de la información que forman parte de los equipos de auditoría, por lo que KPMG en Venezuela capacitó a 100% de esos profesionales en el manejo y procesamiento de *Big Data* y los análisis requeridos para apoyar al resto del equipo de auditoría en la evaluación de los riesgos a través de herramientas de análisis de datos integradas en *KPMG Clara Workflow (KCW)*, las cuales son utilizadas por el equipo de auditoría para lograr auditorías más eficientes y proporcionar valor agregado al cliente. Adicionalmente, se capacitó a los profesionales desde Semi-Sénior hasta los miembros de la Sociedad en las herramientas de datos integradas en *KPMG Clara Workflow*, tales como análisis de cuentas, planificación analítica y análisis de los asientos de diarios.
- Para el FY21-22 KPMG en Venezuela estará capacitando más profesionales como especialistas de muestreo, quienes también apoyarán en las actualizaciones relacionadas con los cambios en el proceso de muestreo para los clientes que se encuentran en *eAudit* y *KPMG Clara Workflow (KCW)*.

Algunos de los logros importantes son:

1

Implementación del sistema GLMS para la autoadministración de los cursos e-learning.

2

Actualmente las plataformas de capacitación son 100% virtuales.

3

Capacitaciones en línea con la región de Suramérica liderada por KPMG en Brasil.

Formación del equipo:

(GRI 404-1; 404-2)

[WEPs Complementarios #2](#)



Desde KPMG en Venezuela estamos comprometidos con fomentar el desarrollo profesional de nuestra gente.

La capacitación del equipo de KPMG en Venezuela es un elemento muy importante que nos permite contar con personal profesional integral de alto nivel.

Por ello, hemos diseñado programas para la formación de cada uno de los miembros de nuestra gente con el objetivo de fortalecer sus habilidades y desarrollar nuevas capacidades. Esto nos ayudará a ofrecer servicios cada vez más completos y de calidad para nuestros clientes.

Nuestros programas incluyen formación en liderazgo y en habilidades técnicas y digitales, sobre la base de una visión inclusiva, diversa y responsable con el entorno en el que se desenvuelve. Por esta razón, la participación en ellos involucra a todos los profesionales.

Nos enfocamos en las generaciones futuras, planificando para cada año fiscal capacitaciones nuevas para que desde el inicio de sus carreras todos los profesionales dispongan de lo necesario para cuando llegue la oportunidad de ser aceptados en la Sociedad.

En KPMG en Venezuela estamos conscientes de que cada día la sociedad experimenta cambios y avances en diversas áreas de conocimiento y en la tecnología, por lo que se vuelve necesario que nuestro equipo de profesionales tenga los conocimientos adecuados a las tendencias y herramientas nuevas al momento de realizar su trabajo, lo cual tendrá un efecto positivo en la innovación y alta calidad de los servicios prestados a los clientes, así como en el posicionamiento de nuestra marca.

Además, para nosotros es fundamental apoyar en la capacitación continua de nuestra gente porque sabemos que el conocimiento es el mayor capital de la Firma. La formación es un incentivo. Un profesional motivado y formado tiene mayores herramientas para alcanzar el éxito y para contribuir

a que otras personas también puedan ser competitivas, desarrollando proyectos nuevos y aumentando la productividad. También mejora la satisfacción y eficacia de nuestra gente, traduciéndose esto en crecimiento de la rentabilidad.

En ese sentido, en KPMG en Venezuela apoyamos a través de:

- Programas de formación académica para fortalecer habilidades técnicas, blandas y digitales.
- Flexibilidad para realizar las capacitaciones gracias a la implementación de un sistema automatizado que permite tomarlas de forma remota, sin limitaciones geográficas ni de horario.

Durante el FY20-21 hemos logrado lo siguiente:

- Plataforma digital de autogestión de las capacitaciones, interna de KPMG, a través de *SuccessFactors*.
- Aumentar el número de capacitaciones por función y unidad.
- Actualización de los planes de capacitación.



Para nuestra Firma, la educación es la base para que nuestro negocio sea exitoso y forme parte del crecimiento del país, donde el eje principal es el desarrollo humano y está fundamentado en la equidad.

Horas de formación para nuestros profesionales en el FY20-21



Algunos indicadores relevantes de la gestión de aprendizaje y desarrollo (L&D por sus siglas en inglés) por Función, son los siguientes:

Impuesto y legal

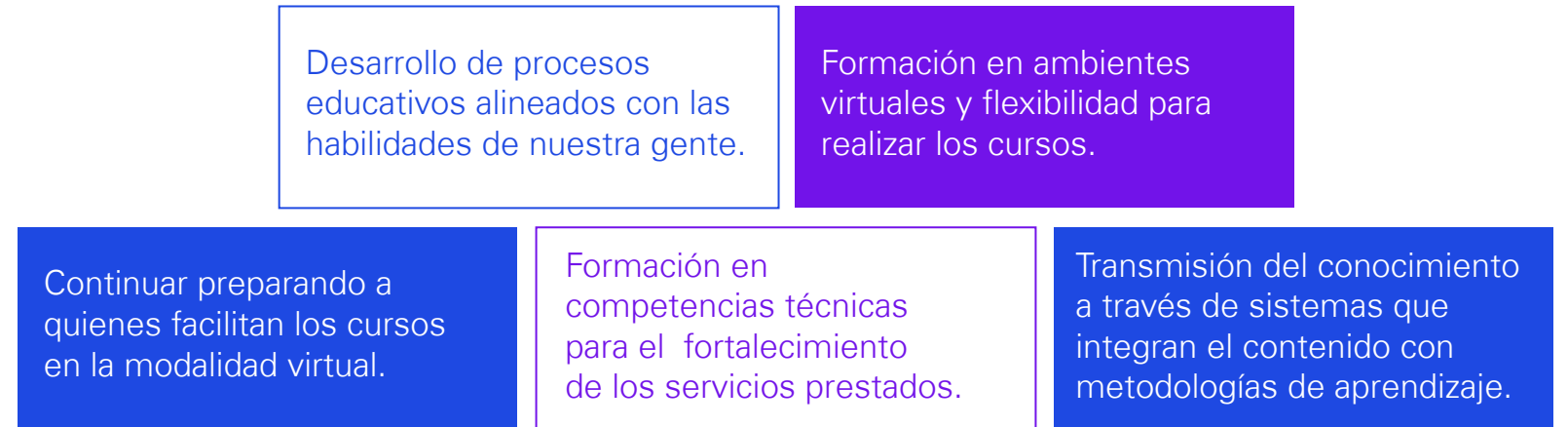


La formación estuvo enfocada en los tópicos legal-mercantil, tributario y herramientas tecnológicas, correspondientes al desarrollo de habilidades técnicas.

Logros:

- ★ Ejecución de cursos en impuestos internacionales, incluyendo una certificación de estudios superiores de precios de transferencia.
- ★ Creación de la biblioteca digital de impuesto y legal a través de carpetas compartidas en la plataforma MS *Teams*, en la cual está la compilación de la normativa tributaria vigente en Venezuela y las grabaciones de los cursos realizados.

El enfoque en la formación durante el FY20-21, ha sido el siguiente:



Auditoría

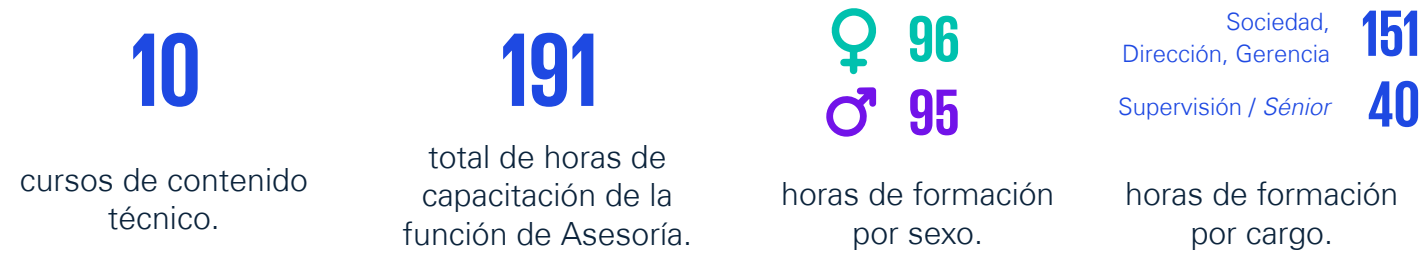


La formación incluyó asuntos de riesgo, herramientas tecnológicas, muestreo y formación para la facilitación de cursos.

Logros:

- ★ Formación integral y continua en *KPMG Clara Workflow* (KCW) para todos los cargos.
- ★ Actualmente, KPMG en Venezuela cuenta con siete profesionales certificados como especialistas en muestreo (5 mujeres y 2 hombres) para apoyar a los equipos en las auditorías locales y a las firmas miembros de *One Americas*.

Asesoría



Se impartieron cursos sobre temas de riesgo, datos y herramientas tecnológicas, correspondientes al desarrollo de sus habilidades técnicas.

Infraestructura



Se abordaron temas de riesgo, herramientas tecnológicas, seguridad de la información, gestión energética, calidad, integridad, formación para quienes facilitan en las capacitaciones y experiencia del cliente.

Logros:

- ★ Participación en formaciones organizadas por diferentes funciones.

Logros:

- ★ 1.100 horas de capacitación *Train de Trainers*, formación regional para facilitadores.
- ★ Formación para el desarrollo de habilidades en herramientas tecnológicas especializadas para el equipo de Información, tecnología y servicios (ITS).

Principales desafíos que tuvimos en aprendizaje y desarrollo (L&D por sus siglas en inglés):

- Validar que el aprendizaje por parte de nuestra gente haya sido efectivo.
- Mayor integración con proyectos regionales y globales en pro del desarrollo de la función.



Mesas de trabajo de sostenibilidad

(GRI 102-27)



Los miembros de la Sociedad recibieron por segundo año consecutivo un programa virtual de formación sobre la sostenibilidad empresarial, en la que se trabajaron temas como: Proceso para la integración de la sostenibilidad en la empresa, mediciones de la sostenibilidad, ética, compromiso y liderazgo sostenible, entre otros.

Este año se incluyó también la capacitación para el grupo de gerencia.

Sociedad

4

sesiones formativas.

31

participantes.

124

horas de capacitación.

Grupo gerencial

2

sesiones formativas.

57

participantes.

108

horas de capacitación.

Nota: Las horas de capacitación se refieren a la suma de las horas invertidas por participante en cada sesión formativa.

Crecimiento profesional

WEPs Esencial #6



En KPMG en Venezuela ofrecemos igualdad de oportunidades de crecimiento profesional para toda nuestra gente sin discriminación de ningún tipo y, anualmente, anunciamos los ascensos y/o cambios de función, los cuales están sustentados en la evaluación del desempeño del último año y que son efectivos en el siguiente período fiscal.

En el FY20-21 estos fueron los ascensos:

	FY 19-20		FY 20-21	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Sociedad*	0	0	0	0
Dirección	5	1	1	0
Gerencia Sénior	7	2	2	3
Gerencia	3	1	3	1
Supervisión	11	9	7	6
Sénior	14	11	13	13
Semi - sénior	24	19	11	15
Asistente 2	42	25	5	-
Total	106	68	42	38

*Corresponde a un proceso de aceptación, no es un ascenso.





(GRI 403-1; 403-2; 403-3; 403-4; 403-5; 403-6; 403-7; 403-9; 403-10)

[WEPs Indicadores adicionales #18](#)

(GRI 103-1; 103-2; 103-3)

Resumen del enfoque de la gestión planteado en el FY19-20

El tema ha sido seleccionado como un asunto material por parte de nuestros grupos de interés internos y externos, en la encuesta que se aplicó públicamente para la elaboración del informe del FY19-20.

Proteger la salud de nuestra gente, tanto física como mental es fundamental, ya que su bienestar es prioritario para el buen funcionamiento de nuestro negocio y como parte de nuestro compromiso social.

Contamos con un sistema de gestión de salud robusto y flexible para atender a los requerimientos de nuestra gente. Como consecuencia de la pandemia de la COVID-19, tomamos medidas extraordinarias, implementando acciones como:

- Mayor comunicación con nuestros grupos de interés para ofrecer soluciones: Acceso a equipos de protección personal, trabajo remoto, relaciones comerciales, etc.
- Mayor comunicación interna sobre la cobertura de sus seguros médicos y del equipo interno a cargo de apoyarlos frente a los casos de contagio de la COVID-19.
- Ampliar la ayuda en materia de salud mental para nuestra gente.
- Publicaciones y capacitación a nuestra gente, clientes y relacionados, en distintos asuntos vinculados con la COVID-19 y sus consecuencias en las dimensiones sociales y económicas.
- Procedimientos especiales para la bioseguridad en nuestras instalaciones.
- Creación de la campaña de recaudación de fondos “Unidos por la Salud” para el beneficio de los profesionales de la salud dedicados a atender casos de la COVID-19 en los hospitales centinelas del país.

Contamos con mecanismos para evaluar nuestra gestión sobre la salud y seguridad laboral, a partir de los informes del doctor del servicio médico de la Firma y el equipo de salud laboral, del seguro de HCM de nuestros trabajadores y de la herramienta *Health Tracker* que desarrollamos en casa para los procedimientos de bioseguridad internos.

Además, nos comprometemos a:

1. Seguir tratando la salud y seguridad laboral como un asunto prioritario para nuestra Firma.
2. Ampliar para el FY20-21 la participación y consulta a nuestra gente sobre la aplicación, evaluación y comunicación de nuestro sistema de gestión de salud y seguridad laboral.
3. Mantener los procedimientos de bioseguridad para el bienestar de nuestra gente y clientes.
4. Desarrollar para el FY20-21 un plan estratégico de formación para nuestra gente en materia de salud y seguridad laboral.
5. Seguir impulsando la campaña “Unidos por la Salud” mientras se mantenga la situación de emergencia por la pandemia de la COVID-19.

Nota: Se pueden ampliar detalles en la página 70 del documento [.pdf](#) de nuestro [Informe de Sostenibilidad 2019-2020](#)

Avances del FY20-21

Este año ampliamos la cobertura de la póliza de seguros para el equipo de *staff*, y extendimos la atención de nuestro servicio médico a familiares de nuestra gente.

Mantuvimos los procedimientos de bioseguridad en todas nuestras sedes y desarrollamos un plan integral de formación para el personal en temas de salud, que incluía la capacitación sobre la COVID-19.

Desarrollamos charlas para capacitar a nuestra gente sobre temas de bioseguridad frente a la COVID-19 y la salud mental.

Financiamos consultas para atención psicológica de nuestra gente, como parte del compromiso con su salud mental.

Mantenemos nuestro compromiso con la salud y el bienestar de nuestra gente y sus familiares, como un asunto de prioridad, y trabajaremos para mantenerlos siempre informados y capacitados sobre los riesgos laborales a los que puedan estar expuestos y cómo prevenirlos o atenderlos.

Nuestro sistema de gestión de la salud y la seguridad laboral aplica para toda nuestra gente en las siete oficinas en las que estamos presentes en el país y además incluye la atención primaria para los familiares. Nos aseguramos del pago de las contribuciones parafiscales de nuestra fuerza laboral y el cumplimiento con los siguientes aspectos:

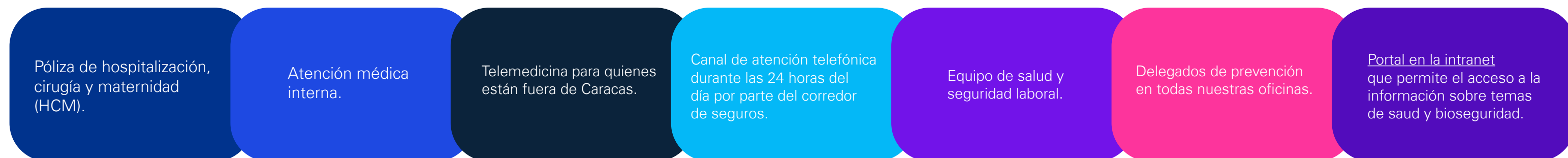
- Estructura de costos.
- Pago de la compensación a nuestra gente.
- Cumplimiento de la política de seguridad y salud laboral.
- Dotación de uniformes y equipos de prevención personal.

Cada año realizamos una evaluación de los riesgos de los puestos de trabajo y los controles con los que contamos en la Firma, de acuerdo con el proceso establecido por la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) y cada dos años se realiza la actualización documental que reposa en la unidad de *People, Performance & Culture* (PPC). Luego del análisis de cada uno de los puestos de trabajo, se procede al análisis de la ergonomía y la evaluación de los cambios realizados. Antes de que una persona ingrese a trabajar en nuestras oficinas o antes de realizar cualquier cambio en su puesto de trabajo, se le notifica de los riesgos asociados con este. En caso de que alguien desee notificar alguna situación de peligro laboral, puede hacerlo a través de los delegados o del equipo de seguridad y salud laboral (SYSL), quienes documentan un acta sobre el requerimiento y, luego de revisado, PPC toma las acciones pertinentes para atender el caso. El equipo de delegados de SYSL es el encargado de hacer seguimiento a los incidentes presentados. En el proceso de egreso de las personas que trabajan en la Firma, se hace una evaluación clínica que le permite a este conocer su estado al salir de la Firma y los riesgos posibles de salud de las labores realizadas en ella.

Los delegados de prevención de seguridad y salud laboral están distribuidos de la siguiente manera:

Delegados de prevención	Caracas	Valencia	Maracay	Barquisimeto	Puerto Ordaz	Puerto La Cruz	Maracaibo	Total
Hombre	2	0	0	0	0	1	1	4
Mujer	1	2	0	0	2	1	1	7
Total	3	2	0	0	2	2	2	11

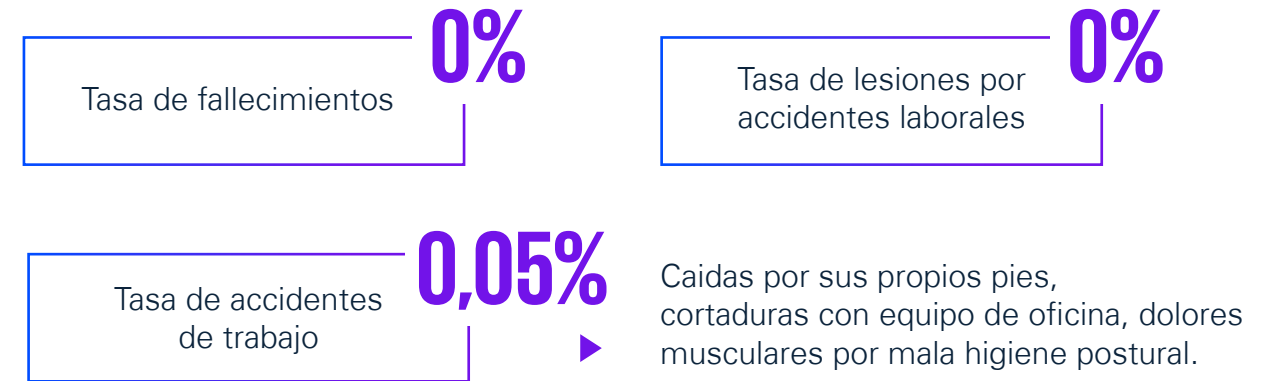
Para proteger la salud y seguridad de nuestra gente contamos con los siguientes recursos:



Nuestra gente evalúa el sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo a través de la consulta anual realizada por la encuesta global de personas (GPS por sus siglas en inglés), que permite expresar el grado de satisfacción sobre las acciones implementadas.

Tenemos un compromiso con la salud de nuestra gente, por lo que trabajamos permanentemente en mitigar los riesgos posibles a los que estos puedan estar expuestos. Actualmente, nuestro riesgo principal es la mala higiene postural de nuestra gente, para lo cual procedemos a evaluar los puestos de trabajo y ofrecer apoyo a quien lo necesite o solicite, para su bienestar en nuestras instalaciones y en sus hogares, considerando la modalidad de teletrabajo.

Para el FY20-21 contamos con los siguientes registros de la situación de salud de nuestra gente:



5 casos presentados por dolencias. ▶ Tipos de dolencias: Dolor muscular por mala higiene postural y dolor de cabeza. ▶ Sin fallecimientos resultantes de dolencias. | **0** casos presentados por enfermedades laborales.



Morbilidad	Caracas	Valencia	Maracay	Barquisimeto	Puerto Ordaz	Puerto La Cruz	Maracaibo	Total
Nuestra gente	100	6	0	0	3	4	2	115
Familiares	4	6	0	1	0	2	6	19
Total	104	12	0	1	3	6	8	134

Casos de la COVID-19	Caracas	Valencia	Maracay	Barquisimeto	Puerto Ordaz	Puerto La Cruz	Maracaibo	Total
Nuestra gente	83	4	0	0	3	4	1	95

Para apoyar en el proceso de formación de nuestra gente sobre temas asociados con la salud y la seguridad laboral, este año realizamos las siguientes actividades:

Ciclo de salud mental 2 charlas 259 participantes  175 mujeres  84 hombres



Temas desarrollados:

- La epidemia emocional: Consecuencias psicológicas y sus efectos.
- La epidemia emocional: Apoyo psicológico durante el duelo a consecuencia del coronavirus.

Ciclo de salud mental
(Orientado a la COVID-19)

8 charlas

583 participantes

 440 mujeres  143 hombres

(Se contabilizaron las participaciones por sesiones y no el total por usuario).

Temas desarrollados:

- Programa de Bioseguridad Empresarial y manejo de Herramienta *Health Tracker*.
- Introducción a la COVID-19 en el contexto organizacional.
- Atención al asegurado.
- Servicio de atención primaria (APS).
- ¿Dónde estamos ante la COVID-19?
- Cuidados iniciales ante la COVID-19.
- Rinitis Alérgica vs. COVID-19.
- Cuidados del Cuidador.

Tuvimos una atención especial ante la COVID-19 dadas sus implicaciones en el ambiente laboral. Además, para este caso contamos con un programa de atención a familiares por parte de nuestro equipo del servicio médico, con atención personalizada en Caracas y por telemedicina para el resto de las oficinas, y hemos implementado un plan de apoyo económico para la atención de los familiares de nuestra gente, en casos de gravedad por la COVID-19.

Como parte de las acciones adicionales que ofrecemos a nuestra gente para los casos documentados por el equipo de seguridad y salud laboral (SYSL), actualmente contamos con una **línea de apoyo psicológico**, a través de la cual se pueden comunicar con profesionales expertos de la ONG Psicólogos Sin Fronteras en caso de presentar alguno de estos síntomas:





La Firma cubre los costos asociados con las tres primeras consultas como parte del compromiso con la salud mental de nuestra gente que lo necesite. Estos fueron los resultados:

Línea de apoyo psicológico

41 consultas

15 personas atendidas:

 13 mujeres  2 hombres

Inclusión, diversidad y equidad (IDE)



[WEPs Esencial #8](#)

[WEPs Complementarios #6 y #7](#)

[WEPs Indicadores de medida de entrada y soporte #1 y #20](#)

[WEPs Indicadores adicionales #2, #7 y #14](#)

(GRI 103-1; 103-2; 103-3)

Resumen del enfoque de la gestión planteado en el FY19-20

El tema ha sido seleccionado como un asunto material por parte de nuestro gobierno corporativo y seguirá siendo una prioridad como parte de la estrategia corporativa de los próximos años, alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU y la Agenda 2030, con nuestro compromiso de “crear un ambiente inclusivo donde todos puedan prosperar” y sin discriminación como lo establece nuestro código de conducta y, en general, los derechos humanos.

Contamos con diversos mecanismos de consulta y de denuncias internas y externas, para evaluar cómo vamos avanzando en este tema:

- Encuesta global de personas (GPS por sus siglas en inglés).
- Encuesta *Great Place To Work*® (GPTW).
- Código de conducta.
- Línea de denuncias: Línea de ética internacional o el buzón local Exprésate
- [WEPs Gender Gap Analysis Tool](#) (en el marco de nuestra suscripción a los [Principios de Empoderamiento de las Mujeres](#)).

Nos comprometemos con:

- Seguir construyendo una cultura inclusiva que valore la diversidad.
- Seguir ampliando nuestros registros internos con indicadores de inclusión y diversidad.
- Publicar nuestra política de inclusión y diversidad en el año 2021.
- Elegir a los miembros del Comité de Inclusión y Diversidad y comunicar a nuestra gente quiénes lo componen y cuáles son sus roles.
- Desarrollar un lenguaje inclusivo en todas nuestras comunicaciones con todos los diversos grupos de interés.
- Capacitar a nuestra gente en materia de inclusión y diversidad.
- Proporcionar un entorno de trabajo libre de acoso, incluido libre de acoso sexual.
- Trabajar en favor de los [Principios de Empoderamiento de las Mujeres](#) e informar anualmente los avances en el [WEPs Gender Gap Analysis Tool](#).
- Alinear nuestras políticas y procesos internos con la estrategia de Inclusión y Diversidad (I&D).

Nota: Se pueden ampliar detalles en la página 53 del documento [.pdf](#) de nuestro [Informe de Sostenibilidad 2019-2020](#)

Avances del FY20-21

Incorporamos a la equidad como un pilar fundamental de nuestra estrategia.

Integraremos la política global de inclusión, diversidad y equidad (IDE) de KPMG a las políticas en vigor en KPMG en Venezuela, que será publicada localmente en el FY21-22.

Hemos creado nuestra política de igualdad de género para el mercadeo y las comunicaciones, la cual se encuentra disponible desde septiembre de 2021.

Desarrollamos indicadores de gestión del desempeño para monitorear los avances individuales respecto a la IDE.

Realizamos cambios en la parametrización de los diferentes sistemas de administración del personal para la clasificación por sexo en todas las actividades, con el objetivo de contar con datos accesibles.

Creamos un equipo de acción para dar respuesta a los temas de IDE, compuesto por: la socia lideresa de IDE, la directora lideresa de *People, Performance & Culture*, el Comité Ejecutivo y quien ejerce la dirección de la Firma, quienes tendrán la tarea de evaluar cada caso y tomar las decisiones pertinentes.

Los miembros de la Sociedad participaron en una semana de formación para sensibilizar los temas de género desde el aspecto psicológico, legal y educativo sobre la comunidad LGBTQ+.

Estamos trabajando en la evaluación y rediseño de nuestro proceso de reclutamiento y selección desde una perspectiva de género.

Para KPMG en Venezuela es una prioridad trabajar por la inclusión, diversidad y equidad (IDE), ya que forma parte de nuestro compromiso, valores y estrategia de la organización global KPMG, porque estamos conscientes de que esto mejora la toma de decisiones, promueve la creatividad y la innovación, nos motiva más como equipo y satisface mejor las necesidades de nuestros clientes y la comunidad en general.

Contamos con cuatro áreas de enfoque:



Desde nuestro Código de Conducta se establecen los principios que guían nuestro comportamiento frente al tema:

Valor

Together: Nos respetamos unos a otros y nos fortalecemos de nuestras diferencias: Realizamos nuestro mejor trabajo cuando lo hacemos en equipo e interactuamos con otros que están fuera de nuestra organización. Trabajar juntos es importante porque sabemos que es la colaboración lo que moldea las opiniones e impulsa la creatividad. Acogemos a personas con diversos antecedentes, habilidades, perspectivas y experiencias de vida y garantizamos que las voces disidentes sean escuchadas. Demostramos preocupación y consideración por otros y nos esforzamos por crear un ambiente incluyente donde todos tengan sentido de pertenencia.

Compromiso colectivo

Crear un ambiente inclusivo donde todos puedan prosperar:

- Estamos comprometidos con la igualdad y con una cultura libre de discriminación, ya sea por motivos de raza, etnia, género, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, edad, estado civil o creencia religiosa.
- Nos comprometemos a proporcionar un entorno de trabajo libre de acosos, entre ellos el acoso sexual.
- Tratamos a todos con respeto y dignidad.
- Valoramos y celebramos las diferencias y creamos un ambiente inclusivo.

Este año se está revaluando y documentando el proceso y canal de denuncias para garantizar un ambiente libre de acoso. Sin embargo, seguimos contando con los siguientes para cualquier tema relacionado con IDE:

Línea de ética
"Exprésate" para
denuncias locales: (0212)
277.41.73 o expresate@kpmg.com

[Línea telefónica global de ética.](#)

En nuestro [Plan de Impacto](#) se describen las acciones y compromisos que tenemos establecidos para garantizar su cumplimiento en todos los espacios en los que tenemos influencia:

Nuestros compromisos:

Tener una cultura inclusiva, basada en la confianza; tener una fuerza laboral educada y empática; y ser un defensor de la igualdad de oportunidades.



Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.



Empoderar a las mujeres en el lugar del trabajo, en el mercado y en la comunidad.



Estos compromisos están sustentados en tres pilares:

Una cultura inclusiva, basada en la confianza.

Una fuerza laboral educada y empática.

Ser defensores de la igualdad de oportunidades.

Los cuales tienen definidos objetivos y metas para su cumplimiento en todos los niveles organizacionales o cargos en la Firma y que se evalúan anualmente como parte de su desempeño. Esto nos permitirá medir y acelerar nuestros avances en materia de IDE.

Este año, contamos con dos importantes avances que nos permitirán afianzar nuestra cultura inclusiva:

1

A través del compromiso de KPMG *International* con la inclusión, diversidad y equidad se unificó la política global de inclusión, diversidad y equidad (IDE), con la finalidad de garantizar que nuestra gente, en cualquier lugar del mundo, se sienta segura y empoderada en el trabajo de modo que pueda desempeñarse al máximo de su capacidad en un entorno de apoyo, abierto e inclusivo. En el FY21-22, complementaremos los requisitos de la política global con nuestras necesidades locales.

2

Continuando con nuestro compromiso de mercadeo responsable, desarrollamos una política para promover la igualdad de género desde la unidad de mercadeo para que todo nuestro contenido de comunicación (gráficos, digitales o impresos) estén libres de estereotipos de género y promuevan una imagen positiva de mujeres y niñas y el apoyo a la equidad. Los canales utilizados para este fin son: Comunicados masivos distribuidos por correo electrónico, intranet, Microsoft MS *Teams*; reuniones virtuales y/o presenciales; charlas; seminarios web; campañas; redes sociales ([LinkedIn](#), [Twitter](#), [Instagram](#), [Facebook](#) y [YouTube](#)); *App KPMG South America Cluster* y páginas web.



Además, desarrollamos las siguientes iniciativas de formación y promoción de IDE:



Charla “Retratos de la violencia y el poder de la resiliencia”

1 charla

70 participantes mujeres

19 participantes hombres



Charla ¡Conversemos sobre Derechos Humanos!

1 charla

86 participantes mujeres

31 participantes hombres



Ciclo de aprendizaje sobre IDE

4 charlas

495 participantes

En el marco de la celebración del Orgullo LGBTQ+, en KPMG en Venezuela nos planteamos realizar una actividad de aprendizaje que nos permitiera desde la distancia y en un espacio de encuentro seguro, sin juicios ni etiquetas, fortalecer nuestras habilidades y conocimientos para convertirnos en agentes de cambio en nuestra cultura inclusiva.

Conscientes de que solo fortaleciendo nuestros conocimientos y entendiendo nuestra realidad podremos ir adquiriendo habilidades que nos convertirán ser los aliados efectivos que como equipo esperamos ser.



Participación de KPMG en Venezuela en *Global Pride@KPMG Newsletter and Resource Pack*

Primera participación de KPMG en Venezuela.



Participación de una colaboradora de KPMG en Venezuela como aliada y presentadora en la capacitación *Allied Voices SAC*.



Evento virtual del Día Internacional de la Mujer: Del Desafío al Cambio #IWD2021

Organizado por KPMG en Venezuela, Dividendo Voluntario para la Comunidad y Evenseg en alianza con Diageo Venezuela.

Participaron como panelistas **15 mujeres** y **6 hombres**.

Nota: se contabilizaron el número de participaciones por sesiones, no por usuario. Una persona pudo participar en varias sesiones.

Equidad de género



Una de las principales áreas en la que estamos trabajando desde la IDE, es en la promoción de la igualdad de género en toda nuestra cadena de valor, sin discriminación y velando por el desarrollo integral de la mujer dentro y fuera de la Firma.

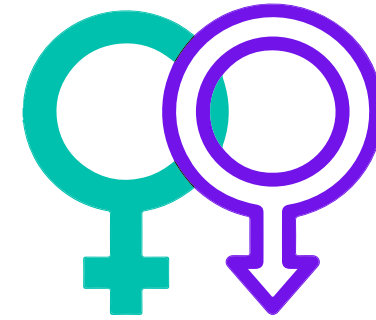
En el FY20-21 las mujeres representan más de 60% de nuestra gente de KPMG en Venezuela. Asimismo, tienen una presencia de 43% en la Sociedad y 14% en el Comité Ejecutivo. Trabajamos a diario en pro de su formación constante y del desarrollo de las habilidades y competencias que requieren para seguir potenciándose y convertirse en profesionales integrales.

Interesados en transmitir esto a los diferentes espacios en los que tenemos presencia, a través de la Fundación KPMG desarrollamos para las comunidades un módulo formativo llamado "Creciendo Juntas" como parte de nuestra responsabilidad social corporativa, que está orientado a compartir con aquellas mujeres en situación de vulnerabilidad social y económica, los conocimientos básicos en materia de equidad de género y el desarrollo de algunas habilidades personales como la comunicación y el liderazgo que les ayude a su propio desarrollo.

Tuvimos una prueba piloto con la Asociación Civil Niña Madre, gracias al trabajo en alianza con el Dividendo Voluntario para la Comunidad, quien nos apoyó como enlace con la ONG y pudimos formar a 26 jóvenes mujeres en temas como:

- ¿Por qué la igualdad de género?
- Inteligencia emocional.
- Diseñando una carrera de éxitos.
- Modela tu plan de vida.
- Principios de la comunicación efectiva.
- La imagen personal.
- La mujer como pilar para la sociedad.
- Protección de la imagen en redes sociales.
- Economía del cuidado.
- Finanzas personales.

62,10 %
mujeres.



37,90 %
hombres.



26

mujeres formadas en la prueba piloto del módulo formativo "Creciendo Juntas" de Sumando Valor, dirigido a la capacitación de mujeres en temas de equidad de género.



Avances sobre los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs por sus siglas en inglés):

Tras haber cumplido nuestro primer año de suscripción a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres, comentamos como ha sido hasta ahora nuestro proceso para la alineación interna respecto a ellos:

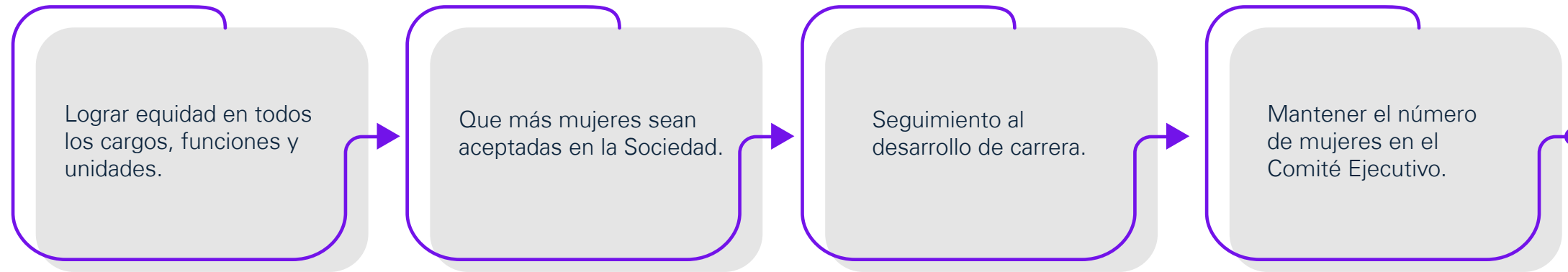
- PRINCIPIO 1**  Promover la igualdad del género desde la dirección al más alto nivel.
- PRINCIPIO 2**  Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo - respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.
- PRINCIPIO 3**  Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.
- PRINCIPIO 4**  Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.
- PRINCIPIO 5**  Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y mercadotecnia a favor del empoderamiento de las mujeres.
- PRINCIPIO 6**  Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo.
- PRINCIPIO 7**  Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.

Proceso de alineación con los WEP en KPMG en Venezuela

¿Cómo ha sido nuestra evolución en el marco de los WEPs?

- 1** Definimos un plan estratégico con indicadores para todos los niveles.
- 2** Reportamos los avances sobre los indicadores WEPs a lo largo del presente Informe de Sostenibilidad y continuamos informando en el sitio web www.weeps.org
- 3** Autoevaluación de las brechas y registro en *Tool questionnaire Women's Empowerment Principles*.
- 4** Reuniones con toda la cadena de valor y revisión de los procesos.
- 5** Designación de equipos para la evaluación de las posibles brechas y de los responsables del seguimiento a los WEPs en toda la cadena de valor.
- 6**
 - Suscripción de los WEPs en septiembre de 2020.
 - Encuestas/capacitación con visión de género.
- 7**
 - Establecimiento de una estrategia global y local.
 - Liderazgo comprometido con igualdad de género y los ODS.
 - Designación de un miembro de la Sociedad para liderar la inclusión, diversidad y equidad (IDE).
 - Aprendizaje y transformación sostenible.
 - Transparencia sobre el tema a través de los informes de sostenibilidad.

Actualmente estamos alineando nuestros esfuerzos para:



Seguimos trabajando juntos por la igualdad de género
#ChooseToChallenge #IWD2021



4. Alianzas

En nuestra Firma valoramos el poder del trabajo en alianza, porque creemos que los verdaderos cambios surgen del esfuerzo conjunto, del aporte de ideas, talento y recursos, para el logro de un objetivo común.




Trabajar de la mano con otras instituciones y personas motivadas por el bien común, sin duda aporta no solo a la viabilidad y progreso de los proyectos, sino al crecimiento personal de quienes hacen parte de ellos, a un mayor alcance de las acciones que se ejecutan, mejoran la calidad del trabajo que se realiza porque se analizan las ideas y perspectivas desde puntos de vista diferentes y se promueve la generación de nuevas oportunidades de desarrollo. Por lo que, cuando nos proponemos a desarrollar grandes proyectos de impacto ambiental, social o económico, siempre apostamos a las alianzas; además, porque sabemos que contamos con organizaciones y ciudadanía de un comportamiento íntegro, con talento, voluntad y disposición para ayudarnos a contribuir con el desarrollo sostenible de nuestro país.

Las acciones que realizamos desde la dimensión de "alianzas" están enmarcadas en los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible:

Objetivo de Desarrollo Sostenible	Enfoque
 <p>3 SALUD Y BIENESTAR</p>	<p>Tomamos acciones extraordinarias para apoyar a nuestras comunidades a hacer frente a la pandemia por la COVID-19.</p>
 <p>4 EDUCACIÓN DE CALIDAD</p>	<p>Tenemos un compromiso con la educación dentro y fuera de nuestra Firma; por ello, nos aliamos con organizaciones reconocidas por su calidad, ética y alcance para desarrollar iniciativas de formación para nuestra gente y las comunidades del entorno, como parte de nuestra responsabilidad social corporativa para el desarrollo de las personas.</p> <p>Desarrollamos iniciativas de formación que son ejecutadas a través del voluntariado corporativo, con criterios de inclusión y equidad, para que, a través de los conocimientos impartidos y de las experiencias personales y profesionales de nuestra gente, el público externo pueda desarrollar sus habilidades blandas y técnicas, que les serán útiles para desenvolverse en la vida.</p>
 <p>5 IGUALDAD DE GÉNERO</p>	<p>Todas nuestras iniciativas sociales están enmarcadas en el respeto a la diversidad y fomentamos la inclusión y equidad en todo lo que hacemos.</p> <p>Llevamos registros de nuestras actividades con indicadores desagregados por sexo.</p> <p>Nos hemos enfocado en priorizar las alianzas con aquellas organizaciones que promuevan la inclusión, diversidad y equidad.</p> <p>Desarrollamos un programa de formación gratuito para mujeres en situación de vulnerabilidad, con el objetivo de apoyarlas en el desarrollo de habilidades blandas y fortalecer sus conocimientos sobre temas de género.</p>
 <p>8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</p>	<p>A través de las actividades que desarrollamos en el marco del programa sumando valor, fomentamos el trabajo decente y el desarrollo del emprendimiento.</p>
 <p>10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES</p>	<p>Promovemos la inclusión social de las personas en situación de vulnerabilidad, como parte de las acciones de responsabilidad social corporativa que desarrollamos para su educación continua.</p> <p>Implementamos acciones puntuales de filantropía que buscan proteger a los más vulnerables y reducir sus desigualdades sociales y económicas.</p>
 <p>12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES</p>	<p>Trabajamos de la mano con empresas proveedoras y aliados responsables, comprometidos con el cuidado del planeta.</p>

Objetivo de Desarrollo Sostenible

Enfoque

	<p>Formamos y concienciamos a nuestros aliados sobre la importancia del cuidado del planeta y las implicaciones del cambio climático.</p> <p>Trabajamos de la mano con aliados (sean clientes o no) y con las empresas proveedoras, que nos permitan fomentar la conciencia ambiental en el país, en aras de contribuir de manera eficiente con el planeta.</p>
	<p>A partir de los servicios pro-bono que ofrecemos como parte de nuestra responsabilidad social corporativa, contribuimos con nuestros conocimientos para garantizar un desempeño más eficiente, ético y transparente de las ONG beneficiarias.</p> <p>Con nuestro programa de “Socios en acción” los miembros de la Sociedad aportan a una gestión eficaz y transparente de las ONG de las que forman parte en sus Juntas Directivas.</p>
	<p>Trabajamos de manera articulada con nuestra gente, clientes y comunidades para el logro de los objetivos sociales, ambientales y económicos que nos hemos trazado.</p> <p>Trabajamos con organizaciones que cumplan con nuestras normas éticas básicas.</p> <p>Evaluamos cuidadosamente la integridad de nuestros aliados y posibles aliados, y el entorno en el que se desenvuelven.</p>

(GRI 103-1; 103-2; 103-3)

Resumen del enfoque de la gestión planteado en el FY19-20

Avances del FY20-21

El tema ha sido seleccionado como un asunto material por parte de nuestros grupos de interés internos y externos. Representa un elemento fundamental para el desarrollo de nuestras actividades de responsabilidad social corporativa a beneficio de las comunidades del entorno y el fortalecimiento de nuestro programa de voluntariado corporativo.

Nos comprometemos a impulsar alianzas globales y locales, desarrollar actividades de voluntariado en conjunto, participar en las juntas directivas de las ONG y ofrecerles servicios pro-bono, desarrollar mecanismos de evaluación formal de nuestras alianzas a partir del FY20-21 y reforzar nuestros procesos internos y el aprendizaje continuo como parte de la experiencia con los aliados.

Nota: Se pueden ampliar detalles en la página 106 del documento .pdf de nuestro [Informe de Sostenibilidad 2019-2020](#)

Durante el año contamos con aliados de diferentes sectores: Sociedad civil, sector privado, sector público, academias y ONG que nos han aportado mucho para el logro de nuestros programas de responsabilidad social corporativa (RSC), llegar a las comunidades menos favorecidas y facilitar procesos logísticos para las donaciones y ejecución de ciertas actividades. Así mismo, nosotros hemos aportado a su fortalecimiento institucional a partir de la formación dirigida a su fuerza laboral y a quienes ejercen el liderazgo, realizando servicios pro-bono y con nuestro programa de “Socios en Acción” donde los miembros de la Sociedad participan en la Junta Directiva de las ONG.

En aras de seguir trabajando en la mejora de la calidad de nuestros procesos de responsabilidad social corporativa, creamos un formulario de evaluación de las alianzas, donaciones y patrocinios que nos permite garantizar que las actividades y la relación a través de la Fundación conserven el enfoque de nuestra estrategia corporativa, nuestros valores y nos mantengan como una figura imparcial y colaborativa para las instituciones aliadas.

De igual manera, desarrollamos el manual de gestión del programa de voluntariado corporativo y su política para establecer claramente las reglas de su implementación y renovamos el catálogo de talleres Sumando Valor con más de 50 temas disponibles para toda la comunidad.

Seguiremos con la capacitación permanente (técnica y habilidades blandas) de nuestro voluntariado para velar por su excelente desempeño frente a las comunidades.

Mantenemos nuestro compromiso con establecer relaciones con instituciones sólidas y transparentes, con organizaciones éticas de cualquier ámbito, que compartan nuestro propósito y valores institucionales para trabajar por el desarrollo sostenible de nuestro país.

Apoyo a otras instituciones



(GRI 102-13)

Participamos en las siguientes 17 cámaras y/o asociaciones con presencia en el país, con el propósito de actuar de manera integrada y promover el desarrollo de la economía nacional.

- Asociación Civil *Junior Achievement* Venezuela (JA)
- Asociación de Egresados y Amigos de la Universidad de Carabobo (EGREAMIGOS).
- Asociación Venezolana de Procesadores de Gas.
- Cámara de Comercio de Maracaibo.
- Cámara de Comercio e Industria Venezolano-Alemana.
- Cámara de Comercio e Industria Venezolano-Mexicana.
- Cámara de Industriales del Estado Aragua.
- Cámara de Industriales del Estado Carabobo.
- Cámara de Integración Económica Venezolano-Colombiana
- Cámara de Industriales del Estado Lara.
- Cámara Petrolera de Venezuela.
- Cámara Venezolano-Suiza de Comercio e Industria.
- Cámara Venezolano-Americana de Comercio e Industria (VenAmCham).
- Colegio de Contadores Públicos del Estado Bolívar.
- Dividendo Voluntario para la Comunidad (DVC).
- Federación de Instituciones Privadas de Atención al Niño, el Joven y la Familia (FIPAN).
- Fundación La Tortuga.

Voluntariado corporativo

La Fundación KPMG Venezuela como brazo ejecutor de los programas de responsabilidad social corporativa de la Firma en Venezuela desarrolló durante el FY20-21 diversas actividades que permitieron continuar dando respuesta a los compromisos adquiridos por la Firma con la comunidad en la que se desenvuelve, implementando acciones desde nuestros programas Sumando Valor y [KPMG deja tu huella](#) con el aporte principal del tiempo y conocimientos de nuestro voluntariado, ya que entre sus tareas del día a día destacan:

Transmitir sus experiencias y conocimientos profesionales para la formación de comunidades desfavorecidas.

Asesorar a las organizaciones no gubernamentales (ONG) para la mejora de sus procesos internos, con el fin de que estas ofrezcan mejores resultados para sus beneficiarios.

Asesorar y formar a emprendedores nuevos en las áreas de experiencia de la Firma.

Contribuir con las ONG en la toma de decisiones en temas vinculados con el conocimiento de la Firma.

Contribuir con el cuidado del medioambiente, a través, por ejemplo, del programa KPMG deja tu huella.

Nuestro voluntariado trabaja con pasión y propósito por el beneficio de su entorno y sus miembros tienen las siguientes características que los hacen marcar la diferencia:

¿Cómo es un miembro del voluntariado KPMG?



Tiene conciencia ambiental, social y económica de sus acciones como individuo y como miembro del voluntariado KPMG.



Actúa con base en los valores corporativos de la Firma: *Integrity, Excellence, Courage, Together, For better.*



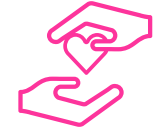
Es responsable y cumple con sus compromisos como individuo, ciudadano, profesional y como miembro del voluntariado KPMG.



Cumple con el Código de Conducta de KPMG en Venezuela.



Siente amor por el país.



Es empático y transmite confianza, optimismo y esperanza a las comunidades e instituciones con las que interactúa.

Durante este año logramos los siguientes resultados:

116 personas formaron parte de nuestro programa de voluntariado corporativo.

65% ♀ ↑
75 mujeres

35% ♂ ↑
41 hombres

37% de nuestra gente de KPMG en Venezuela forma parte del voluntariado

30%
del equipo de Staff

38%
miembros de la Sociedad

94%
del grupo gerencial

Este esfuerzo se tradujo en: **2.257 horas** totales dedicadas a las comunidades a través de las actividades desarrolladas por nuestro voluntariado en nuestros programas de responsabilidad social corporativa.

Fundación
KPMG
Venezuela

Voluntaria del Año

Karen Sosa

Voluntaria que participó en la mayor cantidad de actividades en apoyo a la Fundación KPMG, en todas sus iniciativas.



Escuela para el voluntariado



Con la intención de mantener actualizado a nuestro voluntariado y en permanente desarrollo de sus habilidades blandas, técnicas y digitales para el mejor desempeño de su rol frente a las comunidades, contamos con nuestra escuela para voluntarios; un espacio creado por la Fundación KPMG para desarrollar todas las capacitaciones que requiere nuestro voluntariado de acuerdo con las actividades que realiza día a día.

Este año desarrollamos dos formaciones sincrónicas para aprender a utilizar de la mejor manera las plataformas digitales Cisco Webex y Microsoft Teams como herramientas útiles para dictar nuestros talleres Sumando Valor. Además, logramos una alianza importante con IBM para hacer uso de su plataforma OpenPtech donde los miembros del voluntariado tuvieron la oportunidad de participar en cinco talleres asincrónicos que ofrecían el desarrollo de habilidades técnicas y personales que desde la Fundación consideramos claves para ser un miembro excelente del voluntariado en estos tiempos: agilidad, presencia en línea efectiva, creación de presentaciones efectivas, colaboración, entre otras.

En total participaron:



Programa Sumando Valor

(GRI 413-1)

[WEPs Indicadores adicionales #23](#)

A través de este programa nuestro voluntariado tiene la oportunidad de apoyar con sus conocimientos y experiencia profesional al desarrollo de competencias técnicas y personales en las comunidades, mediante talleres y mentorías, para su educación continua, la preparación para el empleo formal y creación de emprendimientos; así como también, contribuir con el desarrollo de una gestión eficiente en las ONG a través de la participación de los miembros de la Sociedad en las Juntas Directiva o del aporte que se brinda mediante los servicios pro-bono. En ese sentido, las actividades que promovemos desde este programa están alineadas con los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):



Nuestro público objetivo es:



Las organizaciones no gubernamentales (ONG).



Instituciones educativas.



Personal de base de las empresas del sector público y privado.



Empresas proveedoras.



Emprendimientos en etapa inicial.



Estudiantes de la comunidad universitaria de pregrado.



La población económicamente activa.



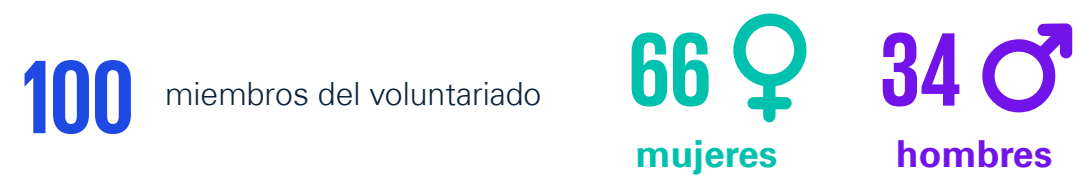
Familiares de nuestra gente de KPMG en Venezuela que así lo requieran.

Nota: Población económicamente activa: Está constituida por todas las personas de 15 años y más con disposición y disponibilidad para trabajar, según el Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

Nos acercamos a las comunidades trabajando con:



Durante el FY20-21, en el programa Sumando Valor contamos con la participación de:



Para el desarrollo de las siguientes actividades:

13 actividades de mentoría para estudiantes

- Alianza con: Asociación Venezolana Americana de Amistad (AVAA), Reto U y *Junior Achievement de Venezuela (JA)*.

- Horas de voluntariado invertidas: **57**.

5 servicios pro-bono

- A beneficio de tres ONG.

- Horas de voluntariado invertidas: **1.011**.

119 Talleres Sumando Valor

- Dirigidos a todo público y de manera exclusiva para algunas instituciones públicas y privadas del país.

- Horas de voluntariado invertidas: **726,5**.

Socios en Acción en 5 ONG

- Miembros de la Sociedad forman parte de las Juntas Directivas de las ONG para acompañar y asesorar a estas directamente en su gestión.

- ONG beneficiadas: Asociación Civil *Junior Achievement Venezuela (JA)*, Dividendo Voluntario para la Comunidad (DVC), Federación de Instituciones Privadas de Atención al Niño, el Joven y la Familia (FIPAN), Asociación de Egresados y Amigos de la Universidad de Carabobo (EGREAMIGOS) y Fundación La Tortuga.



En las cuales se invirtieron **2.147 horas** de voluntariado, que beneficiaron a:

2.516 ♀ **918** ♂ **1.593** no identificados
 mujeres hombres

5.027 total de personas beneficiadas



Durante el año, apoyamos a distintos tipos de organizaciones:

11 organizaciones no gubernamentales (ONG).

- A.C Niña Madre.
- Aliadas en Cadena.
- Asociación Venezolano Americana de Amistad (AVAA).
- Dividendo Voluntario para la Comunidad (DVC).
- Federación Venezolana de Instituciones Privadas de Atención al Niño, el Joven y la Familia (FIPAN).
- Fundación Bigott.
- *Junior Achievement Venezuela (JA).*
- Superatec.
- Transparencia Internacional.
- Viva el Cacao.
- Fundación Celíaca de Venezuela.

5 instituciones académicas:

- Fe y Alegría Colegio Monterrey.
- Escuela Técnica Popular María Auxiliadora.
- Escuela Técnica Popular Don Bosco.
- Unidad Educativa Mano Amiga La Montaña - Turgüa, El Hatillo.
- Universidad Central de Venezuela.

3 apoyos a programas de responsabilidad social corporativa privadas en Venezuela:




- Concurso de Líderes Socialmente Responsables "Reto U" – Propiedad de Alianza Social de VenAmCham, Mercantil y Rotary Club.
- Mujeres con Propósito- Propiedad de PepsiCo Venezuela.
- Youth- Propiedad de Nestlé Venezuela.

1 institución pública:

- Hospital Dr. Domingo Luciani, ubicado en Caracas

Nota: Aún no hemos realizado una evaluación del efecto social de nuestras iniciativas del programa Sumando Valor, pero tenemos el compromiso de hacerlo a futuro; por el momento solo contamos con una evaluación de satisfacción de nuestro público que asiste a los talleres Sumando Valor, a través de una encuesta digital, que tomamos como referencia para mejorar la calidad de los talleres, la preparación de nuestro voluntariado y conocer los intereses de la comunidad.

Actualmente nuestro programa Sumando Valor cuenta con los siguientes módulos formativos disponibles para el público:

 <p>1 Módulo "Creciendo Juntas": dirigido específicamente a mujeres en temas de igualdad de género y al desarrollo de habilidades blandas.</p>	 <p>2 Módulo "Gerenciar el Emprendimiento": orientado a fomentar la innovación y el emprendimiento en las comunidades, ofreciendo competencias básicas para la gerencia de sus negocios.</p>	 <p>3 Módulo "Iniciándome en el campo laboral": diseñado para apoyar a los jóvenes en su preparación para iniciarse en el campo laboral formal y desarrollar las habilidades técnicas y blandas que son requeridas actualmente.</p>	 <p>4 Módulo "Sumando Valor a la Docencia": Está orientado al desarrollo de las habilidades técnicas y digitales para los docentes y personas que facilitan en capacitaciones, que requieran actualizarse en el uso de las plataformas digitales y de las herramientas de Microsoft.</p>
---	--	---	--

Acciones puntuales de responsabilidad social corporativa y filantropía

Becas



Este año desde la Fundación KPMG y el equipo de *People, Performance & Culture* apoyamos con becas para estudiantes de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB), beneficiando a:

1

colaboradora de la Firma del grupo de *staff*.

1

estudiante sin vinculación con la Firma.

★ **Nivel educativo:** Estudiante universitario de sexto semestre.

★ **Sexo:** **Mujer.** ♀

★ **Nivel educativo:** Estudiante universitario de segundo semestre.

★ **Sexo:** **Hombre.** ♂

Basándonos en los siguientes criterios para su selección:

1. Análisis socioeconómico de la persona.
2. Que el estudiante esté en los primeros años de la carrera, con el objetivo de dar apoyo económico durante el resto de su carrera.

Para darle continuidad a la beca, será necesario que el estudiante mantenga un índice académico excelente de acuerdo con los parámetros de la Universidad.

Inversión en el año

USD1.250

Dando continuidad a la Campaña Unidos por la Salud, desarrollada desde el FY19-20 en el marco de la pandemia por la COVID-19, se realizaron algunas actividades e inversiones para contribuir con los centros de salud centinelas y el personal dedicado a la contención de la pandemia.



Se invirtió un total de **USD10.794** en las siguientes actividades:

Rehabilitación de la sala de terapia intensiva del Hospital Ana Francisca Perez de León II – Centro médico público centinela para la atención de pacientes contagiados con la COVID-19, ubicado en Petare – estado Miranda.

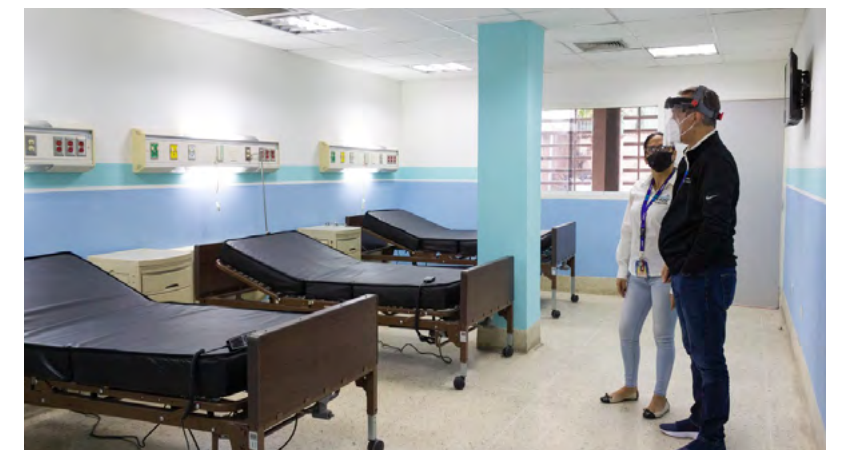
Entrega de insumos de limpieza al Hospital Luis Razzetti en el estado Anzoátegui.

Entrega de **300** mascarillas de oxígeno con reservorio al Hospital Dr. Domingo Luciani, ubicado en Petare estado Miranda.

Entrega de material POP al personal de salud del Hospital Dr. Domingo Luciani, ubicado en Petare – estado Miranda.

Entrega de televisores para el área de pediatría y la sala de médicos del Hospital Dr. Domingo Luciani, ubicado en Petare – estado Miranda.

Entrega de alimentos para **70** familias en seis ambulatorios de Caracas.

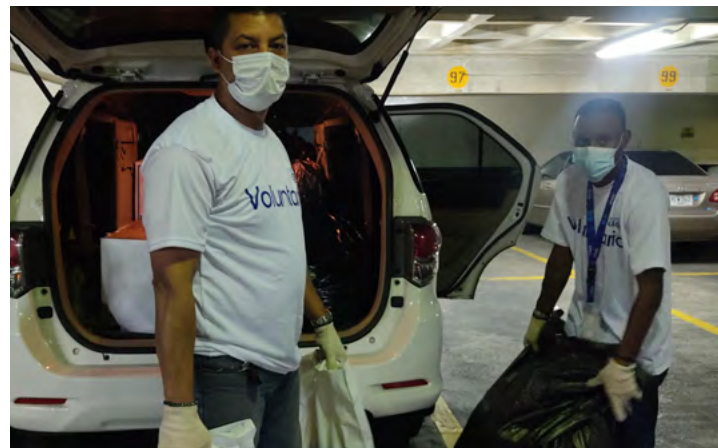




Insumos para la campaña “Apoyemos a las comunidades de Mérida”

Debido a la situación de emergencia vivida por el estado Mérida en agosto de 2021, provocada por las lluvias fuertes y el desbordamiento del río Mocotíes, que dejó a cientos de familias damnificadas en las comunidades de Tovar y Santa Cruz de Mora, recolectamos insumos que fueron donados por nuestra gente en todas las oficinas de KPMG en Venezuela y, de la mano de nuestros aliados del DVC pudimos entregar para la campaña desplegada por Cáritas de Venezuela, lo siguiente:

- Agua potable.
- Medicinas.
- Artículos de higiene personal.
- Ropa y zapatos usados para personas adultas, infantes y miembros de la primera infancia.
- Cobijas y edredones.
- Alimentos no perecederos.



Donamos 2.496 litros de leche descremada de larga duración para 14 escuelas de la Gran Caracas, atendidas por los programas de nutrición del Dividendo Voluntario para la Comunidad, como parte de nuestra alianza y en contribución con la alimentación de miembros de la primera infancia, garantizando las porciones de lácteos necesarias para 1.600 lactantes durante tres semanas.



Artículos de apoyo escolar



Organización beneficiada: Mini Bruno

Beneficiarios: Estudiantes escolares. **30 libretas.**



Organización beneficiada: A.C. Niña Madre

Beneficiarios: Madres jóvenes en situación de vulnerabilidad social. **5 laptops usadas.**



Organización beneficiada: Proyecto Maniapure de las Damas Salesianas

Beneficiarios: Población rural de Maniapure. **30 libretas con sus lápices.**

Mobiliario



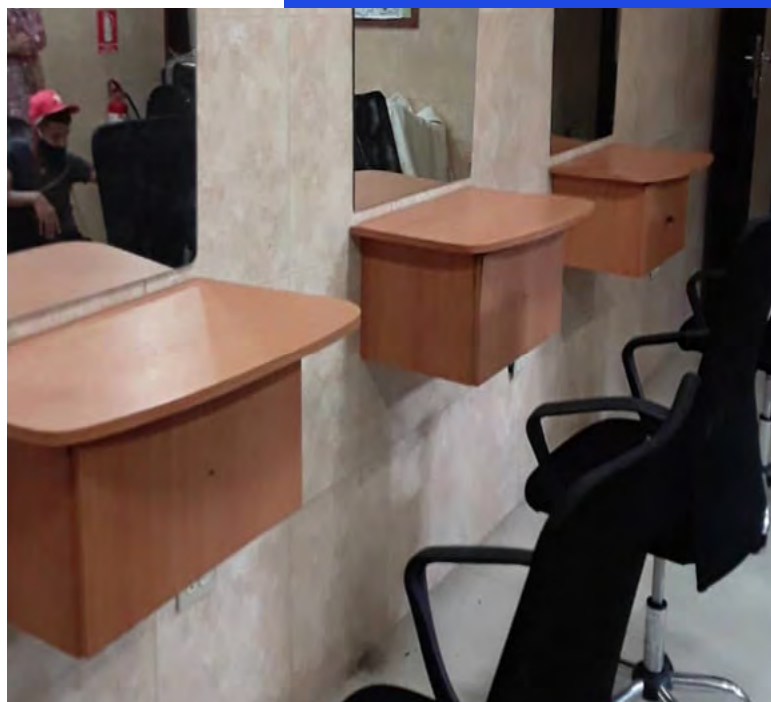
Debido a la mudanza de la oficina de Maracaibo – región occidente, que se llevó a cabo a finales del año fiscal anterior, y gracias al trabajo con nuestro aliado DVC, tuvimos la oportunidad de donar a ocho ONG el mobiliario que estaba en excelentes condiciones y que no íbamos a usar en la sede nueva:

ONG beneficiadas en Maracaibo:



1. Cruz Roja Venezolana - Seccional Zulia.
2. Centro de Promoción Integral del Niño (CEPIN).
3. Fundación Innocens.
4. Fundación Amigos del Niño con Cáncer (FUNDANICA).

5. Asociación Centro Arquidiocesano de Desarrollo Integral y Sociolaboral (CENDISOL).
6. Palacio Arzobispal / Cáritas de Maracaibo.
7. Casa Hogar Carmela Valera.
8. Mesa de la Misericordia, en la iglesia San Antonio María Claret.



CENDISOL



CEPIN



Cruz Roja



Palacio Arzobispal

Además, pudimos ofrecer algunos libros infantiles y mobiliario que estaba disponible en la Oficina de Puerto La Cruz – región oriente, para el club de lectura de la Fundación Tapas Anzoátegui.

ONG beneficiada en Anzoátegui

12 libros infantiles usados y nuevos.
2 archivadores.

De igual manera, a raíz de la mudanza de nuestra oficina en Valencia, también pudimos utilizar el mobiliario que se encontraba en excelentes condiciones para donar a instituciones como:

ONG beneficiadas en Valencia

1. Estación central de bomberos de Valencia.
2. Fundación del Niño.
3. Escuela de Administración Comercial y Contaduría Pública de la Universidad de Carabobo (UC).



Bomberos de Valencia



Fundación del Niño



Universidad de Carabobo

Juguetes



Organización beneficiada: Otro Enfoque

Beneficiarios: Infantes y adolescentes que vivían en la calle y han sido reinsertados al sistema educativo formal venezolano.

3 cajas de juguetes usados y **17** libros de cuentos infantiles.



Trabajo en alianza



Estos son algunos de los aliados con los que tuvimos mayor cantidad de actividades de responsabilidad social corporativa durante el año, para el beneficio de las comunidades:



Alianza Social de Venamcham



FIPAN



Asociación Venezolano Americana de Amistad (AVAA)



Cáritas de Venezuela



Fundación Bigott



Junior Achievement Venezuela



SUPERATEC



Viva el Cacao



Nestlé Venezuela, S.A.



Hospital Dr. Domingo Luciani



Universidad Central de Venezuela (UCV)



PEPSICO



Dividendo Voluntario para la Comunidad (DVC)



A.C. Niña Madre



RetoU



Fundación Celíaca de Venezuela



Fundación La Tortuga



Construimos relaciones de confianza y colaboración para seguir sumando valor a las comunidades.

5. Planeta

En KPMG en Venezuela tenemos el firme compromiso de contribuir con la protección del planeta, hacer frente al cambio climático, mejorar nuestros hábitos de producción y consumo, y reducir la generación de residuos producto de nuestras operaciones; entendiendo que todo esto constituye parte importante de nuestro Propósito: Inspirar confianza y promover el cambio.

En ese sentido, vinculamos nuestras acciones diarias en la dimensión de “planeta” con los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible:

Objetivo de Desarrollo Sostenible	Enfoque
	<p>Nos enfocamos en reducir la generación de desechos y residuos en nuestras operaciones; por ello, implementamos acciones orientadas a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Concientizar a nuestro público interno y externo (especialmente las empresas proveedoras y los clientes) sobre la importancia de actuar con base en el principio de las tres R: reducir el consumo, reusar y reciclar (como última opción cuando ya no podemos evitar generar un residuo), por medio de campañas y planes internos que ejecutamos durante todo el año. - Hacemos compras responsables, pensando principalmente en los riesgos que al adquirir un producto podríamos generar para el planeta. - Le damos oportunidades nuevas a nuestros recursos materiales luego de haber acabado su vida útil original; por ejemplo, a través de la reutilización de artículos para proyectos nuevos o la donación de mobiliarios. - Trabajamos con empresas proveedoras especializadas que nos garantizan la disposición final segura de nuestros residuos en todas nuestras oficinas.
	<ul style="list-style-type: none"> - En octubre de 2020, KPMG International anunció su meta de “Emisiones 0 de CO₂ para el 2030”. - Nos hemos trazado la meta local de reducir 10% de nuestras emisiones de carbono por año. - Concientizamos a nuestra gente sobre la importancia del cambio climático y la orientamos al desarrollo de acciones cotidianas amigables con el medioambiente, actuando como miembros de la ciudadanía y profesionales responsables. - Desarrollamos acciones con las comunidades a través del voluntariado corporativo, para fomentar la conciencia ecológica en el entorno en el que nos desenvolvemos. - Medimos nuestros consumos internos de los materiales que utilizamos, la energía y agua que consumimos, los traslados que realizamos, para el posterior cálculo de las emisiones como Firma a partir de nuestras acciones del día a día y poder evaluar nuestro progreso en este tema. - Ofrecemos información constante sobre temas asociados con el cambio climático, como una manera de capacitar a nuestros grupos de interés sobre este asunto y fomentar el trabajo conjunto para mitigar los daños. - Ofrecemos soluciones que ayudan a las empresas a medir, informar y reducir los efectos negativos que puedan ocasionar al planeta.
	<p>Trabajamos en alianza con organizaciones que promueven acciones responsables con el medioambiente, aportando desde cada una de las partes las fortalezas que se poseen, para hacer frente al cambio climático y seguir fomentando la conciencia ecológica en las comunidades.</p>

Combatir el cambio climático

(GRI 103-1; 103-2; 103-3)

Resumen del enfoque de la gestión planteado en el FY19-20

Combatir el cambio climático es un tema material para KPMG en Venezuela como línea estratégica de KPMG International y ha sido seleccionado así por parte de nuestro gobierno corporativo para el informe del FY19-20.

Las consecuencias del cambio climático pueden generar un efecto en nuestra sostenibilidad financiera, afectar nuestra operatividad en el mercado, causar estragos en la dinámica de la vida de nuestra gente y de nuestra comunidad.

Nuestro objetivo es seguir midiendo; concientizar toda nuestra cadena de valor sobre la relevancia del tema; diseñar mejores estrategias de trabajo, más amigables con el ambiente; reducir consumos innecesarios, reciclar y reutilizar materiales.

Nos proponemos:

1. Mantener la medición de nuestra huella de carbono y “Reducir la huella de carbono 10% cada año”.
2. Ser cada vez más exhaustivos en las mediciones.
3. Incluir cada vez más ítems en las mediciones de la huella de carbono.
4. Incluir a todas nuestras oficinas de las regiones en las mediciones de la huella de carbono.
5. Trabajar en la concientización y formación de nuestra gente, clientes, empresas proveedoras y las comunidades para el cuidado del medioambiente.
6. Sustituir algunos materiales por otros productos de menor impacto ambiental en nuestras actividades cotidianas y de los eventos que desarrollemos como Firma.
7. Evitar comprar productos de limpieza que contaminen el medioambiente.
8. Mantener nuestro compromiso de eliminar las compras de plástico de un solo uso.
9. Eliminar las impresiones en papel de manuales o contenido para la capacitación de nuestra gente.
10. Fomentar el reciclaje de los materiales disponibles en la Firma.
11. Hacer seguimiento para reducir las emisiones de dióxido de carbono de la electricidad y el transporte (aéreo y terrestre), que no mostraron disminución durante el período 2019 - 2020.
12. Ampliar el enfoque del reciclaje a nuevos tipos de materiales y generar alianzas con otras organizaciones para impulsar el tema.
13. Involucrar a nuestra gente en todo el proceso de concientización, la formación y el desarrollo de actividades para reducir nuestro impacto ambiental.
14. Hacer transversal la toma de decisiones con perspectiva ambiental en todas las funciones, unidades o departamentos de la Firma.

Nota: Se pueden ampliar detalles en la página 97 del documento [.pdf](#) de nuestro [Informe de Sostenibilidad 2019-2020](#)

Avances del FY20-21

Tener “Emisiones 0 de CO₂ para el 2030”, será una prioridad para nuestra Firma, como parte de la meta planteada por *KPMG International* anunciada en octubre de 2020.

Durante el año 2021, Venezuela se unió al grupo de las firmas miembro de *KPMG International* que se encuentran trabajando en la reducción de las emisiones de carbono. Al formar parte de este grupo, el equipo encargado de las firmas de cada país:

- Se reúne mensualmente en la modalidad en línea para escuchar las estrategias del país seleccionado para presentar y realizar consultas, a partir de las cuales se pueden tomar ideas para seguir fortaleciendo las acciones en cada firma miembro y, finalmente, reduciendo más el impacto ambiental como parte de la organización global de KPMG.
- Envía sus datos a *KPMG International* para recibir el cálculo de sus emisiones de carbono durante el año.
- Recibe información acerca de estas iniciativas por parte de *KPMG International*.

Desde KPMG en Venezuela, continuamos trabajando en los propósitos que nos planteamos en el FY19-20 con el objetivo de reducir cada vez más nuestra huella de carbono. Por lo que, para el cálculo de este año fiscal, se consideró la información de cada una de las oficinas en nuestro país.

En KPMG en Venezuela tenemos un compromiso sólido con el planeta: Reducir nuestro impacto en el medioambiente para construir un futuro más sostenible y resiliente. Por ello, como parte de la organización global de KPMG nos hemos trazado metas orientadas a cumplir con la Agenda 2030 de las Naciones Unidas y con la estrategia global corporativa, que nos permiten actuar directamente desde lo interno, con los clientes, con las comunidades y con el planeta, para ofrecer resultados concretos y comparables a lo largo del tiempo.

A continuación, presentamos algunos de los resultados en esta materia durante el FY20-21:

Nuestros compromisos

Descarbonización - Lograr emisiones netas de carbono cero para 2030.

Riesgo climático - Brindar a los mercados financieros, los clientes y a nuestro liderazgo información clara, completa y de alta calidad sobre los impactos del cambio climático.

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

Gestión de los impactos ambientales

Reciclaje



(GRI 306-1; 306-2; 306-3; 306-4)

Como parte de nuestras acciones en pro del cuidado del ambiente, durante el año fiscal 2020 - 2021, mantuvimos el compromiso con el reciclaje de los residuos generados en nuestras instalaciones:

Material	Tipo de residuo	FY 19-20		FY 20-21	
		Kgs. reciclados	TnCO ₂ e	Kgs. reciclados	TnCO ₂ e
Papel	No peligroso.	1.789,91	4,3316	1.734,70	Sin registro.
Material electrónico	No peligroso.	1.000	4,2	156	Sin registro.
Plástico ⁵	Peligroso.	Sin registro.	Sin registro.	230,5	Sin registro.
Pilas	No peligroso.	Sin registro.	Sin registro.	150	Sin registro.
Cartón	No peligroso.	Sin registro.	Sin registro.	80	Sin registro.
Vidrio	No peligroso.	Sin registro.	Sin registro.	1.785,8	Sin registro.
Metal	No peligroso.	Sin registro.	Sin registro.	797,01	Sin registro.
Total		2.789,91	8,5316	4.934,01	Sin registro.

Nota: Estos registros constan en los certificados otorgados por las empresas contratadas para la disposición segura de los residuos.

⁵ Para el FY20-21, se incluyeron botellas y tapas plásticas.

Los residuos son generados en nuestras oficinas en las regiones del país, producto de nuestras operaciones diarias; sin embargo, este año se contabilizaron residuos no regulares como vidrio, metal y pilas, ya que se realizó la mudanza de la oficina de Maracaibo – región occidente, ocasionando la desincorporación de algunos muebles y materiales. Además, retomamos el reciclaje de tapas plásticas e incluimos las botellas plásticas en todas nuestras sedes, de modo tal que nuestra gente puede traer botellas plásticas desde sus hogares para depositarlas en nuestros contenedores de reciclaje.

Nuestro proceso para la correcta disposición de residuos es el siguiente:

1

Los residuos generados en KPMG en Venezuela son almacenados y posteriormente manipulados por terceros. Se debe verificar la materialidad y las condiciones de la negociación.

2

El tercero, capacitado para hacer la disposición de forma segura, es contratado para retirar los residuos.

3

El tercero entrega un certificado con la información sobre el tipo, peso y disposición de cada residuo.

Promoviendo el uso eficiente de los recursos



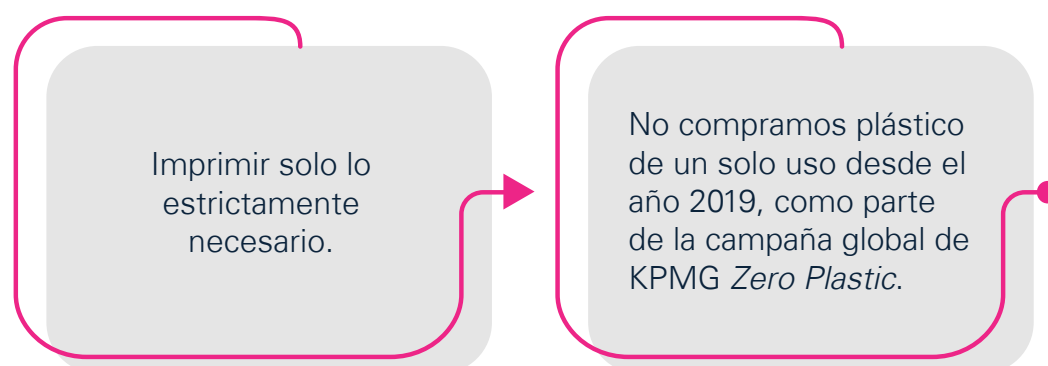
Hemos implementado algunas medidas respecto a los artículos de consumo recurrente que sean amigables con el medioambiente; por ejemplo:

- Compra de removedores de bambú para eventos e invitados a la oficina de Caracas.
- Alquiler de platería para eventos especiales, con la finalidad de evitar el uso de productos descartables como platos y vasos plásticos.
- Continuamos utilizando tazas reutilizables para las reuniones.

Además, entregamos a nuestra gente *coolers* para el agua, reutilizables, como una acción para evitar el uso de botellas plásticas, y con esto reducir los daños al planeta.

Los estudiantes universitarios que participaron en el KPMG *Ideation Challenge*, también recibieron un *cooler* como parte de nuestra estrategia de concientización ambiental y la reducción en la generación de residuos.

Actualmente nos guiamos según dos principios claves:





Para el año fiscal 20 - 21, KPMG en Venezuela se unió al grupo de las firmas miembro de la organización global de KPMG que trabajan en la descarbonización, siendo el país número 43 en conformarlo.

A partir de este año, cambiamos la metodología que veníamos implementando gracias al aporte valioso de un proveedor externo y ahora, ajustándonos a las exigencias de este selecto grupo de la organización global de KPMG, presentaremos los resultados del cálculo de la huella de carbono de acuerdo con la metodología implementada por *KPMG International*, para el análisis de los resultados de los años fiscales 2018 - 2019, 2019 - 2020 y 2020 - 2021, según las siguientes premisas:

- 1) Se realizó el cálculo de la huella de carbono de la siguiente manera:
 - a. Para el alcance 1, se incluyeron las emisiones generadas por viajes de trabajo realizados en vehículos que utilizan el petróleo como combustible, incluyendo los vehículos propios de la Firma y los viajes en vehículos contratados. Esto permitió estimar las emisiones de gases de efecto invernadero asociadas con las emisiones directas de los traslados.
 - b. Para el alcance 2, se incluyeron las emisiones generadas por el consumo de energía no renovable; es decir, asociadas con las emisiones directas por el consumo de electricidad.
 - c. Para el alcance 3, se incluyeron las emisiones generadas por viajes de trabajo en vehículos contratados y propios, viajes en avión y emisiones indirectas debido a la electricidad.

Ítem	FY 18-19 (TnCO ₂ e)	FY 19-20 (TnCO ₂ e)	FY 20-21 (TnCO ₂ e)
Transporte terrestre y aéreo	92	67	81
Consumo de electricidad	205	95	171
Total	297	162	252

Notas:

1. En los cálculos realizados se incluyeron los registros de todas las oficinas, a partir de la realización de proyecciones para el FY20-21. Estas proyecciones fueron realizadas tomando como base los datos de Caracas, región capital, y teniendo en cuenta los metros cuadrados de cada una de las oficinas de las regiones. Se obtuvo un promedio del consumo por metro cuadrado.
2. No se tomaron en cuenta las emisiones por teletrabajo en el cálculo para ninguno de los años fiscales.



KPMG deja tu huella

(GRI 413-1)



Objetivo del programa: Fomentar la conciencia ecológica, promoviendo la protección del medioambiente a partir del uso adecuado de los recursos y la implementación de prácticas orientadas a mitigar el cambio climático.



Con el objetivo de darle continuidad a nuestro compromiso ambiental a través del desarrollo de actividades en las comunidades, a pesar de las limitaciones propias de la pandemia por la COVID-19, durante el FY20-21 retomamos nuestra participación en el Día mundial de las playas a través de la Fundación KPMG y de la mano del voluntariado corporativo, en respuesta a parte de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Para esta actividad trabajamos en alianza con la Fundación La Tortuga en la limpieza de la playa *Caribbean Mall*, ubicada en el estado Anzoátegui. Durante la jornada, se recolectaron **44 kgs.** de desechos y residuos que contaminaban la playa y rompían con su ecosistema, los cuales fueron almacenados para la disposición final segura y responsable.



Número de miembros del voluntariado

13 ♀ **7** ♂
mujeres hombres


100 horas


1 playa


44 Kgs.



Nuestro liderazgo del FY20-21



Ramón Ostos
Socio Director
Caracas
rostos@kpmg.com



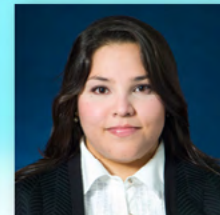
Yanexi Moya
Gerente de Auditoría
Caracas
ymoya@kpmg.com



Yasibit Ramírez
Gerente Sénior de Auditoría
Caracas
yramirez2@kpmg.com



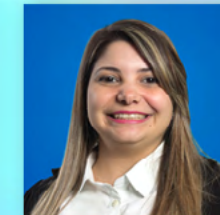
Yennifer Naranjo
Directora de Auditoría
Caracas
ynaranjo@kpmg.com



Yesenia Escalante
Gerente Sénior de Impuesto
Caracas
vescalante@kpmg.com



Yuraima Flores
Socia de Auditoría
Caracas
yflores@kpmg.com



Zoraima Martín
Gerente Sénior de Auditoría
Puerto La Cruz
zmartin@kpmg.com



Susana Pita
Socia de Auditoría
Caracas
spita@kpmg.com



Aleinis Arguello
Gerente Sénior de Administración
del Riesgo de la Información
Valencia
aarguello@kpmg.com



Alejandro G mez
Socio de Impuesto
Caracas
adgomez@kpmg.com



Alejandro Rangel
Socio Líder de KPMG
Private Enterprise
Socio de Impuesto
Caracas
alejandrangel@kpmg.com



Alessandra Montagna
Socia Líder de Impuesto y Legal
Caracas
amontagna@kpmg.com



Alfredo Sthory
Gerente Sénior de Servicios
Forenses y Cumplimiento
Caracas
asthory@kpmg.com



Alyenair Garcia
Directora de Asuntos Juridicos
y de Cumplimiento
Caracas
agarcia12@kpmg.com



Amarylis Zambrano
Directora de *People,*
Performance & Culture
Caracas
azambrano@kpmg.com



Angélica Romero
Directora de Auditoria
Caracas
aromero@kpmg.com



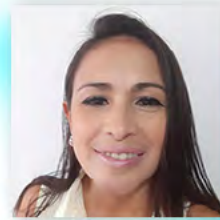
Beatriz Chacón
Gerente S nior de Auditoria
Valencia
bchacon@kpmg.com



Bonny Pérez
Directora de Auditoria
Caracas
bperez3@kpmg.com



Carolina Pereda
Directora de Administración del
Riesgo de la Información
Caracas
oporoda@kpmg.com



Doris Hernández
Gerente S nior de Administración
de Personal
Caracas
dhernandez4@kpmg.com



Dahianya Ibarra
Socia Líder de la Región Occidente
Socia de Auditoria
Maracaibo
dibarra@kpmg.com



Edgar Escobar
Director de Auditoria
Caracas
eescobar@kpmg.com



Edgar G mez
Gerente Sénior de Administración
y Finanzas
Caracas
eggomez@kpmg.com



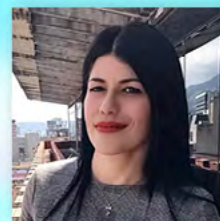
Eduardo Meriño
Socio de Auditoria
Caracas
emerino@kpmg.com



Elaiza Moreno
Gerente Sénior de Impuesto
Valencia
emmoreno@kpmg.com



Eliana Rojas
Gerente Sénior de Auditoria
Caracas
erojas2@kpmg.com



Elina Estaba
Socia de Auditoria
Valencia
eestaba@kpmg.com



Elkis Vivas
Socia Líder del Departamento de
Práctica Profesional (DPP) de
Auditoria
Valencia
evivas@kpmg.com



Euladis Vargas
Socia de Auditoria
Puerto La Cruz
euladisvargas@kpmg.com



Eva De Abreu
Gerente Sénior de
Compliance Laboral
Caracas
edeabreu2@kpmg.com



Evelyn González
Socia Encargada del área
de Finanzas
Caracas
eygonzalez@kpmg.com



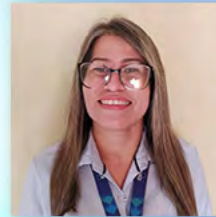
Flor Sánchez
Directora de Impuesto
Maracaibo
fcsanchez@kpmg.com



Francisco Quintero
Socio de Auditoria
Valencia
fquintero@kpmg.com



Francys Acacio
Gerente Sénior de Auditoria
Valencia
facacio@kpmg.com



Gheisa Villasana
Directora de Impuesto
Maracay
gvillasana@kpmg.com



Giovanni Della
Socio Líder de Auditoria
Caracas
gdella@kpmg.com



Graciela Hernández
Gerente Sénior de Auditoria
Puerto La Cruz
gfernandez2@kpmg.com



Gustavo Pérez
Socio Líder del Eje Estratégico
Infraestructura, Salud y Turismo
a partir del 11/11/2021
Puerto La Cruz
geperez@kpmg.com



Isis Torres
Gerente de Marketing Digital
Caracas
itorres1@kpmg.com



Ivonne Díaz
Socia de Impuesto
Valencia
idad@kpmg.com



Jackson Jarrouj
Socio de Auditoria
Puerto La Cruz
jjarrouj1@kpmg.com



Jacques Valero
Socio Líder del Eje Estratégico
Servicios Financieros
Caracas
jvalero@kpmg.com



Jenny Valera
Directora de Auditoria
Caracas
jvalera@kpmg.com



Jesús Berrios
Gerente Sénior de Auditoria
Caracas
jberrios@kpmg.com



Johnny Prato
Gerente Sénior de Tecnología
Caracas
jprato@kpmg.com



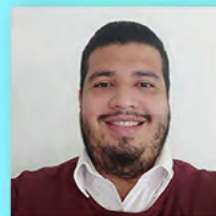
José Barrios
Socio Líder del sector de Gobierno
Socio de Auditoria
Caracas
jbarrios@kpmg.com



José Cid
Socio de Auditoria
Caracas
jcid@kpmg.com



José Delgado
Director de Tecnología
Caracas
jrdelgado@kpmg.com



Juan Carrasco
Gerente S nior de Tecnologia
Caracas
jcarrasco1@kpmg.com



Juan Manzano
Director de Cyber & CIO
Caracas
jmanzano@kpmg.com



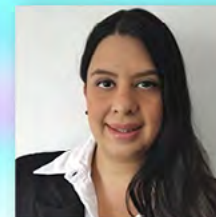
Juan Ramos
Socio de Auditoria
Socio Líder de la Región Oriente
hasta el 30/09/2021. Sucesor:
Março Pepe a partir del 1/10/2021
Puerto La Cruz
juanramos@kpmg.com



Kairol De Luca
Gerente Sénior de Impuesto
Caracas
kdeluca@kpmg.com



Karla D' Vivo
Socia de Legal
Caracas
kdivivo@kpmg.com



Leidy Rincón
Gerente de GRCS (Governance,
Risk & Compliance Services)
Caracas
lrincon1@kpmg.com



Licett Rond n
Gerente de Capacitación
y Desarrollo
Caracas
lrondon@kpmg.com



Lieska López
Directora de Impuesto
Caracas
lklopez@kpmg.com



Lina Sangregorio
Socia de Impuesto
Caracas
lsangregorio@kpmg.com



Lisbeth Ortiz
Gerente de Administración
y Finanzas
Caracas
lortiz1@kpmg.com



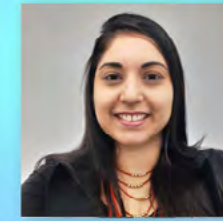
Luis Chávez
Director de Administración
de Riesgo
Puerto La Cruz
lchavez@kpmg.com



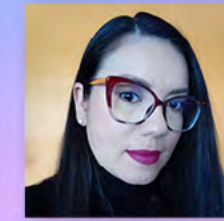
Maileé Ferrer
Gerente Senior de Seguridad de la Información
Caracas
mferrer2@kpmg.com



Maira Arteaga
Directora de Operaciones de Procesos de Negocios
Caracas
marteaga1@kpmg.com



María El Sayegh
Directora de Auditoría
Valencia
melsayegh@kpmg.com



María José Azuaje
Directora de Servicios Forenses y Cumplimiento
Caracas
mazuaje@kpmg.com



María Oddi
Directora de Tecnología de la Información
Caracas
moddi@kpmg.com



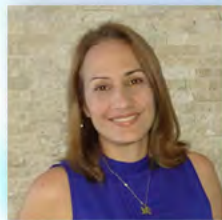
María Velásquez
Directora de Auditoría
Puerto La Cruz
mvelasquez@kpmg.com



Mario Pepe
Socio Líder de Riesgo, Ética e Independencia
Sucesor del Líder de la Región Oriente a partir del 1/10/2021
Puerto La Cruz
mariopepe@kpmg.com



Mauro Velázquez
Socio Líder del Eje Estratégico Energía y Recursos Naturales
Caracas
mjvelazquez@kpmg.com



Mayerling Zorrilla
Directora de Administración de Riesgo
Caracas
mzorrilla1@kpmg.com



Mónica Barrios
Socia de Management Consulting
Caracas
mbarrios@kpmg.com



Nayib Jreige
Gerente Senior Administración del Riesgo de la Información
Puerto La Cruz
njreige@kpmg.com



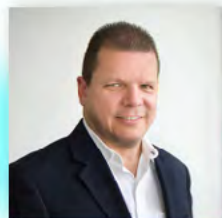
Nelson García
Socio Líder de la Región Centro hasta el 30/09/2021. Sucesor: Oswaldo Briceño a partir del 1/10/2021
Valencia
nelsongarcia@kpmg.com



Orlaige Sánchez
Gerente de Auditoría
Caracas
osanchez2@kpmg.com



Oswaldo Alvarado
Gerente Senior de Impuesto
Caracas
ovalvarado1@kpmg.com



Oswaldo Briceño
Sucesor del Líder de la Región Centro a partir del 1/10/2021
Valencia
obriceno@kpmg.com



Pedro Vargas
Gerente de Crédito y Cobranzas
Caracas
pgvargas@kpmg.com



Rafael Sánchez
Director de Deal Advisory & Strategy
Caracas
rsanchez5@kpmg.com



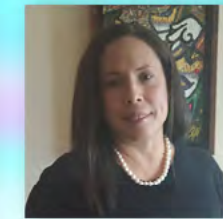
Sandra González
Gerente Senior de Reclutamiento y Selección
Caracas
sgonzalez2@kpmg.com



Sarah Carrillo
Gerente de GRCS (Governance, Risk & Compliance Services) - Cambio Climático y Sostenibilidad
Caracas
scarrillo@kpmg.com



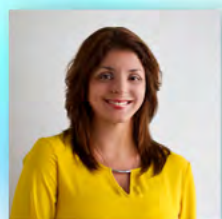
Sheyling Mogollón
Gerente de Auditoría
Caracas
smogollon@kpmg.com



Sofía Blanco
Directora de Impuesto
Caracas
sofiablanca@kpmg.com



Sofía Heredia
Gerente de Mercadeo y Comunicaciones
Caracas
sheredia@kpmg.com



Sorielma Carballo
Socia de Implementación de KPMG Clara
Socia Líder de Capacitación y Desarrollo
Socia de Auditoría
Valencia
scarballo@kpmg.com



Tomás Martínez
Director de Legal
Caracas
tmartinez2@kpmg.com



Verónica González
Gerente de Auditoría
Maracaibo
vgonzalez3@kpmg.com



Yanelly Marquez
Socia Líder del Sector de Tecnología, Medios y Telecomunicaciones
Socia Líder de Inclusión, Diversidad y Equidad (IDE)
Socia Líder de GRCS (Governance, Risk & Compliance Services)
Caracas
ymarquez@kpmg.com

Indicadores WEPS *(The Women's Empowerment Principles)*

In support of

**WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES**

Established by UN Women and the
UN Global Compact Office

Indicadores esenciales





Contenido

Número de la página en la que se informa

1. Porcentaje de mujeres y hombres empleados como porcentaje del número total de empleados.	106
2. Porcentaje de mujeres y hombres en puestos de alta dirección como porcentaje del número total integrante de la alta dirección en la organización.	28
3. Porcentaje de mujeres y hombres en el directorio o junta de la empresa.	28
4. Relación de los salarios de las mujeres respecto a los salarios de los hombres.	114
5. Porcentaje de nuevas contrataciones – mujeres y hombres.	96
6. Porcentaje de promociones y oportunidades de carrera – mujeres y hombres.	133
7. Índice de retención de mujeres y hombres empleados a tiempo completo que tomaron la licencia parental.	96
8. ¿Posee la Compañía un mecanismo y procedimiento confidencial de quejas, resolución, denuncia y no represalias para abordar y responder a incidentes de violencia y acoso?	36, 142



Indicadores complementarios




(Miden áreas claves para enfrentar barreras sistémicas a la igualdad de género).

Principio	Contenido	Número de la página en la que se informa	Comentarios
 <p>PRINCIPIO 1 Promover la igualdad del género desde la dirección al más alto nivel.</p>	<p>1. Porcentaje de mujeres en roles en que tradicionalmente poseen poca representatividad.</p>		<p>Contamos con una socia de Impuesto en el Comité Ejecutivo, quien también es la lideresa de la función de Impuesto y legal.</p> <p>Los servicios de tecnología están liderados por una Socia y 80% de su equipo está conformado por mujeres.</p> <p>La región occidente está liderada por una Socia de Auditoría.</p> <p>El liderazgo de inclusión, diversidad y equidad, así como también de los servicios de gobernanza, riesgo y cumplimiento, recae sobre una Socia.</p> <p>La NITSO (<i>National IT Security Officer</i>) es una mujer.</p>
 <p>PRINCIPIO 2 Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo, respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.</p>	<p>2. Horas promedio de capacitación que el personal de la organización ha tomado, desagregados por sexo y nivel del empleado.</p>	126	
 <p>PRINCIPIO 5 Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y mercadotecnia a favor del empoderamiento de las mujeres.</p>	<p>3. Porcentaje del gasto en adquisiciones a empresas propiedad de mujeres.</p>	78	Sin respuesta para el FY20-21.
	<p>4. Porcentaje del gasto en adquisiciones a empresas con compromisos de igualdad de género.</p>		Sin respuesta para el FY20-21.
	<p>5. Porcentaje de trabajadores/as de la cadena de suministro que reciben un salario digno, desglosado por sexo.</p>		
	<p>6. Tiene una política de <i>marketing</i> responsable independiente o un compromiso incorporado en una política corporativa más amplia que aborda la representación de los estereotipos de género.</p>	142	
 <p>PRINCIPIO 6 Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo.</p>	<p>7. Existe un compromiso que forme parte de una política corporativa más amplia para integrar la perspectiva de género e inclusión en el diseño y la entrega del producto.</p>	142	Sin respuesta para el FY20-21.
	<p>8. Porcentaje de financiación o apoyo pro-bono para la igualdad de género.</p>		

Indicadores de medida de entrada y soporte

(Los indicadores de medidas de apoyo colaboran a realizar un seguimiento de los aportes para el cambio, como las políticas, prácticas y medidas que son fundamentales para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer).

Principio	Contenido	Número de la página en la que se informa	Comentarios
 <p>PRINCIPIO 1 Promover la igualdad del género desde la dirección al más alto nivel.</p>	<p>1. Poseer una estrategia/plan de acción holístico para la igualdad de género en toda la organización, que identifique áreas prioritarias específicas donde realizar mejoras adicionales con recursos dedicados a su implementación.</p>	34, 142	<p>Está incluido en la política de <i>People, Performance & Culture</i>. Apoyamos a nuestra gente con el pago de guarderías y/o colegios y útiles escolares, como lo establece la legislación laboral venezolana.</p>
	<p>2. Poseer una política independiente o un compromiso integrado a una política corporativa más amplia que aborde el apoyo al personal (como padres, madres y cuidadores/as), cubriendo a todos en las principales ubicaciones operativas.</p>		<p>Está incluido en la política de <i>People, Performance & Culture</i> y forma parte de nuestros compromisos como parte de la organización global de KPMG, establecidos en Our Impact Plan.</p>
	<p>3. Poseer una política o compromiso independiente integrado a una política corporativa más amplia sobre la no discriminación e igualdad de oportunidades que cubra el reclutamiento, la retención, el reingreso y la promoción de todas las personas.</p>	<p>Sin respuesta para el FY20-21.</p>	
	<p>4. Llevar a cabo una evaluación de riesgos con perspectiva de género como parte del proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos, con el fin de identificar riesgos específicos relacionados al género incluyendo la violencia basada en género y el acoso sexual laboral, y garantizar la seguridad personal de todo el personal.</p>		
 <p>PRINCIPIO 2 Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo, respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.</p>	<p>5. Poseer una política independiente o un compromiso integrado a una política corporativa más amplia que aborde la igualdad de remuneración por trabajo y tareas de igual valor.</p>	<p>Está incluido en la política de <i>People, Performance & Culture</i>.</p>	
	<p>6. Ofrecer programas de apoyo para padres, madres y cuidadores/as, independientemente del sexo o estado civil.</p>	<p>Se cumple con el otorgamiento de los permisos pre y post natal establecidos por la legislación laboral venezolana.</p>	

	7. Ofrecer opciones de trabajo flexibles para todo el personal.	120	
	8. Brindar apoyo confidencial a las víctimas de violencia de género y acoso sexual, incluyendo la violencia doméstica.		Sin respuesta para el FY20-21.
	9. Poseer políticas y procedimientos para garantizar la seguridad, la confidencialidad y la protección de las víctimas de acoso sexual en el lugar de trabajo.		Sin respuesta para el FY20-21.
 <p>PRINCIPIO 3 Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.</p>	10. Poseer una política que prohíba los acuerdos de no divulgación relacionados con reclamos de acoso sexual en acuerdos de conciliación, a menos que lo solicite la víctima, y no requiera que los reclamos de acoso sexual se sometan a arbitraje privado.		Sin respuesta para el FY20-21.
	11. Poseer una política o compromiso para toda la empresa de respetar y respaldar el acceso a una atención médica de calidad, incluida la salud sexual y reproductiva cuando sea pertinente, que sea reflejada en programas de la empresa y beneficios para el personal.		Está incluido en la política de <i>People, Performance & Culture</i> .
	12. Proporcionar capacitación en liderazgo, <i>coaching</i> y/o tutoría para ayudar a las mujeres a acceder a puestos gerenciales y de liderazgo.		Sin respuesta para el FY20-21.
 <p>PRINCIPIO 4 Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.</p>	13. Proporcionar capacitación, desarrollo de habilidades, educación, creación de redes y tutoría para reclutar mujeres en roles no tradicionales.		Sin respuesta para el FY20-21.
	14. Establecer objetivos y/o metas de compras y adquisiciones en relación a la cantidad y porcentaje del gasto en empresas propiedad de mujeres.		Sin respuesta para el FY20-21.
 <p>PRINCIPIO 5 Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y mercadotecnia a favor del empoderamiento de las mujeres.</p>	15. Establecer objetivos y/o metas de compras y adquisiciones en relación a la cantidad y porcentaje del gasto en empresas con compromisos con la igualdad de género.		Sin respuesta para el FY20-21.
	16. Poseer un código de conducta para empresas proveedoras o fuerza de ventas que declare explícitamente el apoyo a la igualdad de género.		Sin respuesta para el FY20-21.

17. Ofrecer de forma independiente, o como parte de una asociación empresarial, el desarrollo continuo de capacidades a empresas proveedoras y fuerza de ventas, con el fin de apoyar la mejora continua de la igualdad de género.

Sin respuesta para el FY20-21.

18. Poseer el compromiso de pagar un salario digno a todo el personal de su cadena de suministro.

144

Tenemos un compromiso con el pago de un salario digno para nuestra gente sin discriminación por sexo, cargo, ubicación geográfica o nivel profesional.

19. Poseer una política que requiera que todos los proveedores paguen al menos el salario mínimo legal a todo el personal de la cadena de suministro de la empresa.

Sin respuesta para el FY20-21.

20. Poseer una política de comunicación y *marketing* responsable, o un compromiso integrado en una política corporativa más amplia, que evite los estereotipos de género y promueva las representaciones positivas de mujeres y niñas.

142

21. Realizar evaluaciones sensibles al género de los aprendizajes automáticos y las herramientas de inteligencia artificial, para evitar la perpetuación de los prejuicios de género y evitar impactos adversos en las mujeres.

Sin respuesta para el FY20-21

22. Realizar pruebas de seguridad de los productos que capten adecuadamente los riesgos potenciales para las mujeres.

No aplica.

23. Poseer una política independiente o un compromiso integrado a una política corporativa más amplia, que aborde la incorporación del género en las actividades de responsabilidad social corporativa, la filantropía, la promoción pública y las asociaciones.

Se ha incluido en la política nueva y en el manual de gestión del voluntariado corporativo, que se desarrollaron este año y que serán publicados en el FY21-22.

PRINCIPIO 5


Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y mercadotecnia a favor del empoderamiento de las mujeres.



PRINCIPIO 6

Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo.



Principio	Contenido	Número de la página en la que se informa	Comentarios
 <p>PRINCIPIO 7 Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.</p>	24. Reportar públicamente los Indicadores Esenciales a los WEPEs.	202	
	25. Establecer metas y objetivos medibles y con plazos concretos para aumentar la representación de las mujeres en el liderazgo.	Tenemos como meta mantener el balance de las mujeres que integran la Sociedad; para ello implementamos herramientas de <i>coaching</i> y desarrollo de habilidades blandas para el liderazgo.	
	26. Establecer metas y objetivos medibles y con plazos concretos para aumentar la representación de las mujeres en roles no tradicionales.	Sin respuesta para el FY20-21.	
	27. Realizar una auditoría/evaluación/valoración de género.	Sin respuesta para el FY20-21.	

Indicadores adicionales

Contenido	Número de la página en la que se informa	Comentarios
1. Tasa de rotación anual, desglosada por sexo.	96	
2. Porcentaje de personal de gerencia y alta dirección con objetivos claros de diversidad e inclusión, que incluyan objetivos relacionados con la igualdad de género como parte de sus evaluaciones anuales de desempeño.	106	100% de nuestra gente tiene indicadores claves de desempeño (KPI, por sus siglas en inglés) asociados con temas de inclusión, diversidad y equidad (IDE), los cuales incluyen la igualdad de género.
3. Porcentaje de personal empleado por contrato laboral, desglosado por sexo.	106	No tenemos registros de incidentes por discriminación relacionada con el sexo o el género, para el FY20-21.
4. Porcentaje de incidentes de discriminación abordados, relacionados con el sexo o el género.	No tenemos registros de incidentes por discriminación relacionada con el sexo o el género, para el FY20-21.	
5. Número total de incidentes de discriminación relacionados con el sexo o el género.	No tenemos registros de incidentes por discriminación relacionada con el sexo o el género, para el FY20-21.	
6. Número total de acciones correctivas tomadas con incidentes de discriminación relacionados con el sexo o el género.	No tenemos registros de incidentes por discriminación relacionada con el sexo o el género, para el FY20-21.	

7. Porcentaje de personal que ha recibido formación sobre prejuicios de género, desglosado por sexo.	142	
8. Porcentaje de personal en un sindicato comité de trabajadores/as, desglosado por sexo.		KPMG en Venezuela no tiene sindicato.
9. Porcentaje de personal que tenía derecho a licencia parental remunerada, desglosado por sexo.		100% de nuestra gente tiene derecho a la licencia parental remunerada.
10. Tasa de reincorporación al trabajo del personal que tomó licencia parental remunerada, desglosada por sexo.	96	
11. Porcentaje de empleados/as que aprovechan los programas de apoyo a niñeras/os, desglosado por sexo.		Sin respuesta para el FY20-21.
12. Número de semanas de licencia por maternidad remunerada disponible en los principales lugares de operación.	96	
13. Número de semanas de licencia pagada por paternidad / cuidador secundario en los lugares } principales de operación.	96	
14. Porcentaje del personal que ha recibido formación sobre violencia de género y acoso sexual en el lugar de trabajo, desglosado por sexo.	148, 149	
15. Relación de lesiones relacionadas con el trabajo entre hombres y mujeres.		No tenemos registros de lesiones durante el FY20-21.
16. Número de instalaciones de lactancia por cada 50 empleadas.		No contamos con instalaciones de lactancia.
17. Índice de ausentismo, desglosado por sexo.		Sin respuesta para el FY20-21.
18. Porcentaje de mujeres en el comité de salud y seguridad del total de miembros del comité.	134	Informamos el número de delegados de salud y seguridad laboral.
19. Número de instalaciones sanitarias adecuadas y seguras por cada 50 trabajadoras para satisfacer las necesidades de higiene, como agua limpia y jabón, y métodos para la disposición de productos de higiene femenina.		100% de nuestras instalaciones cuentan con espacios sanitarios adecuados y seguros para las necesidades de higiene femenina.
20. Porcentaje de proveedores seleccionados usando criterios de género.		Sin respuesta para el FY20-21.

Contenido

Número de la página
en la que se informa

Comentarios

21. Porcentaje de trabajadores/as en la cadena de suministro, desglosado por sexo y nivel.

78, 76

22. Porcentaje del apoyo financiero total e inversión, solos o en asociación con bancos e instituciones financieras, para proporcionar crédito y otros servicios financieros a mujeres emprendedoras.

No tenemos iniciativas de apoyo financiero para mujeres emprendedoras.

23. Porcentaje de beneficiarios/as directos de proyectos e iniciativas comunitarias, desglosado por sexo.

165

24. Porcentaje de programas comunitarios evaluados utilizando criterios relacionados con el género.

Hasta el momento no evaluamos nuestros programas comunitarios utilizando criterios de género. Se estará considerando para el futuro.





Indicador GRI	Contenido	Número de la página	Comentarios	Omisión
GRI 102- CONTENIDOS GENERALES 2016				
Perfil de la organización				
102-1	Nombre de la organización	14		
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	14		
102-3	Ubicación de la sede	14		
102-4	Ubicación de las operaciones	12		
102-5	Propiedad y forma jurídica	14		
102-6	Mercados servidos	14		
102-7	Tamaño de la organización	14, 76, 106		
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	106		
102-9	Cadena de suministro	22		
102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro		No se han realizado cambios significativos en la estructura de la Firma.	
102-11	Principio o enfoque de precaución		Aplicamos el principio de precaución para prevenir daños en la salud y el medioambiente a partir de nuestras operaciones. Para ello, además de la evaluación permanente de nuestros procesos por parte del Comité Ejecutivo, contamos actualmente con: Procedimientos de bioseguridad (a cargo de Seguridad y Salud Laboral) y planes de contingencia en casos de emergencia (a cargo de Seguridad Física).	
102-12	Iniciativas externas	32		
102-13	Afiliación a asociaciones	160		

Indicador GRI	Contenido	Número de la página	Comentarios	Omisión
GRI 102- CONTENIDOS GENERALES 2016				
Estrategia				
102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones			
102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	42		
Ética e integridad				
102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	16		
102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	36		
Gobernanza				
102-18	Estructura de gobernanza	28		
102-19	Delegación de autoridad	28		
102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	28		
102-21	Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	28		
102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	28		
102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno	28		
102-24	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	28		
102-25	Conflictos de intereses	36		
102-26	Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia	28		
102-27	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	32, 132		
102-28	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	32		

Indicador GRI	Contenido	Número de la página	Comentarios	Omisión
GRI 102- CONTENIDOS GENERALES 2016				
Gobernanza				
102-29	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	28		
102-30	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	28		
102-31	Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	28		
102-32	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	8		
102-33	Comunicación de preocupaciones críticas	28		
102-34	Naturaleza y número total de preocupaciones críticas	48		
102-36	Proceso para determinar la remuneración	114		
102-37	Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración			
102-38	Ratio de compensación total anual	114		
102-39	Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual			
Participación de los grupos de interés				
102-40	Lista de grupos de interés	17		
102-41	Acuerdos de negociación colectiva		No contamos con negociación colectiva.	
102-42	Identificación y selección de grupos de interés	9, 17		
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	9, 17		
102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	9		

Indicador GRI	Contenido	Número de la página	Comentarios	Omisión
GRI 102- CONTENIDOS GENERALES 2016				
Prácticas para la elaboración de informes				
102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	8		
102-46	Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	9		
102-47	Lista de temas materiales	9		
102-48	Reexpresión de la información		Sin reestructuración de la información.	
102-49	Cambios en la elaboración de informes		No hay cambios; mantenemos la periodicidad anual tal y como fue anunciado en el informe del FY 2019-2020.	
102-50	Periodo objeto del informe	8		
102-51	Fecha del último informe		Publicado en junio de 2021, correspondiente al año fiscal 2019-2020 o el FY19-20 (comprendido entre el 1° de octubre de 2019 y el 30 de septiembre de 2020).	
102-52	Ciclo de elaboración de informes		Anual.	
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	8		
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	8		
102-55	Índice de contenidos GRI	219		
102-56	Verificación externa	8		

Indicador GRI	Contenido	Número de la página	Comentarios	Omisión
Temas materiales				

GRI 200- ESTÁNDARES ECONÓMICOS

Desempeño económico

GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN- 2016

103-1	Explicación del tema material y su cobertura	74		
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	74		
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	74		

GRI 201- DESEMPEÑO ECONÓMICO- 2016

201-1	Valor económico directo generado y distribuido	74		
201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación		No contamos con plan de pensiones ya que en Venezuela la ley no lo exige.	
201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno		No recibimos asistencia financiera de organismos del Estado.	

Presencia en el mercado

GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN- 2016

103-1	Explicación del tema material y su cobertura	74		
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	74		
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	74		

GRI 202- PRESENCIA EN EL MERCADO- 2016

202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	114		
202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	106		

Indicador GRI	Contenido	Número de la página	Comentarios	Omisión
---------------	-----------	---------------------	-------------	---------

Impactos económicos indirectos

GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN- 2016

103-1	Explicación del tema material y su cobertura	74		
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	74		
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	74		

GRI 203- IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS -2016

203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	74		
203-2	Impactos económicos indirectos significativos	74		

Prácticas de adquisición

GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN- 2016

103-1	Explicación del tema material y su cobertura	74		
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	74		
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	74		

GRI 204- PRÁCTICAS DE ADQUISIÓN -2016

204-1	Proporción de gasto en proveedores locales		El presupuesto estimado para compras a empresas proveedoras nacionales es 95%.	
-------	--	--	--	--

Anticorrupción

GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN- 2016

103-1	Explicación del tema material y su cobertura	48		
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	48		
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	48		

Indicador GRI	Contenido	Número de la página	Comentarios	Omisión
---------------	-----------	---------------------	-------------	---------

GRI 205- ANTICORRUPCIÓN -2016

205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción		<p>Contamos con un manual interno (Manual Global de Calidad y Administración de Riesgo) que nos indica los procedimientos para mitigar los riesgos relacionados con la corrupción y el soborno en todos nuestros procesos y en toda la cadena de valor. Además, tenemos establecido un sistema de segregación de funciones y las compras y/o desembolsos representativos son aprobados por el Comité Ejecutivo.</p> <p>Anualmente el departamento de riesgo realiza una serie de pruebas para comprobar la eficacia de los controles anticorrupción y contra el soborno.</p>	
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	36		
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	36	No hemos afrontado casos de corrupción.	

Competencia desleal

GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN- 2016

103-1	Explicación del tema material y su cobertura	36		
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	36		
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	36		

GRI 206- COMPETENCIA DESLEAL -2016

206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia		La Firma no ha sido objeto de procedimientos administrativos ni acciones legales por competencia desleal, ni por prácticas monopólicas, ni de libre competencia.	
-------	--	--	--	--

Indicador GRI	Contenido	Número de la página	Comentarios	Omisión
---------------	-----------	---------------------	-------------	---------

GRI 300- ESTÁNDARES AMBIENTALES

Energía

GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN- 2016

103-1	Explicación del tema material y su cobertura	184		
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	184		
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	184		

GRI 302- ENERGÍA -2016

302-1	Consumo energético dentro de la organización	190		
-------	--	-----	--	--

Emisiones

GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN- 2016

103-1	Explicación del tema material y su cobertura	184		
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	184		
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	184		

GRI 305- EMISIONES -2016

305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	190		
305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	190		
305-5	Reducción de las emisiones de GEI	190		

Indicador GRI	Contenido	Número de la página	Comentarios	Omisión
---------------	-----------	---------------------	-------------	---------

Residuos

GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN- 2016

103-1	Explicación del tema material y su cobertura	184		
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	184		
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	184		

GRI 306- RESIDUOS -2020

306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	186		
306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	186		
306-3	Residuos generados	186		
306-4	Residuos no destinados a eliminación	186		

Indicador GRI	Contenido	Número de la página	Comentarios	Omisión
---------------	-----------	---------------------	-------------	---------

GRI 400- ESTÁNDARES SOCIALES

Empleo

GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN -2016

103-1	Explicación del tema material y su cobertura	121		
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	121		
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	121		

GRI 401- EMPLEO -2016

401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	96		
401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales.		La Firma otorga los beneficios establecidos por la legislación laboral venezolana. No contamos con plan de jubilación.	
401-3	Permiso parental	96		

Relaciones trabajador - empresa

GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN- 2016

103-1	Explicación del tema material y su cobertura	112		
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	112		
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	112		

GRI 402- RELACIONES TRABAJADOR- EMPRESA -2016

402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales		Los colaboradores no cumplen preaviso ya que la ley no lo exige.	
-------	---	--	--	--

Indicador GRI	Contenido	Número de la página	Comentarios	Omisión
---------------	-----------	---------------------	-------------	---------

Salud y seguridad en el trabajo

GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN- 2016

103-1	Explicación del tema material y su cobertura	134		
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	134		
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	134		

GRI 403- SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO -2018

403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	134		
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	134		
403-3	Servicios de salud en el trabajo	134		
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	134		
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	134		
403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	134		
403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	134		
403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo		A los trabajadores que no sean empleados se le presta servicio de atención de emergencias.	
403-9	Lesiones por accidente laboral	134		
403-10	Dolencias y enfermedades laborales	134		

Indicador GRI	Contenido	Número de la página	Comentarios	Omisión
---------------	-----------	---------------------	-------------	---------

Formación y enseñanza

GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN- 2016

103-1	Explicación del tema material y su cobertura	123		
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	123		
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	123		

GRI 404- FORMACIÓN Y ENSEÑANZA -2016

404-1	Media de horas de formación al año por empleado	126		
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	126		
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional		100% de nuestra gente es objeto de una evaluación anual del desempeño.	

Diversidad e igualdad de oportunidades

GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN- 2016

103-1	Explicación del tema material y su cobertura	142		
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	142		
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	142		

GRI 405- DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES -2016

405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados			
405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	114		

Indicador GRI	Contenido	Número de la página	Comentarios	Omisión
---------------	-----------	---------------------	-------------	---------

No discriminación

GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN- 2016

103-1	Explicación del tema material y su cobertura	113		
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	113		
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	113		

GRI 406- NO DISCRIMINACIÓN -2016

406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas endidas		No hemos tenido casos de discriminación.	
-------	--	--	--	--

Evaluación de derechos humanos

GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN- 2016

103-1	Explicación del tema material y su cobertura	113		
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	113		
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	113		

GRI 412- EVALUACIÓN DE DERECHOS HUMANOS -2016

412-1	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos		Estamos por desarrollar el plan de documentación sobre los derechos humanos. Durante el año hemos evaluado el cumplimiento de los derechos humanos en cada uno de nuestros procesos.	
412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos			Información no disponible. Estamos diseñando un programa de formación sobre los derechos humanos de nuestros colaboradores .
412-3	Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos			Información no disponible. Estamos en etapa del diseño de un plan para dar respuesta a este indicador.

Indicador GRI	Contenido	Número de la página	Comentarios	Omisión
---------------	-----------	---------------------	-------------	---------

Comunidades locales

GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN- 2016

103-1	Explicación del tema material y su cobertura	158		
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	158		
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	158		

GRI 413- COMUNIDADES LOCALES -2016

413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	164, 192		
-------	---	----------	--	--

Marketing y etiquetado

GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN- 2016

103-1	Explicación del tema material y su cobertura	44		
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	44		
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	44		

GRI 417- MARKETING Y ETIQUETADO -2016

417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de <i>marketing</i>		La Firma no tiene casos de incumplimiento de la normativa relacionada con comunicaciones de <i>marketing</i> .	
-------	---	--	--	--

Indicador GRI	Contenido	Número de la página	Comentarios	Omisión
---------------	-----------	---------------------	-------------	---------

Privacidad del cliente

GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN- 2016

103-1	Explicación del tema material y su cobertura	44		
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	44		
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	44		

GRI 418- PRIVACIDAD DEL CLIENTE -2016

418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente		No se han registrado eventos que impliquen una exposición o violación de los datos de la Firma o de nuestros clientes. Tampoco se ha incumplido alguna regulación local. Adicionalmente, no existen reclamaciones de este tipo ni previas ni actuales. La Oficina de Privacidad de Datos confirma que la cifra de violaciones de datos es cero.	
-------	---	--	---	--

Cumplimiento socioeconómico

GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN- 2016

103-1	Explicación del tema material y su cobertura	44		
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	44		
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	44		

GRI 419- CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO -2016

419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico		No hemos tenido sanciones por incumplimiento de leyes o normativas, ni hemos sido objeto de sanciones administrativas por parte de ningún ente regulador. Tampoco hemos tenido que recurrir a mecanismos de resolución de litigios.	
-------	--	--	---	--

Agradecimientos



Oficinas

Caracas

Avenida Francisco de Miranda, Torre KPMG, Chacao, Caracas, estado Miranda, Venezuela.

Telfs.: 58 (212) 277.78.11

Fax: 58 (212) 263.63.50

Maracaibo

Centro de Oficinas Torre 13, Avenida 13, entre Calle 78 (Dr. Portillo) y Calle 79 (Dr. Quintero), Maracaibo, estado Zulia

Contacto:

kpmgvenezuela@kpmg.com

Valencia

Centro comercial Concepto La Viña, piso 5, oficinas números 18 a 26; esquina entre Av. 104 La Victoria y calle 149 Uslar, urbanización La Viña, parroquia San José, Valencia 2001, estado Carabobo, Venezuela

Contacto:

kpmgvenezuela@kpmg.com

Puerto La Cruz

Centro Comercial Plaza Mayor, edificio 6, nivel 2, Ofic. 6C-254 Complejo Turístico El Morro, municipio Urbaneja, Puerto La Cruz, estado Anzoátegui, Venezuela.

Telfs.: 58 (281) 282.08.33 / 01.33

Fax: 58 (281) 282.25.50

Puerto Ordaz

Centro Comercial Orinokia Mall, nivel Titanio, piso 1, Ofic. 1, Av. Guayana, Alta Vista, Puerto Ordaz, estado Bolívar, Venezuela.

Telfs: 58 (286) 922.33.59 / 85.02

Fax: 58 (286) 962.16.92

Barquisimeto

Contacto:

kpmgvenezuela@kpmg.com

Maracay

Contacto:

kpmgvenezuela@kpmg.com



¿Leíste nuestro informe?

Completa esta breve encuesta de satisfacción haciendo [clic aquí](#).

kpmg.com/ve/



© 2022 Ostos Velázquez & Asociados, una sociedad venezolana y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes de KPMG afiliadas a KPMG International Ltd, una entidad privada inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados. RIF: J-00256910-7.

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 correcta en la fecha que se reciba o que continuará siendo correcta en el futuro. No se deben tomar medidas con base en dicha información sin el debido asesoramiento profesional después de un estudio detallado de la situación en particular.

KPMG es una red global de firmas independientes que brindan servicios profesionales de Auditoría, Impuestos y Asesoría. Operamos en 145 países y territorios y tenemos más de 236.000 personas trabajando en firmas miembro en todo el mundo. Cada firma de KPMG es una entidad legalmente distinta y separada y se describe a sí misma como tal.

KPMG International Limited ("KPMG International") es una entidad inglesa privada limitada por garantía. KPMG International Limited ("KPMG International") y sus entidades no prestan servicios a clientes.