

2023 - 2024 KPMG EN VENEZUELA 65 ANIVERSARIO
65.



Informe de sostenibilidad

Edición 2022

KPMG en Venezuela



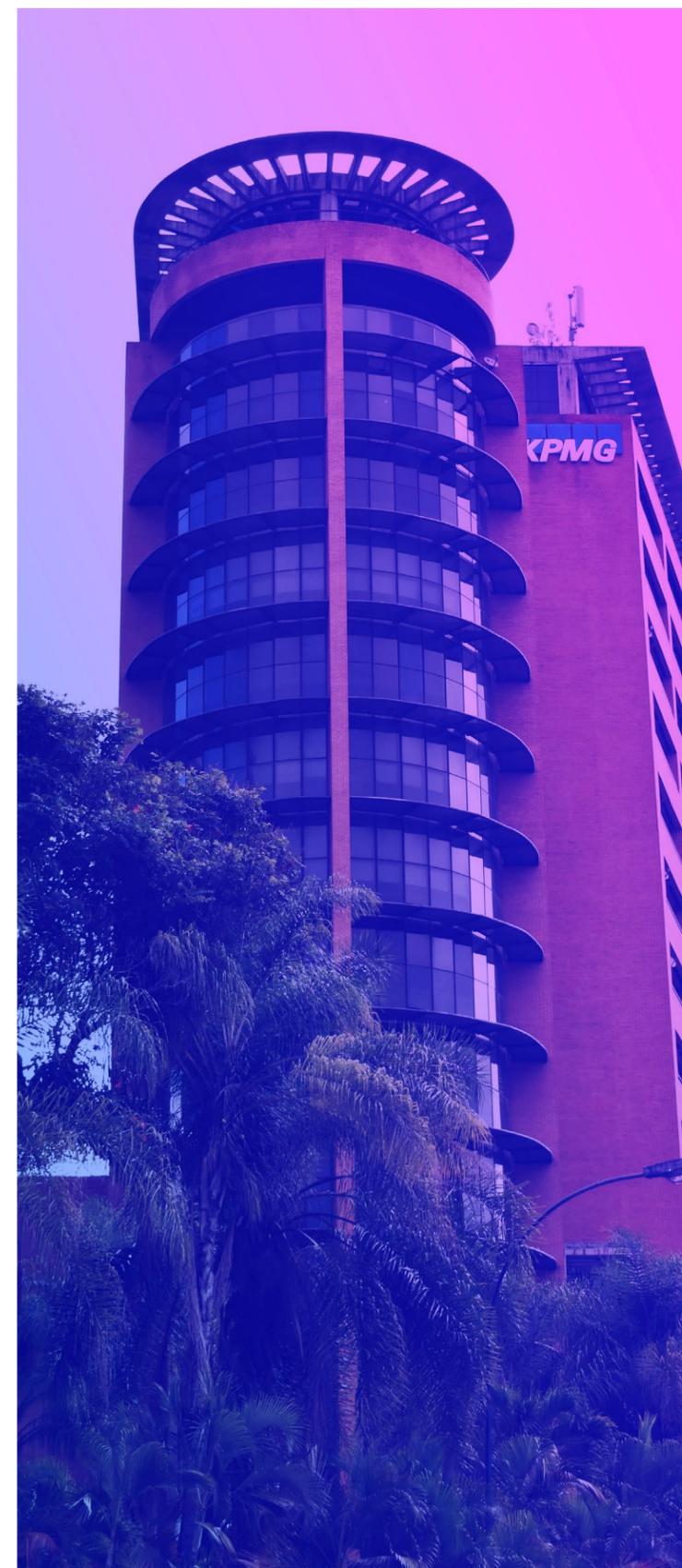
Contenidos

Perfil del informe	4
Nuestra visión de la sostenibilidad:	6
- Carta del Socio Director	6
- Compromisos globales y locales	8
- Gestión de los temas materiales	16
Conozca a KPMG	22
Gobernanza	38
Ética y transparencia, administración del riesgo e independencia	46
Protección y defensa de los derechos humanos	54
Innovación y transformación digital	56
Seguridad de los datos y la información	61

Personas	64
Selección, retención y gestión del talento humano	64
Formación del capital humano y desarrollo de carrera	75
Inclusión, diversidad y equidad	90

Planeta	104
Acciones para combatir el cambio climático	104

Prosperidad	118
Desempeño económico	118
Desempeño con el cliente	124
Responsabilidad Social Corporativa	136
Conozca a nuestros líderes del FY21-22	156
Índice GRI	166
Índice de indicadores WEPs (<i>The Women's Empowerment Principles</i>)	188



Perfil del informe

(GRI 2-2; 2-3; 2-4; 2-5; 2-14)

Presentamos nuestro sexto informe de sostenibilidad, preparado conforme a los Estándares GRI (*Global Reporting Initiative*), en el que comunicamos sobre nuestra gestión ambiental, social y económica, realizada durante el año fiscal 2021-2022 (FY21-22), comprendido entre el 1° de octubre de 2021 y el 30 de septiembre de 2022, según lo establecido por la organización global de KPMG¹.

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 aprobado formalmente el presente informe y garantiza que en su contenido se tratan todos los temas materiales identificados por los grupos de interés y con base en los impactos (reales, potenciales, negativos y positivos) de nuestra Firma.

Confirmamos que no hay datos del informe anterior que requieran ser actualizados en este documento.

Para la verificación de los datos aquí presentados contamos con el apoyo del equipo interno de Consultoría en Gobierno, Riesgo y Cumplimiento (GRC) de KPMG en Venezuela, para garantizar que los resultados ofrecidos sean ciertos. No se realizó una verificación externa.

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

¹ KPMG en Venezuela ha definido desde el año 2019, presentar sus informes de sostenibilidad anualmente.

Nuestra visión de la sostenibilidad

Carta del Socio Director

(GRI 2-22)

Con gran orgullo y compromiso, presento el sexto Informe de Sostenibilidad de KPMG en Venezuela. Esta edición engloba los puntos destacados de la gestión ambiental, social y económica de nuestra Firma durante el año pasado.

Hoy más que nunca, mantenemos vivo nuestro Propósito “Inspirar confianza y promover el cambio”, el cual cobra vida en cada una de las acciones que hemos impulsado como Firma en materia de Gobernanza, Gente, Planeta y Prosperidad.

Detrás de cada iniciativa que impulsamos, nuestro propósito siempre es la base que, junto con nuestros valores, orienta todo lo que hacemos y la manera en que buscamos generar un impacto positivo para cada uno de nuestros grupos de interés.

En los últimos años, hemos enfrentado diversos desafíos y hemos adquirido cada vez más fortalezas que se acompañan con una alta capacidad de adaptabilidad y la meta siempre clara: Ser una Firma sostenible por y para nuestra gente, nuestros clientes y las comunidades donde nos desenvolvemos.



Todos los resultados que encontrarán en las siguientes páginas son el producto de una estrategia clara y de un equipo fuerte y comprometido, caracterizado por acciones impulsadas con integridad, excelencia y coraje. *Together. For Better.*

Este informe anual, es una muestra de nuestro compromiso con la transparencia y representa además un ejercicio que nos permite evaluar nuestros avances con rigurosidad, con el objetivo de adaptar constantemente nuestro enfoque estratégico para ser una mejor Firma y acrecentar nuestra entrega de resultados a la sociedad venezolana.

Mirando hacia el futuro y el legado sostenible que estamos construyendo, ratificamos nuestro compromiso con la educación; el medio ambiente; el empoderamiento de las mujeres y las niñas; las responsabilidades que tenemos como empresa signataria de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres - una iniciativa de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres) y del Pacto Global -; la inclusión, la diversidad y la equidad; el trabajo decente y la transformación sostenible.

Para esto, seguiremos transitando el camino con acciones tangibles como la reducción de la huella de carbono, la generación de oportunidades de crecimiento y desarrollo, el impulso de las alianzas para el logro de los objetivos y la contribución a la materialización de la Agenda 2030 propuesta por la Organización de las Naciones Unidas en Venezuela.

Ramón de J. Ostos D.

Socio Director de KPMG en Venezuela



Las firmas miembro de KPMG están realizando importantes inversiones para situar la estrategia ESG (*Environmental, Social & Governance*) en el centro de la organización.



Compromisos globales y locales

(GRI 2-23; 2-24)

Guiamos nuestras acciones con base en los compromisos que hemos adquirido y ratificamos continuar trabajando alineados a ellos:



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



Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas - Desde el año 2015.

Los 17 ODS son la hoja de ruta que orienta las decisiones y acciones que emprendemos en KPMG todos los días; sin embargo, con la intención de trabajar de manera más eficiente en la mitigación de los impactos negativos que pudiéramos generar a partir de nuestras operaciones, y con el firme propósito de potenciar los aspectos positivos, **hemos definido los siguientes ocho ODS como prioritarios para nuestro negocio**, y nos hemos planteado avanzar de manera consistente en el impulso de metas específicas para el desarrollo sostenible:

Metas específicas de los ODS sobre las que trabajamos

4 EDUCACIÓN DE CALIDAD



4.3

De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.

4.4

De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.

4.5

De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.

4.7

De aquí a 2030, asegurar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible.

4.7 c

De aquí a 2030, aumentar considerablemente la oferta de docentes calificados, incluso mediante la cooperación internacional para la formación de docentes en los países en desarrollo, especialmente los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo.

5 IGUALDAD DE GÉNERO



5.1

Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

5.2

Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.

5.5

Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

5.5 b

Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.

5.5 c

Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.



8.3

Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.

8.6

De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.

8.8

Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

8.10

Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales para fomentar y ampliar el acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguros para todos.

8.5

De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.



9.5

Aumentar la investigación científica y mejorar la capacidad tecnológica de los sectores industriales de todos los países, en particular los países en desarrollo, entre otras cosas fomentando la innovación y aumentando considerablemente, de aquí a 2030, el número de personas que trabajan en investigación y desarrollo por millón de habitantes y los gastos de los sectores público y privado en investigación y desarrollo.



12.5

De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.

12.6

Alentar a las empresas, en especial las grandes empresas y las empresas transnacionales, a que adopten prácticas sostenibles e incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes.



13.3

Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana.



16.5

Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas.

16.6

Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas.

16.7

Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades.

16.7 b

Promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible.



17.16

Mejorar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible, complementada por alianzas entre múltiples interesados que movilicen e intercambien conocimientos, especialización, tecnología y recursos financieros, a fin de apoyar el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en todos los países, particularmente los países en desarrollo.

17.17

Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas.

A lo largo del informe están reseñadas las acciones puntuales que hemos realizado con vinculación directa a algunas metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

- [Principios para el Empoderamiento de las Mujeres](#) (WEPEs, por sus siglas en inglés) de las Naciones Unidas – Suscrito por *KPMG International* en el año 2013 y firmado por KPMG en Venezuela en el año 2020.

- [Principios de Conducta para las Empresas](#), para la lucha contra la discriminación de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales e intersexuales al que KPMG International se suscribió en el año 2017.

- [Nuestro Plan de Impacto](#):

Establecido por *KPMG International*, que explica el camino que estamos asumiendo en nuestro viaje para convertirnos en un negocio mejor y reafirma nuestros compromisos con los Principios del Pacto Mundial y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, clasificando a nuestra estrategia en los pilares de Gobernanza, Personas, Planeta y Prosperidad.

In support of

**WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES**

Established by UN Women and the
UN Global Compact Office



Compromisos de ESG

Gobernanza



Negocio con propósito

- Actuar siempre con un propósito claro.
- Convertirse en líderes de la profesión en calidad de la auditoría.
- Impulsar una práctica responsable de impuesto.

Actuar de manera transparente con responsabilidad e integridad

- Actuar de forma correcta, ética y con el interés del público en la mente.
- Luchar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo temas de extorsión y chantaje.

Derechos humanos

- Respetar los derechos humanos.

Personas



Inclusión, diversidad y equidad (IDE)

- Contar con una cultura inclusiva con base en la confianza.
 - Fomentar una fuerza de trabajo empática e informada.
 - Convertirnos en voceros para oportunidades equitativas.

Salud y bienestar

- Proteger la salud de nuestra gente, tanto física como mentalmente y fomentar en ellos la efectividad y productividad.

Aprendizaje continuo

- Desarrollar una cultura y aprendizaje continuo.

Planeta



Descarbonización

- Alcanzar las emisiones de carbono cero neto para el año 2030.

Riesgo climático

- Proporcionar a los mercados financieros, a nuestros clientes y líderes información clara, completa y de alta calidad relacionada con los impactos del cambio climático.

Naturaleza y biodiversidad

- Comprender y optimizar nuestro impacto en la naturaleza y su biodiversidad.

Prosperidad



Prosperidad

- Causar un impacto positivo en los aspectos social y económico.
- Respaldar la educación y el aprendizaje de por vida.
- Ofrecer recursos gratuitos a la UNESCO para propósitos de la Coalición Global para la Educación.

Con mucha satisfacción, podemos aseverar que, en la actualidad, localmente hemos cumplido con este plan de la siguiente manera:

Aspectos destacados en Venezuela FY21-22

Gobernanza

Priorizamos ocho ODS para dirigir nuestras acciones:



Hemos mantenido el equilibrio de género en nuestro Gobierno Corporativo, con 45% de los miembros de la Sociedad conformada por mujeres, mientras que en el Comité Ejecutivo representan 43%.

Implementamos nuestra política de igualdad de género de mercadeo y comunicaciones y nuestro equipo recibió formación en lenguaje inclusivo, inclusión y diversidad y empoderamiento femenino, para garantizar que las gestiones del departamento tengan un enfoque sensible a la igualdad de género.

100% de nuestra gente recibió formación en procedimientos anticorrupción.

0 multas o denuncias por parte de la comunidad, clientes y entes reguladores.

Recibimos siete reportes por nuestro canal de denuncias que incluyen temas operativos, discriminación y trato invasivo. Todos los asuntos fueron atendidos con base en el protocolo existente, logrando acuerdos y soluciones sin efectos adversos ni de retaliación entre las partes.

Personas

Las mujeres representan 65% en toda la plantilla.

Contratamos a 37 personas entre 18 y 50 años. 49% de ellas mujeres y hemos incluido a dos personas con discapacidad.

Contamos con una Socia Líder de Inclusión, Diversidad y Equidad (IDE) para velar por el cumplimiento de nuestro programa para toda la cadena de valor y fortalecer las iniciativas que de él se desprendan.

85% de las mujeres y 100% de los hombres que tomaron licencia por maternidad y paternidad, respectivamente, se mantuvieron por más de 12 meses después de su regreso al trabajo.

37% de nuestras profesionales mujeres y 37% de los hombres, fueron ascendidos a cargos nuevos.

Ofrecimos un promedio anual de 102 y 93 horas de capacitación a los hombres y a las mujeres, respectivamente.

Realizamos localmente el *KPMG Ideation Challenge* (KIC) para el que recibimos más de 100 postulaciones de estudiantes entre 17 y 29 años. Los ganadores recibieron un premio en metálico e hicieron pasantía en nuestras oficinas.

Planeta

Nuestra huella de carbono ha tenido una reducción notoria pasando de 252 TnCO₂e en FY20-21, a 143 TnCO₂e en FY21-22. El transporte terrestre o aéreo y el consumo de electricidad, son las fuentes principales de emisión de carbono.

Con el compromiso de promover una cultura ecológica, donamos contenedores de reciclaje y acompañamos con formación a tres organizaciones sin fines de lucro.

Hemos priorizado la compra de artículos amigables con el medio ambiente para la dotación de nuestro personal.

Desde el año 2019, mantenemos el compromiso de no comprar plástico de un solo uso.

Sustituimos los equipos de impresión por otros con tecnología que permiten un ahorro energético mayor.

Cambiamos las luminarias de halógeno por lámparas led en todas nuestras oficinas.

Reciclamos más de 2.000 kgs. de material electrónico.

Las mudanzas y adecuaciones que hemos realizado en nuestras oficinas, las hemos hecho priorizando criterios ambientales tales como iluminación; acceso y consumo de agua; y gestión de los residuos.

Prosperidad

Generamos un valor económico equivalente a 175.554 horas.

La distribución de horas por función fue: 74% Auditoría, 22% Impuesto y Legal y 4% Asesoría.

Invertimos el equivalente a 10.400 horas de valor económico en tecnología.

Nuestros clientes valoraron nuestros servicios con un *Net Promoter Score* de 74, con una tasa de respuesta de 57% (mayor a la que tuvimos en el FY20-21).

Tuvimos 30 publicaciones para las comunidades, clientes y *targets*.

Incluimos a 51 proveedores nuevos y hemos priorizado negocios que sean propiedad de mujeres.

94% de nuestros proveedores son nacionales.

Durante este año fiscal pusimos a disposición 1.153 horas de voluntariado: 755 horas orientadas a la educación de las comunidades a través de nuestro programa "Sumando valor"; y 398 horas con el programa "KPMG deja tu huella" dedicado a la protección del planeta.

Beneficiamos directamente a 4.424 personas a través de nuestras iniciativas de responsabilidad social corporativa.

90 talleres de formación técnica y profesional en los que invertimos más de 350 horas.

Gestión de los temas materiales

Proceso de determinación de los temas materiales

(GRI 3-1)

Para determinar los temas materiales hemos trabajado de acuerdo con la metodología planteada por la *Global Reporting Initiative* (GRI) de la siguiente manera:

Entender el contexto de la organización

1.

Partimos del análisis sobre nuestro propósito corporativo “Inspirar confianza y promover el cambio”, los compromisos globales y locales que hemos asumido, el tipo de negocio, los servicios que prestamos, las leyes y normativas aplicables, nuestras relaciones comerciales y con aliados, y nuestro mapeo de grupos de interés.

Identificar los impactos reales y potenciales

2.

Para tener una mirada completa y objetiva sobre los impactos (reales y potenciales) de nuestra Firma en temas de ESG (*Environmental, Social & Governance*) hicimos lo siguiente:

1. Investigamos y analizamos el panorama global respecto a los asuntos relevantes para el sector en el que nos desenvolvemos y los desafíos globales y locales en temas económicos, sociales y ambientales. En este caso evaluamos, entre otros:

- Los temas de materialidad para el sector de servicios profesionales definidos por la SASB (*Sustainability Accounting Standards Board*).
- Portales reconocidos de información ESG.
- Portales de noticias.
- Otros consultores de sostenibilidad.
- Informes de sostenibilidad de nuestros competidores globales y los reportes de otras firmas miembros de KPMG en distintos países.
- Artículos/ publicaciones de especialistas particulares en sostenibilidad.

2. Revisamos el enfoque de la organización de acuerdo con:

- El análisis que realizó *KPMG International* como parte de la definición del Plan de Impacto.
- La estrategia corporativa local.
- La evaluación de riesgos de la Firma.
- El análisis de materialidad del informe del período anterior.
- Las inquietudes y solicitudes que ha recibido la Firma por medio de los canales de denuncia, la encuesta global de personas (GPS, por sus siglas en inglés), evaluaciones de los servicios prestados a clientes y contacto con la Fundación KPMG.

3. Procuramos la participación de nuestros grupos de interés (internos y externos), a quienes invitamos públicamente a responder una encuesta para conocer el nivel de importancia que ellos otorgan para que la Firma rinda cuentas o tenga en cuenta como parte de su gestión, sobre distintos temas de carácter social, ambiental, económico y de gobernanza corporativa.

Este proceso de consulta sobre la materialidad de la Firma lo realizamos cada dos años (la última fue en el año 2022).

Quienes decidieron participar debían seleccionar el grupo al que pertenecían y elegir el grado de relevancia que tenían para ellos los más de 20 temas que mencionamos, para ser incluidos como “asuntos materiales” para la Firma; además, podían sugerir otros temas.

En esta encuesta contamos con la participación de 161 personas entre miembros de la Sociedad y colaboradores de KPMG; y 127 pertenecientes a los grupos externos de interés.

Evaluar la importancia de los impactos

3.

De acuerdo con la metodología del Estándar GRI, la importancia que le hemos dado a los impactos reales o potenciales de nuestra Firma se priorizaron de acuerdo con los siguientes criterios:

Impactos negativos

- Gravedad: Considerando su escala (nivel de gravedad del impacto), alcance (extensión del impacto) y la posibilidad de remediación.
- Probabilidad de ocurrencia.
- Incidencia en los derechos humanos.

Impactos positivos

- Escala (qué tan beneficioso puede ser) y alcance (extensión del impacto).
- Probabilidad de ocurrencia.

Priorizar los impactos más significativos

4.

Para esto consideramos como determinante, la importancia de los impactos (reales y potenciales):

- Gravedad y probabilidad de ocurrencia de los impactos negativos.
- Escala y probabilidad de ocurrencia de los impactos positivos.

Además, incluimos:

- El grado de relevancia que le dieron nuestros grupos de interés a los temas presentados en la consulta pública de materialidad; específicamente los temas sobre los que votaron como de interés “muy alto” por más de 50% de los encuestados por cada grupo.
- La relevancia que tiene el tema en los compromisos globales y locales de KPMG, el Plan de Impacto de la Red Global y la estrategia corporativa.
- Relevancia según el panorama global del sector.

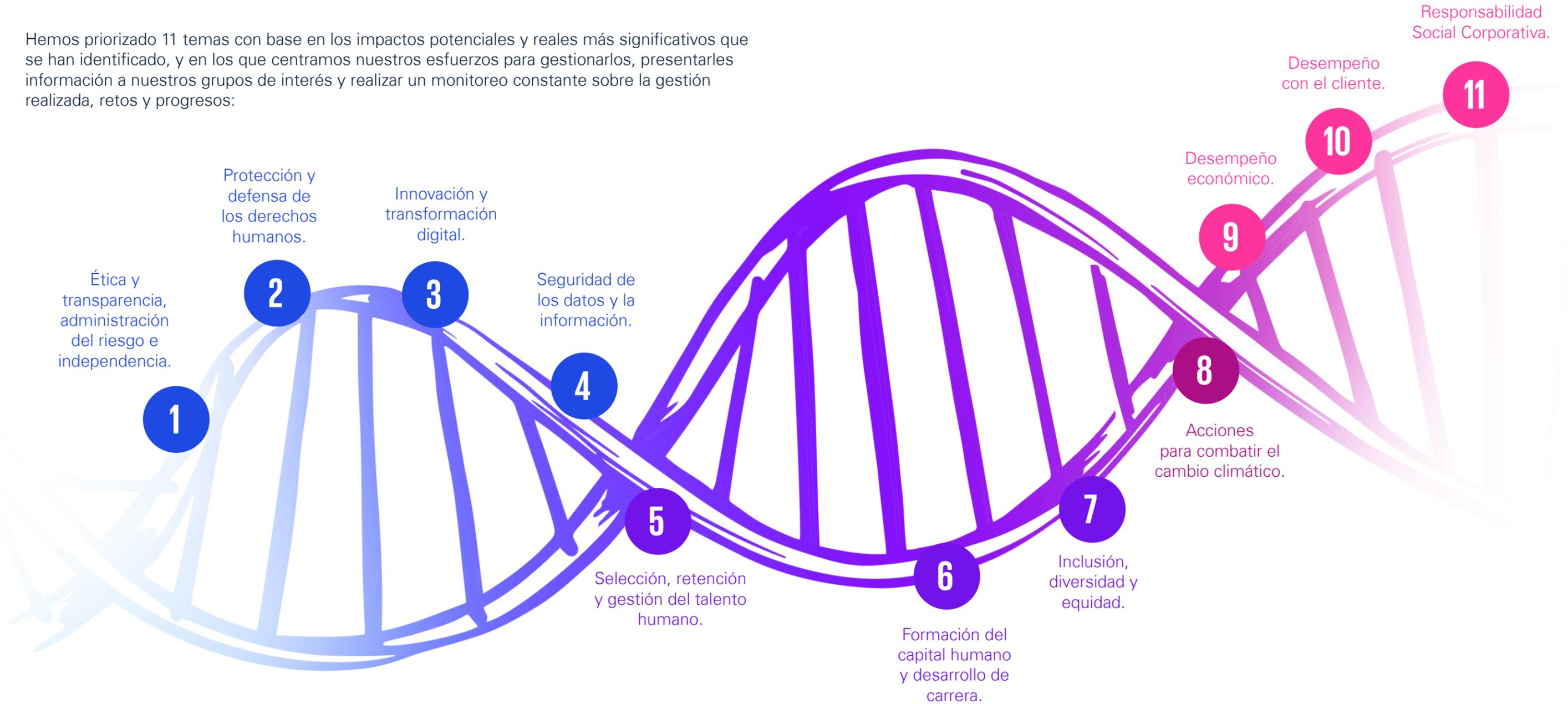
Ver en la siguiente página la priorización.

Temas	Relevancia para los grupos de interés (encuesta aplicada)		Relevancia en el panorama global del sector	Relevancia para KPMG	Importancia del impacto	
	Interno	Externo			Negativo	Positivo
	Porcentaje del grupo que le otorgó una relevancia "Muy alta" al tema	Porcentaje del grupo que le otorgó una relevancia "Muy alta" al tema	Grado de presencia y relevancia en la investigación realizada	Grado de relevancia en el enfoque estratégico de la Firma global y local	Gravedad	Escala y alcance
Desempeño del gobierno corporativo	33,11	42,86				
Cumplimiento con el marco regulador	49,32	49,35	Muy alto	Muy alto		
Desempeño económico	38,51	31,17	Muy alto	Muy alto	Muy alta	Muy altos
Gestión fiscal	35,14	38,96				
Eventos, publicaciones y gestión de las comunicaciones	31,76	35,06				
Crecimiento y posicionamiento en el mercado	36,49	28,57	Muy alto	Muy alto		
Innovación y transformación digital	38,51	44,16	Muy alto	Muy alto		Muy altos
Gestión de riesgos ESG (<i>Environmental, Social & Governance</i>)	35,81	50,65		Muy alto		
Contribución con los Objetivos de Desarrollo Sostenible	38,51	51,95	Muy alto	Muy alto		
Responsabilidad Social Corporativa	35,14	49,35		Muy alto		Muy altos
Alianzas para lograr los objetivos	31,76	48,05				
Acciones para combatir el cambio climático	32,43	42,86	Muy alto	Muy alto	Muy alta	Muy altos
Gestión de los residuos	27,70	37,66				
Protección y defensa de los derechos humanos	43,92	42,86	Muy alto	Muy alto		Muy altos
Diversidad, inclusión y equidad	41,22	44,16	Muy alto	Muy alto	Muy alta	Muy altos
Selección, retención y gestión del talento humano	39,19	38,96	Muy alto	Muy alto	Muy alta	Muy altos
Compensación y beneficios	45,27	37,66				
Formación del capital humano y desarrollo de carrera	52,03	42,86	Muy alto	Muy alto		Muy altos
Equilibrio vida - trabajo del personal	47,97	44,16	Muy alto	Muy alto		
Clima organizacional	37,16	35,06				
Salud y bienestar en la cadena de valor	35,14	27,27		Muy alto		
Desempeño con el cliente	44,59	33,77	Muy alto	Muy alto		Muy altos
Seguridad de los datos y la información	49,32	38,96	Muy alto	Muy alto	Muy alta	Muy altos
Ética y transparencia, administración del riesgo e independencia	49,32	55,84	Muy alto	Muy alto	Muy alta	Muy altos
Evaluación de los proveedores			Muy alto			

Lista de los temas materiales

(GRI 2-14 ; 3-2)

Hemos priorizado 11 temas con base en los impactos potenciales y reales más significativos que se han identificado, y en los que centramos nuestros esfuerzos para gestionarlos, presentarles información a nuestros grupos de interés y realizar un monitoreo constante sobre la gestión realizada, retos y progresos:



Leyenda: Los temas materiales se han desarrollado en los siguientes capítulos:

- Gobernanza
- Gente
- Planeta
- Prosperidad

Cierta información fue reagrupada de forma diferente con respecto al informe del año anterior, para efectos de conformidad con los cambios en la dinámica social luego de la pandemia por la COVID-19, que tuvo incidencia en la priorización de algunos asuntos por parte de los grupos de interés en aquel momento y la actualización de nuestro [Plan de Impacto](#).

Nuestro [Comité Ejecutivo](#) revisó y aprobó los temas materiales identificados, así como el informe de sostenibilidad en general.

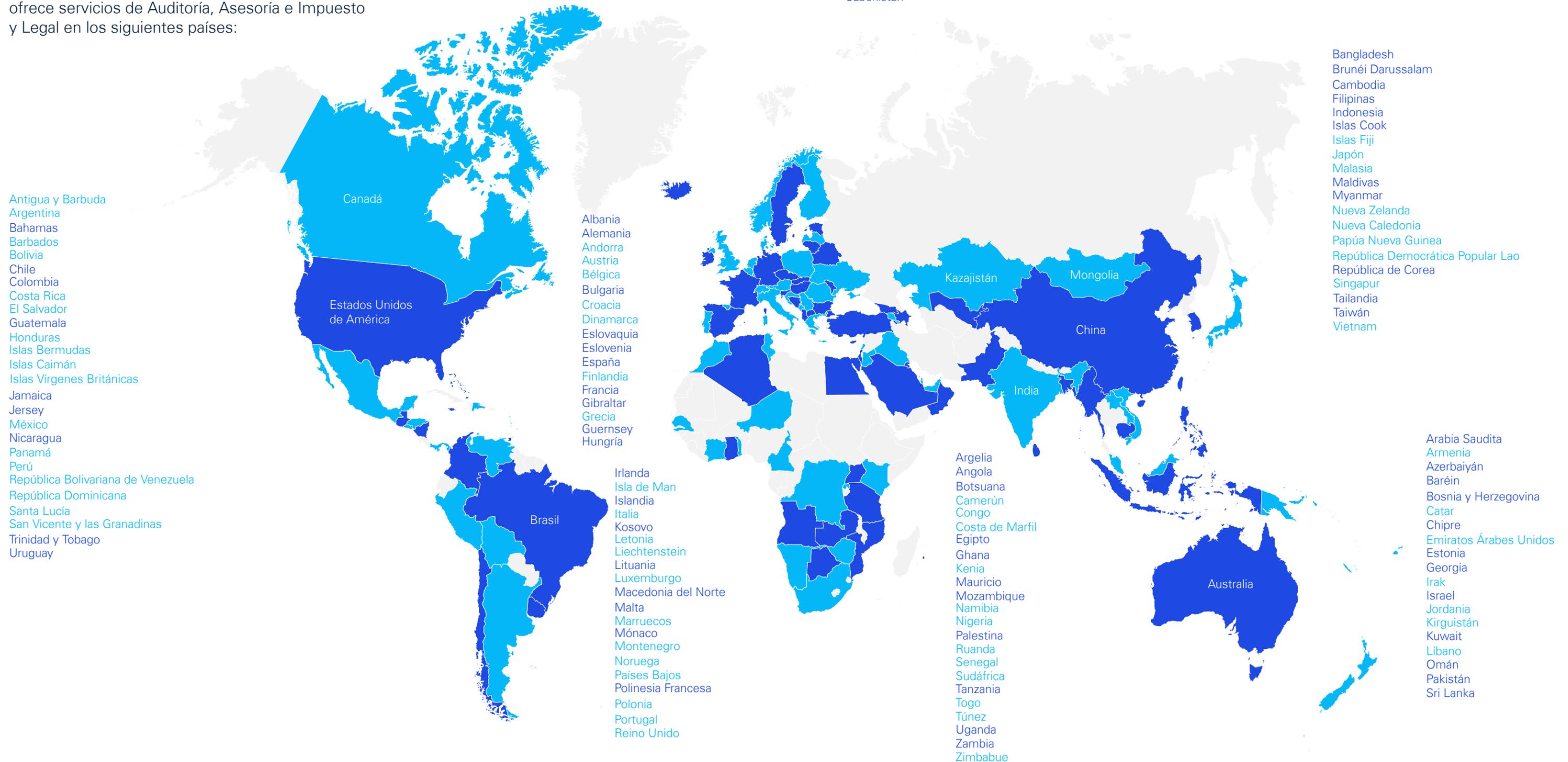
Conozca a KPMG

Red global de KPMG

(GRI 2-1; 2-6)

KPMG International Ltd, una entidad privada inglesa limitada por garantía, es una red global de firmas que ofrece servicios de Auditoría, Asesoría e Impuesto y Legal en los siguientes países:

KPMG está presente en 143 países 





Es una sociedad civil de personas y 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.

1.

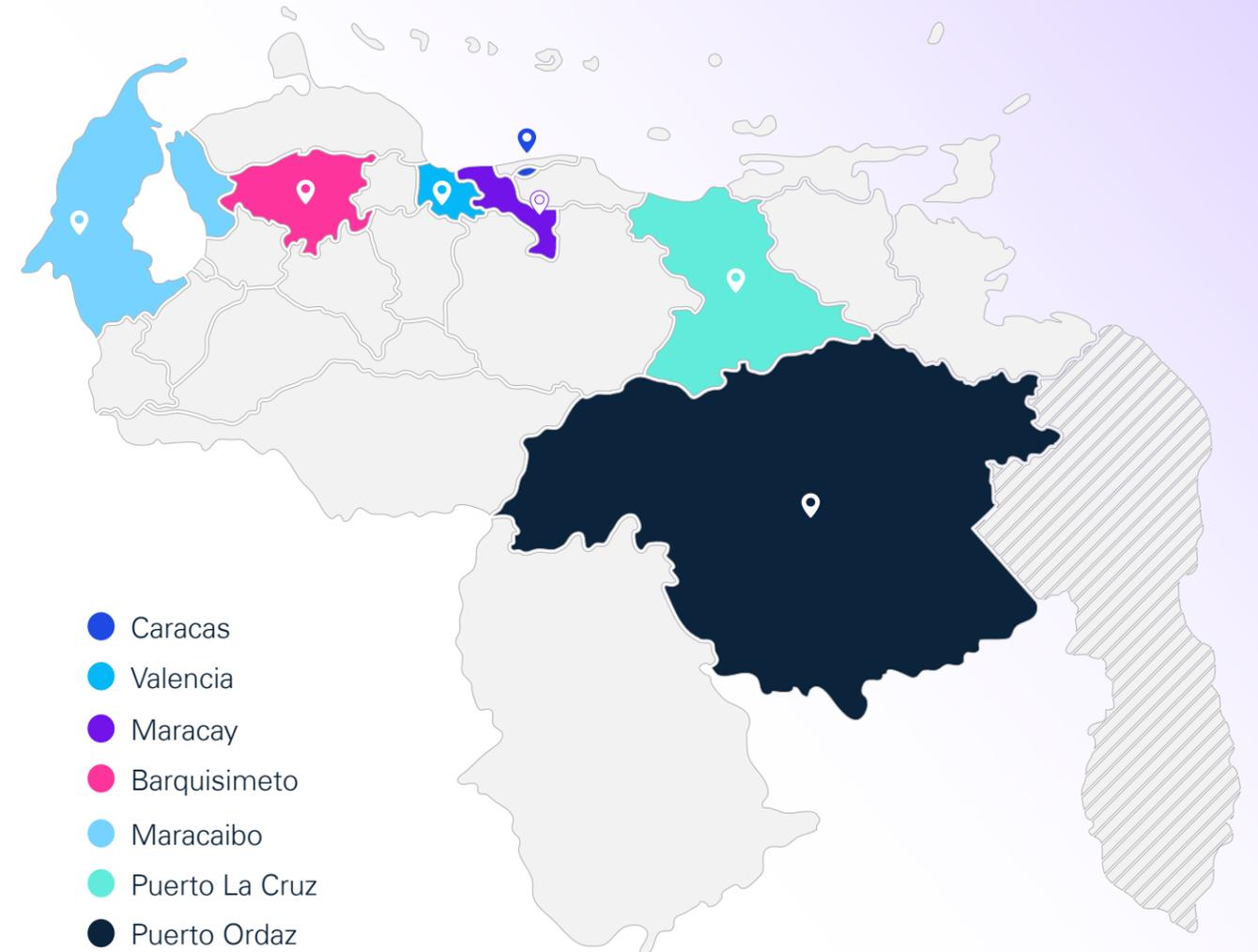
Prestamos servicios profesionales de:
Auditoría, Asesoría, Impuesto y Legal.



2.

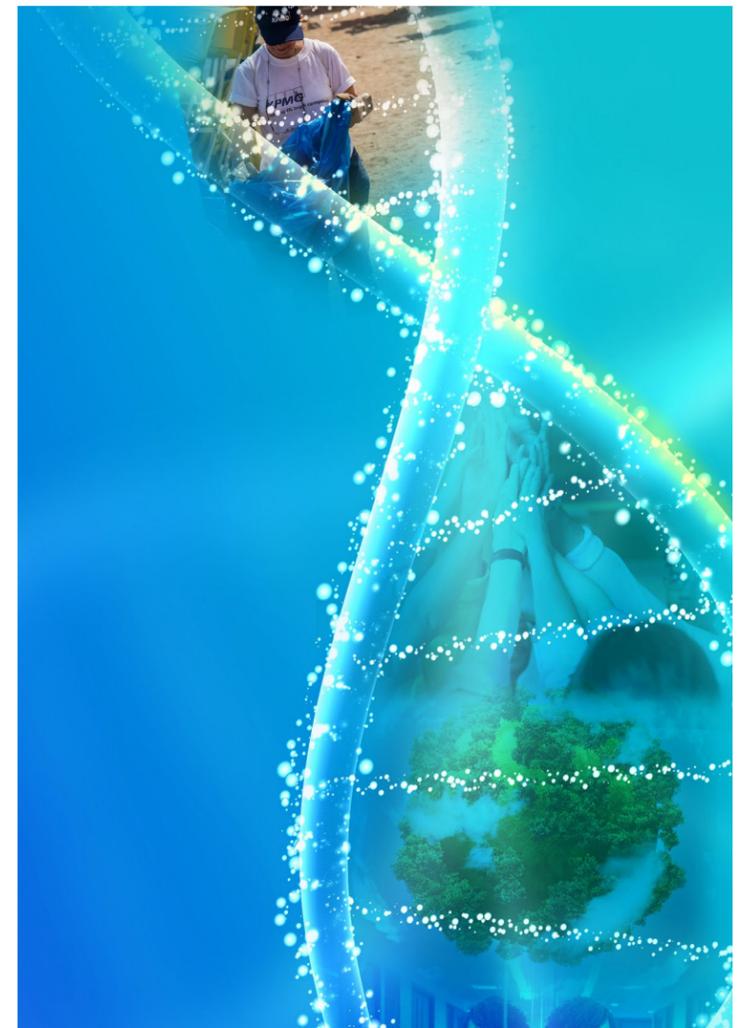
Contamos con **242** personas en el país.

Nuestras oficinas



Sectores en los que prestamos servicios

(GRI 2-6)



Nuestra cadena de valor

(GRI 2-6)

Presentamos nuestra cadena de valor y su vinculación con los Objetivos de Desarrollo 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 y comunicaciones



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).

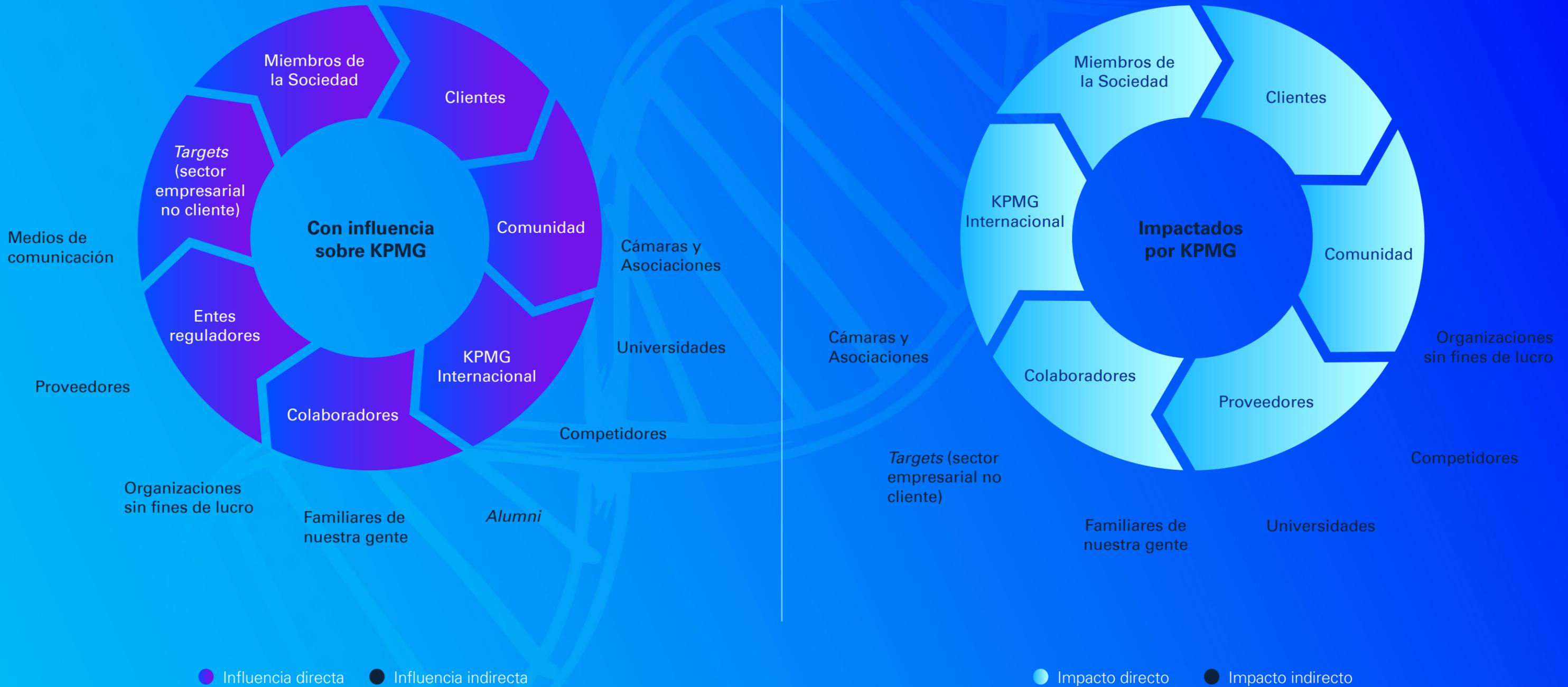
Calidad

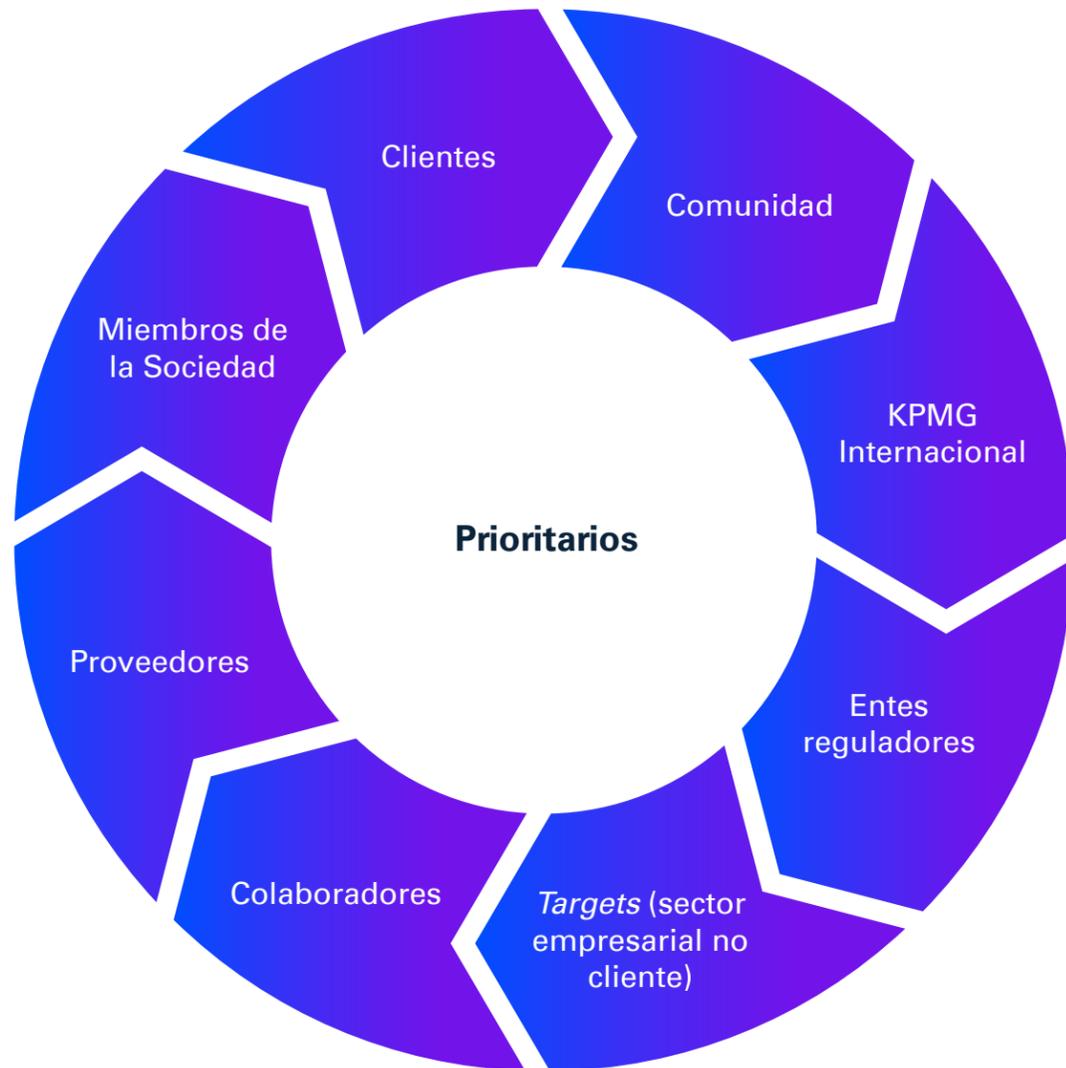


Nuestros grupos de interés

(GRI 2-29)

Hemos priorizado a nuestros grupos de interés de acuerdo con el grado de impacto (positivo y negativo) que directamente pudiéramos tener sobre ellos a partir de nuestras acciones corporativas y cómo ellos también pueden tener influencia en la toma de decisiones y operaciones de nuestra Firma.





Sabemos que nuestros grupos de interés contribuyen con nuestra marca de distintas maneras: 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, por lo cual es fundamental mantener una comunicación transparente, cercana y bidireccional con ellos, con la intención de ser realmente eficientes en la manera de gestionar nuestros impactos y atender a sus requerimientos o expectativas.

En ese sentido, hemos definido canales de comunicación con cada uno de ellos, para ofrecerles información relevante y atender a sus necesidades y expectativas. A continuación, describimos cómo lo hacemos:

Grupo de interés	Tema de interés	Canal de comunicación	Frecuencia
Nuestra gente (miembros de la Sociedad y colaboradores)	<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. - Clima organizacional (incluye asuntos sobre remuneración y beneficios). 	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicados masivos. - Intranet. - Microsoft MS Teams. - Cisco WebEx. - Correo electrónico. - Reuniones virtuales y/o presenciales. - Charlas. - Campañas. - <i>Feedbacks</i> durante el proceso de evaluación del desempeño. - App KPMG South America Cluster. - Encuesta Global de Personas (GPS, por sus siglas en inglés). - 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 y targets (sector empresarial no cliente)	<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 web, 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 de manera presencial, vía telefónica y <i>online</i>). - Comunicados (medios digitales). - Síntesis y Alertas legales (digital). - Página web. - Talleres "<i>Sumando valor</i>" (programa de "<i>Responsabilidad Social Corporativa</i>"). - Eventos. - Cisco WebEx. - Redes sociales. 	<ul style="list-style-type: none"> Puntual por servicio (con resultados anuales). 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"> - Correo electrónico. - 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. - Correo electrónico - 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 web. - 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 Core Business. - Talleres "Sumando valor" (programa de "Responsabilidad Social Corporativa"). 	<p>Anual.</p> <p>Puntual.</p> <p>Continua.</p>
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 "Sumando valor" (programa de "Responsabilidad Social Corporativa"). - Sistema sumando valor. - Seminarios web. - Voluntariado corporativo. - Participación en ferias de empleo (presenciales y virtuales). 	<p>Continua.</p> <p>Puntual.</p>

Grupo de interés	Tema de interés	Canal de comunicación	Frecuencia
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. 	<p>Continua.</p> <p>Anual.</p>
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. 	Continua.
Alumni	<ul style="list-style-type: none"> - Invitaciones a eventos, seminarios web, contenido especializado, estudios locales y globales de relevancia para sus áreas profesionales. - Actualización profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> - Correo electrónico. - Página web. - Eventos. 	<p>Continua.</p> <p>Puntual.</p>
KPMG International	<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. - Correo electrónico. - Llamadas telefónicas. - Capacitaciones. - Workshops. 	Continua.

Asociaciones en las que estamos presentes

(GRI: 2-28)



Gobernanza

Alineando nuestra estrategia corporativa con nuestro Plan de Impacto Global nos hacemos responsables del progreso de nuestros compromisos ambientales, sociales y de gobernanza (*Environmental, Social & Governance*; ESG, por sus siglas en inglés), a través de cuatro pilares: Planeta, Personas, Prosperidad y Gobernanza; garantizando que estos criterios estén presentes en cada una de las cosas que hacemos, pero también para apoyar a nuestra gente, clientes y sociedades para trabajar juntos en pro de asegurar un futuro mejor, más justo y sostenible.

ESG ha sido un pilar para el posicionamiento de KPMG en el que hemos venido trabajando con dedicación durante todo el año, y sabemos que aún queda mucho camino por recorrer, para llegar a la meta que nos hemos propuesto; sin embargo, desde el gobierno corporativo tenemos el firme propósito de continuar avanzando, a pesar de las dificultades o desafíos que se presenten y mantener nuestro enfoque de tener la sostenibilidad como el norte de nuestro negocio.

Para ello, de manera continua nos formamos como equipo, evaluamos nuestras acciones y procesos operativos, trabajamos para innovar en nuestros servicios y promovemos la sostenibilidad en cada espacio en los que tenemos influencia.

Sabemos que, como líderes del negocio, tenemos una gran responsabilidad en cada una de las decisiones que tomamos y que éstas tendrán incidencia en nuestra cultura organizacional, nuestra gente y sus familias, los clientes, proveedores y las comunidades donde operamos. Por ello, guiar las acciones con un enfoque ESG no es algo sobre lo que solo informamos, sino que nos esforzamos todos los días por integrarlo en nuestra organización.

Hemos avanzado en distintos temas que mencionamos a lo largo de este informe, como por ejemplo en el monitoreo de nuestra huella de carbono implementando iniciativas para su reducción, la ejecución de los tres pilares del programa de "[Inclusión, diversidad y equidad](#)" (IDE), el fortalecimiento de las alianzas con distintas organizaciones a través de nuestra Fundación, capacitación de nuestra gente en materia de actuar con integridad, independencia, reforzamiento de nuestros valores corporativos y seguimos impulsando nuestros servicios de ESG.

Así mismo, mantenemos nuestro enfoque en:

1

Desarrollar profesionales con liderazgo, de alta calidad, responsables, transparentes y auténticos en la Firma.

2

Formar a nuestra gente en asuntos técnicos y habilidades *soft*, para liderar en el mercado.

3

Optimizar nuestras mediciones y análisis de riesgos e impactos.

4

Mantener una comunicación abierta y honesta con toda nuestra cadena de valor.

5

Publicar cada año nuestro informe de sostenibilidad, como una medida de transparencia, y para ir midiendo nuestra evolución en temas de ESG.

6

Mantener nuestras acciones de Responsabilidad Social Corporativa.

7

Construir equipos y soluciones innovadoras para los clientes y alineadas con el mercado del futuro.

8

Mantener estándares altos de calidad e integridad en los servicios y en toda la cadena de valor.

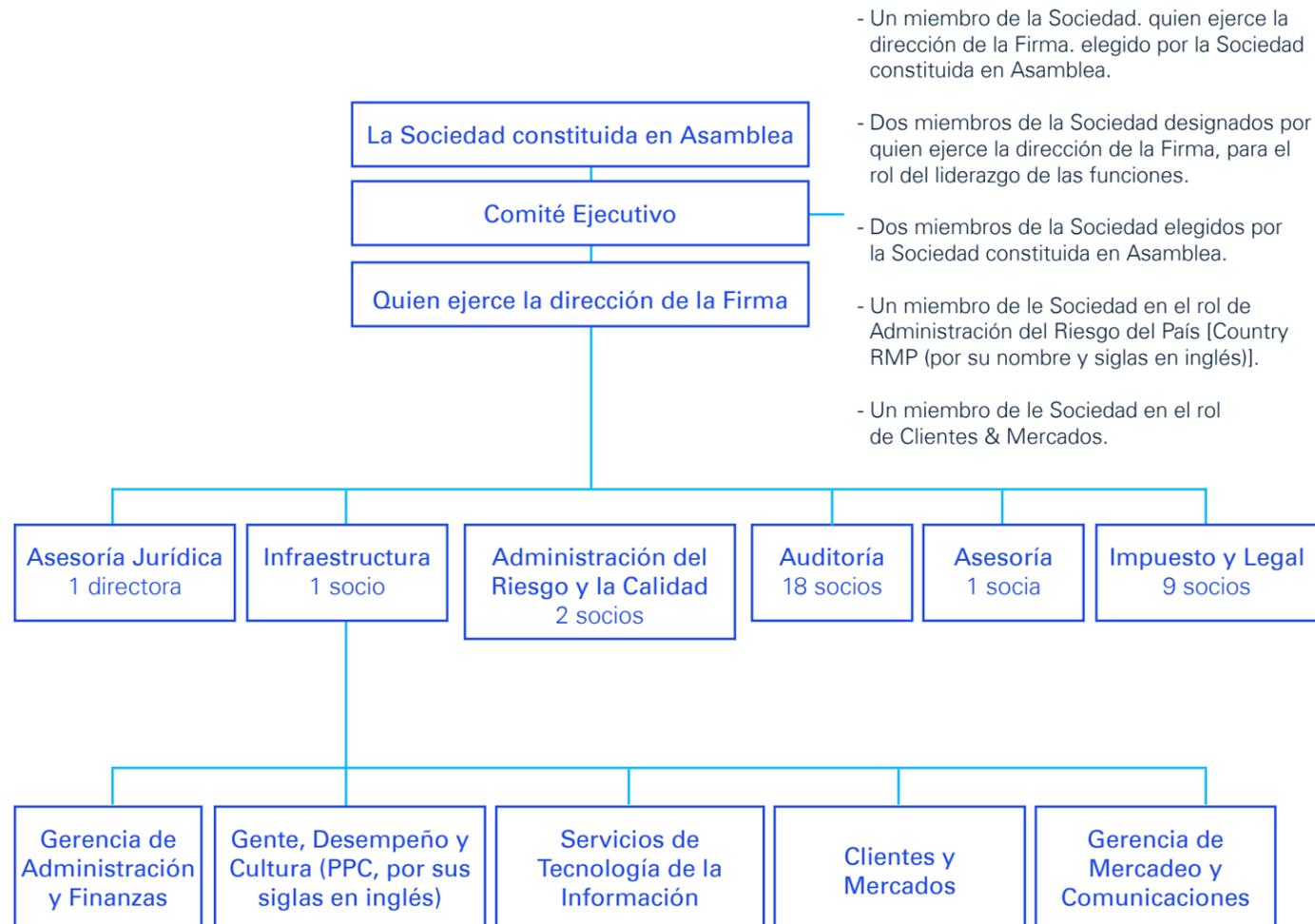
9

Proteger la marca y reputación de KPMG.

Gobierno Corporativo

(GRI 2-9; 2-10; 2-11; 2-12; 2-13; 2-14; 2-17; 2-23; 2-24; 405-1)

Indicador esencial WEPs #3



- Un miembro de la Sociedad. quien ejerce la dirección de la Firma. elegido por la Sociedad constituida en Asamblea.
- Dos miembros de la Sociedad designados por quien ejerce la dirección de la Firma, para el rol del liderazgo de las funciones.
- Dos miembros de la Sociedad elegidos por la Sociedad constituida en Asamblea.
- Un miembro de le Sociedad en el rol de Administración del Riesgo del País [Country RMP (por su nombre y siglas en inglés)].
- Un miembro de le Sociedad en el rol de Clientes & Mercados.

Gobierno Corporativo (Sociedad)
 Conformado por 31 personas

♀ 45% ♂ 55%

Comité Ejecutivo

Distribución por grupos etarios

Distribución por género

- Hombres mayores de 50 años **57%**
- Mujeres entre 30 y 50 años **29%**
- Mujeres mayores de 50 años **14%**



Ramón Ostos
Socio Director.
Líder de Asesoría.



Alessandra Montagna
Líder de Impuesto y Legal.



Giovanni Della
Líder de Auditoría.



Yanelly Márquez
Socia Líder del Programa de Inclusión, Diversidad y Equidad (IDE).



Mario Pepe
Socio de Administración del Riesgo del País.



Mauro Velázquez
Líder de Clientes y Mercados.



Dahiana Ibarra
Socia Líder de la Región Occidente.

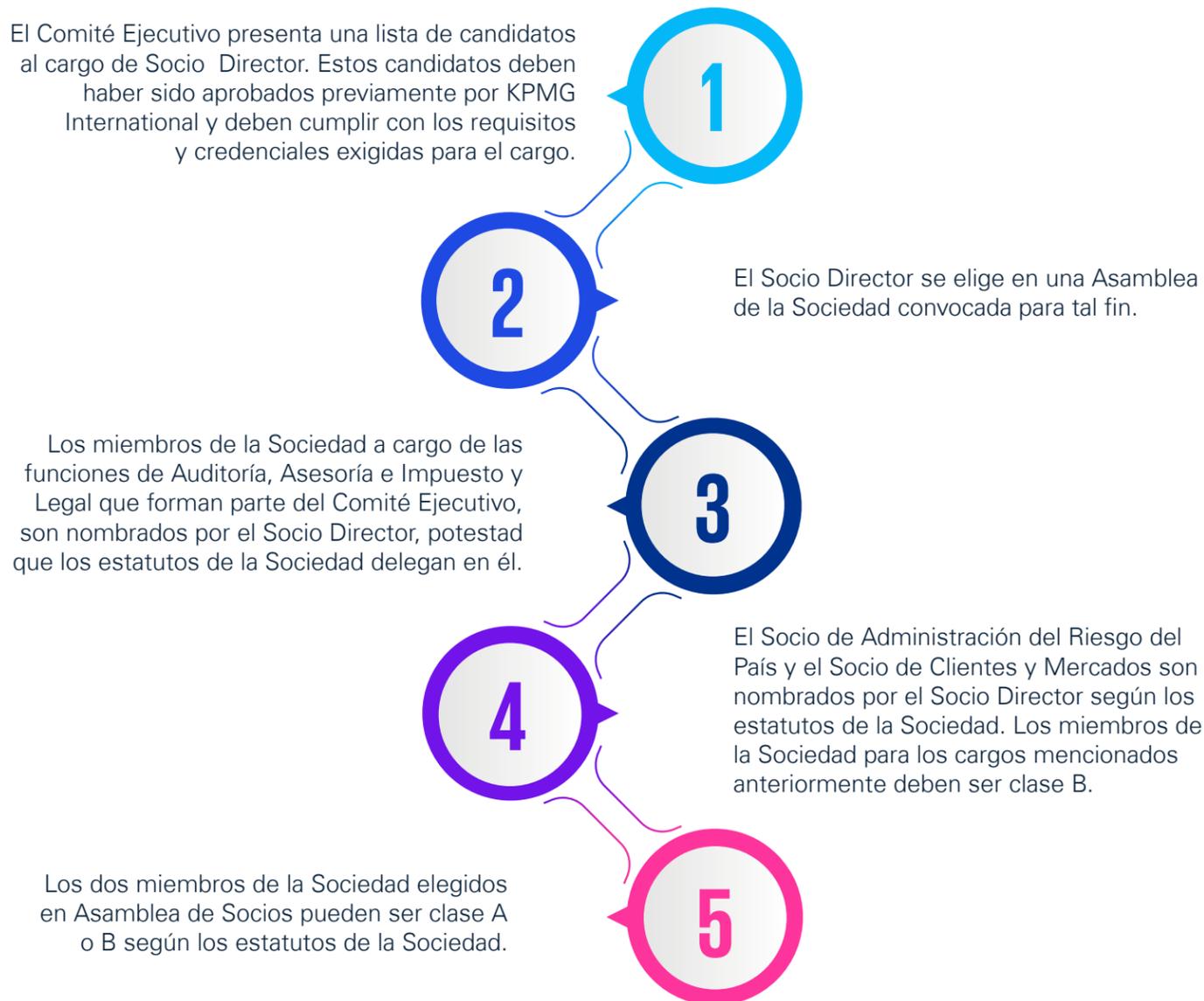
Antigüedad de los representantes en el Gobierno Corporativo

- Socio Director desde el de 1° de octubre de 2018.
- Socio funcional de Auditoría nombrado desde el 1° de octubre de 2018.
- Socio funcional de Administración del Riesgo nombrado desde el 1° de octubre de 2016.
- Socia funcional de Impuesto nombrada el 1° de octubre de 2019.
- Socio funcional de Clientes y Mercados nombrado el 1° de enero 2019.
- 2 Socios elegidos en Asamblea de Socios del 28 de mayo de 2021, por 2 años, a partir del 1° de octubre de 2021.

Es responsabilidad del Gobierno Corporativo hacer seguimiento a los planes de acción correspondientes para la ejecución de la estrategia de sostenibilidad de la Firma, evaluar y rediseñar procesos en caso de que sea necesario, mantener en constante supervisión los impactos negativos y positivos de la Firma y la correcta gestión de los [asuntos materiales](#) de KPMG.

En ese sentido, es fundamental la capacitación e información permanente para que, como líderes, puedan atender los asuntos sociales, ambientales y económicos que son de interés para la Firma; y además, en su rol de prestadores de servicios profesionales, también puedan hacerlo de la mejor manera posible. Por ello, constantemente interactúan con cámaras, asociaciones, universidades, federaciones y especialistas en distintos temas; cuentan con capacitaciones ofrecidas por la red global de KPMG y tienen oportunidades de aprendizaje autodidacta que les permitan desarrollar nuevas *skills* técnicas o *soft* y ampliar sus conocimientos.

Designación y selección del Comité Ejecutivo



El Comité Ejecutivo es nuestro máximo órgano de gobierno corporativo y es el encargado de aprobar cada uno de los compromisos y políticas de la Firma.

Éste cuenta con otros comités que le permiten evaluar los asuntos claves para la toma de decisiones del negocio; hasta la fecha tenemos formalmente establecidos los siguientes:

Comité de Clientes y Mercados

Objetivo: Promover el desarrollo y la expansión de la Firma.

Composición y funcionamiento: El Socio Director nombra a los miembros y su funcionamiento es aprobado por el Comité Ejecutivo.

Aborda temas 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 y requerimientos de la Firma internacional.

Comité de Administración de Riesgo y Práctica Profesional

Objetivo: Impulsar el desarrollo y buen ejercicio de la práctica profesional.

Composición y funcionamiento: Está conformado por cuatro de los miembros de la Sociedad que lideran la Administración de Riesgo del País (quien preside el Comité), la Práctica Profesional de Auditoría, la Práctica Profesional de Impuesto y Legal y la Práctica Profesional de Asesoría.

Este Comité es responsable por el estudio y desarrollo de las políticas de la Firma en relación con la aplicación de los principios y procedimientos profesionales y los asuntos de riesgo profesional.

A futuro, contaremos con un comité de ambiente para atender estos asuntos identificados en nuestra materialidad.



Para comunicar las decisiones y compromisos a las trabajadoras y los trabajadores, asociadas y asociados comerciales y otras partes de interés, se define una línea de comunicaciones con el equipo de riesgo, a cargo de monitorear su cumplimiento. De esta manera, cada parte involucrada tiene un rol importante en la dirección de la Firma.

Actualmente, éstas son las funciones que tienen nuestros líderes en el Comité Ejecutivo:

- El cargo más alto dentro la Sociedad es el de Socio Director, quien luego de haber desarrollado su carrera profesional en la Firma y ser parte del Gobierno Corporativo, tiene las más amplias facultades de administración, disposición y representación de la Sociedad. Como líder de estas funciones estratégicas y administrativas de la Sociedad, participa en diversos comités y puede designar en otros equipos profesionales o departamentos, con base en la experiencia y conocimientos, la responsabilidad de gestionar determinados impactos de la Firma. Por ejemplo:
 - El departamento de *People, Performance & Culture* gestiona los asuntos sociales vinculados con nuestra gente: Derechos laborales, remuneración, desarrollo de carrera, salud, entre otros.
 - La Fundación KPMG atiende los temas asociados con las comunidades a partir de los programas de "Responsabilidad Social Corporativa".
 - La dirección de los temas económicos y ambientales se llevan desde el departamento de finanzas, considerando las inversiones que se requieren. Sin embargo, en este último caso, intervienen otros actores según lo que se vaya a realizar.
 - Desde el punto de vista netamente de gobernanza se cuenta con políticas, línea de denuncias y la supervisión del cumplimiento con las normativas.
- Los miembros de la Sociedad a cargo de las funciones son los Líderes de cada una de las áreas propias del objeto de la Sociedad, a saber: Auditoría, Asesoría, Impuesto y Legal.
- El Socio de Administración del Riesgo del País, que a su vez es el Socio de Ética e Independencia y forma parte del Comité Disciplinario y del Comité de Administración de Riesgo y Práctica Profesional. Su función principal es la administración integral de los riesgos.
- El Socio de Clientes y Mercados está enfocado en la estrategia comercial de la Sociedad; lidera también el servicio de *Forensic* en la función de Asesoría.
- Una de las Socias elegida en Asamblea de Socios es la Socia Líder de los Servicios de Gobierno, Riesgo y Cumplimiento en la función de Asesoría, donde se abordan también las soluciones de sostenibilidad y cambio climático. Ella también cumple el rol de Socia Líder de Inclusión, Diversidad y Equidad (IDE).
- La otra Socia elegida en Asamblea, también es Líder de la Región de Occidente.

Evaluación del desempeño del gobierno corporativo

(GRI 2-18; 2-19)

La evaluación del desempeño de los integrantes de la Sociedad se realiza todos los años y a través de la misma herramienta que se utiliza para todo el equipo profesional de KPMG, llamada MyPD hasta el 30 de septiembre de 2022 que está siendo reemplazada por otra herramienta llamada OpenPD a partir de octubre de 2022. Este proceso consiste en:

Una asesora o un asesor de desempeño revisa el cumplimiento de las metas en cascada, vinculadas con la estrategia de la Firma: Productividad, crecimiento profesional de la gente, *Learning & development* y calidad.



La designación de las asesoras y los asesores de desempeño se considera desde el Comité Ejecutivo.



El cierre de la evaluación de líderes de las funciones está en manos del Socio Director. Los miembros de la Sociedad que lideran cada función supervisan el desempeño de sus pares operativos.

En las regiones, los miembros de la Sociedad Líderes de Oficina supervisan desde el punto de vista de asuntos administrativos a sus pares operativos de su oficina; pero los otros asuntos se reportan a los líderes de las funciones.



Se evalúan los temas económicos; en relación con los temas sociales solo con respecto al cumplimiento de los temas de derechos humanos.



Los integrantes de la Sociedad reciben su remuneración en función de su participación en la Sociedad. Esto no incluye las funciones desempeñadas en el Comité Ejecutivo.

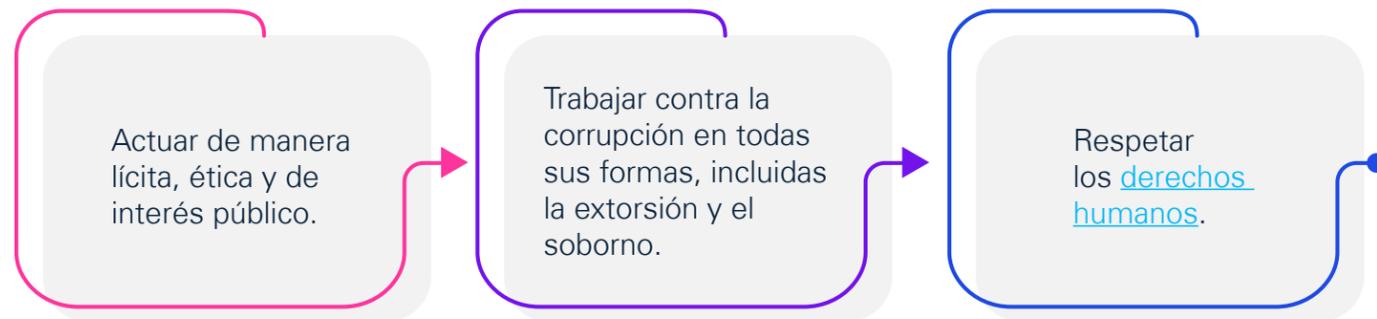
Ética y transparencia, administración del riesgo e independencia

Relevancia del tema para KPMG

(GRI 2-23; 3-3; 205-1)



Cumplir con los más altos estándares de comportamiento ético es parte fundamental de [Nuestro Plan de Impacto](#). En KPMG, tenemos el firme compromiso de actuar de manera transparente, con responsabilidad e integridad, con enfoque en:



Sabemos que solo de esta manera nuestro negocio puede permanecer en el tiempo, porque es pieza clave para fomentar la confianza de nuestros clientes y *targets*, colaboradores y la comunidad en general.

Perder la confianza de nuestro entorno puede ocasionarnos pérdidas irreparables en términos económicos, de legalidad y reputación, que no estamos en disposición a poner en riesgo. Así mismo, tener un comportamiento distinto va en contra de nuestros valores corporativos y el propósito de impulsar el desarrollo sostenible.

La ética, integridad y la confianza pública son la base para mantener nuestras operaciones, contribuir con nuestro país e influenciar en el entorno para hacer lo correcto.

En ese sentido, nuestro equipo profesional es clave para poder cumplir con este pilar, y nos enfocamos permanentemente en concientizarlo y formarlo para actuar con integridad tanto en lo personal, como en lo laboral, partiendo principalmente desde el *role model* de nuestro Gobierno Corporativo y transversal a toda la organización.

Nuestros valores



Integrity

Hacemos lo correcto.



Excellence

Nunca dejamos de aprender y mejorar.



Courage

Pensamos y actuamos valerosamente.



Together

Nos respetamos y fortalecemos a partir de nuestras diferencias.



For Better

Hacemos lo que es importante.

La integridad es uno de nuestros valores corporativos, que reflejamos en nuestra actuación diaria, en la imagen que proyectamos y en nuestra reputación como Firma de servicios.

Por ejemplo, con las capacitaciones del departamento de Administración de Riesgos, hemos reforzado la importancia de elevar nuestra voz ante posibles conductas indebidas, conflicto de valores o comportamientos poco éticos. También, se ponen a disposición los diversos canales de comunicación para manifestar inquietudes vinculadas a la práctica profesional, y al riesgo, ética e independencia, tanto dentro de la Firma miembro como en *KPMG International*, a fin de que nuestra gente y relacionados puedan obtener asesoramiento y plantear sus dudas o comentarios al respecto.

Así mismo, la debida diligencia es aplicada en 360° con los grupos de interés. Cuando nos relacionamos con nuestros clientes hacemos una evaluación de la conducta de su Gobierno Corporativo antes de asumir una asociación con ellos, y de igual manera nuestro grupo de gerencia es responsable de iniciar una investigación e informar los pasos que estén dando en casos de corrupción o fraude, además de compartir nuestros términos y condiciones en las propuestas de servicios que se les presentan.

En KPMG tenemos un proceso de evaluación de clientes que nos permite minimizar los riesgos de asociación con organizaciones que han estado vinculadas a temas de corrupción.

Por ello, en el FY 21-22 diseñamos el programa anticorrupción y antisoborno con el propósito de complementar la revisión de los procesos que pudieran estar expuestos a este tipo de situaciones, como, por ejemplo, manejo del efectivo, gestión de las cuentas en suspenso, anticipos a proveedores, reembolsos, entre otros. Este programa aplica a toda nuestra gente, futuras colaboradoras y colaboradores, clientes, proveedoras y proveedores, así como a cualquier entidad que tenga relación con KPMG en Venezuela. La implementación de este programa es a partir del FY 22-23.

Adicionalmente, ejecutamos el programa de cumplimiento de riesgo (RCP, por sus siglas en inglés), en el cual se evalúan los procesos de riesgo, ética e independencia, y no se identificaron situaciones irregulares.

Todas las decisiones de nuestro Gobierno Corporativo parten de un análisis ético para el cumplimiento de nuestras funciones como profesionales, evaluación de los riesgos a los que pudiera exponerse el negocio, y así mismo, de las implicaciones que éstas puedan generar para nuestro entorno.

Sabemos que, debido al tipo de negocio en el que nos desenvolvemos, estas situaciones pueden presentarse a conciencia o por omisión, siendo un riesgo potencial para nuestra Firma, y ratificamos nuestra tolerancia cero frente a cualquier comportamiento ajeno a nuestros valores. En ese sentido, nos comprometemos a:

<p>1 Velar por el comportamiento ético, íntegro e inclusivo de parte de todos los miembros de la Firma y promoverlo en nuestros grupos de interés externos.</p>	<p>2 Desarrollar mecanismos para garantizar la calidad y transparencia de nuestras acciones internas y los servicios que prestamos.</p>	<p>3 Luchar contra la corrupción y soborno en todas sus formas, desde todos los espacios en los que tengamos influencia.</p>
<p>4 Promover el desarrollo de instituciones inclusivas, eficaces y transparentes.</p>	<p>5 Garantizar la seguridad de la información de nuestra gente.</p>	<p>6 Ofrecer espacios para la denuncia de cualquier hecho violento, de acoso o antiético, para que estos puedan expresarse sin miedo a represalias.</p>
<p>7 Difundir anualmente nuestras acciones a través del informe de sostenibilidad, como un ejercicio de transparencia.</p>	<p>8 Fomentar alianzas justas, transparentes y eficaces para el logro de objetivos comunes para el desarrollo sostenible.</p>	

Conflicto de interés e independencia

(GRI 2-15)

Para prevenir y/o mitigar posibles conflictos de interés, contamos con el sistema Sentinel que facilita el cumplimiento de los estándares profesionales requeridos, incluidos los de independencia relacionados con nuestros clientes de auditoría.

Sentinel consiste en un conjunto de reglas de negocio y flujos de trabajo que identifican cualquier requisito de aprobación previa manual para servicios específicos que deben ser revisados por la Socia/Socio líder del compromiso de auditoría (LEAP, por sus siglas en inglés) y/o identifican posibles conflictos de intereses. Como una aplicación obligatoria implementada globalmente, todos los compromisos propuestos de las firmas miembro de KPMG deben registrarse en Sentinel para garantizar que se apliquen estas reglas.

Sentinel permite a la Socia/Socio líder del compromiso de auditoría (LEAP, por sus siglas en inglés) estar al tanto de cualquier servicio propuesto para los clientes y sus afiliados en cualquier parte del mundo donde se proporcione el servicio propuesto. También facilita la identificación de posibles conflictos de intereses que podrían surgir tanto para clientes de auditoría como para los que no lo son, al comparar el compromiso propuesto con otros trabajos antes de la aprobación para comenzar el trabajo.

Adicionalmente, evaluamos a cada proveedor de bienes y servicios con el listado activo de clientes, con la finalidad de identificar y mitigar conflictos de intereses, en caso de que dichos proveedores sean clientes de los servicios de auditoría o aseguramiento.

Antes de ofrecer un servicio que pudiera generar un riesgo de independencia con un cliente público, informamos al comité de auditoría de dicho cliente, el cual evalúa si el servicio ofrecido presenta una amenaza para el cliente, pudiendo aprobar o rechazar la contratación del servicio. Contamos con procesos adecuados para reportar a clientes y reguladores cualquier situación de la Firma o sus profesionales que se califique como una violación de las normas de independencia, efectuando las acciones correctivas de acuerdo con lo establecido en las normas profesionales y las del ente regulador.

Contamos con un sistema de registro de inversiones e instrumentos financieros de la Firma, los miembros de la Sociedad y gerentes, que permite identificar si una inversión o instrumento financiero en proceso de contratación o previamente contratado puede contratarse o debe venderse o cancelarse por existir riesgo de independencia o conflicto de intereses.

Para iniciar o continuar la relación con un cliente y la atención de cada compromiso, se realiza una evaluación de riesgos de exposición de la reputación y financieros que pudiera resultar en el rechazo del cliente o compromiso o la modificación del enfoque y alcance de su desempeño hasta reducir el riesgo a un nivel aceptable para cumplir con dicho compromiso.

Calidad

La calidad es la base de lo que hacemos y también está relacionada con que las personas con las que trabajamos tengan un comportamiento como el nuestro.

La calidad de la auditoría sustenta parte importante de nuestra reputación.



Ofrecemos nuestros servicios profesionales según los estándares internacionales de calidad establecidos por el *International Auditing and Assurance Standards Board* (IAASB) y nuestro sistema de control de calidad está diseñado a la medida de lo requerido por la Norma Internacional de Control de Calidad (ISQC1 / NISCC); efectuamos una autorevisión del cumplimiento de las políticas, normas y procesos según un programa de revisión de riesgo (RCP, por sus siglas en inglés) con los lineamientos de la organización global de KPMG.

Durante el FY21-22 continuamos con la implementación de la Norma Internacional de Gestión de la Calidad 1 (ISQM-1, por sus siglas en inglés,) que nos está permitiendo robustecer e incorporar la gestión del riesgo en cada componente de nuestro sistema de gestión de calidad, para garantizar un funcionamiento adecuado y efectivo de los objetivos de calidad de cada componente, lo cual incluye las pruebas sobre los controles diseñados para cada componente.

Procesos y mecanismos para asesorar sobre asuntos antiéticos

(GRI 2-16; 2-25; 2-26; 2-27; 205-2; 205-3; 206-1)

Para la gestión de denuncias por razones éticas o discriminatorias, contamos con el monitoreo del Comité Ejecutivo y dependiendo del área afectada hay una designación de tareas y responsabilidades para determinar acciones de mitigación o plan para convivir con el riesgo; de igual manera es el Comité Ejecutivo quien define la estrategia para la remediación por los daños o impacto generado, pero se involucra a toda la Firma para su cumplimiento.

Actualmente estos son nuestros mecanismos para exponer las denuncias o inquietudes relacionadas con:

- Contabilidad, auditoría y presentación de informes financieros.
- Relaciones humanas, administración y compensación.
- Medio ambiente, salud y seguridad.
- Posible incumplimiento con alguna ley.
- Igualdad de oportunidades y respeto al espacio de trabajo.
- Práctica profesional.
- Bienes, recursos y datos de la Firma / clientes.
- Represalias.

Departamento de Práctica Profesional (DPP).

Departamento *Legal Counsel*.

Calidad, Riesgo, Ética e Independencia.



Departamento de Riesgo (RM).

Líderes de funciones.

Buzones de *Hotline* y *Exprésate* para denuncias locales [(0212) 277.41.73 o expresate@kpmg.com].

Disponibles en nuestra [página web](#) y en el portal interno para nuestra gente, los clientes, proveedores y la comunidad, los cuales son gestionados por el Socio de Administración del Riesgo del País junto con la Asesora Jurídica de la Firma.

Además:

Contamos con el "Protocolo de atención de denuncias" el cual pretende ser un punto de partida para la función o el departamento responsable de investigar los problemas que surjan de un informe a la línea directa internacional o local de KPMG.

Diseñamos las políticas y procedimientos en caso de reclamos, circunstancias y terminación anticipadas de un contrato, de acuerdo con las políticas globales de KPMG sobre reclamaciones y circunstancias, que orientan al equipo de trabajo sobre cómo iniciar una investigación y sobre la preservación de la documentación.

Una vez culminada la prestación del servicio en un cliente se aplica la encuesta de satisfacción denominada "*Client Care*" con el propósito de conocer cómo fue su experiencia con KPMG. Si llegaron a identificarse oportunidades de mejora, el departamento de Clientes y Mercado informa al equipo de trabajo para que este diseñe un plan de remediación.

El Socio de Administración de Riesgos comunica periódicamente al Comité Ejecutivo el detalle de los reportes recibidos y su gestión de acuerdo con el control GOV-CTRLMF-116 del *System of Quality Management*.

Durante el FY21-22, recibimos las siguientes denuncias:



Clientes y entes reguladores

Aunque en KPMG en Venezuela no se recibieron quejas o reclamos por parte de nuestros clientes y entes reguladores durante el FY21-22, contamos con un protocolo de atención y gestión de inquietudes, reclamos o circunstancias, dando cumplimiento a la política global de riesgo 10.6.4 *Claims and Circumstances* - Reclamos y Circunstancias [proceso liderado por la *Office General Counsel* (OGC, por su acrónimo en inglés) y documento de uso confidencial]. Así mismo, en caso de presentarse alguna situación, la misma debe ser comunicada al Comité Ejecutivo y al liderazgo regional para su conocimiento y gestión según sea el caso.



No tenemos casos en los que se hayan rescindido o no se hayan renovado contratos con socios de negocio por infracciones relacionadas con la corrupción.



Las políticas y procedimientos anticorrupción de la Firma se comunicaron a 100% de nuestra gente (colaboradores y la Sociedad), quienes también recibieron capacitación sobre el tema.



No hemos sido objeto de acciones jurídicas ni multas por competencia desleal, prácticas contra la libre competencia, ni por incumplimiento de la legislación y normativas durante el FY 21-22.



Nuestra gente, los proveedores y la comunidad

Relacionados con trato invasivo y discriminación, incidentes con los equipos tecnológicos asignados y registros de gastos. Estos asuntos fueron atendidos, investigados y comunicados al Comité Ejecutivo. Este proceso es atendido por la OGC.

Haber podido llevar este registro de denuncias ha sido un avance importante para nosotros, pues demuestra que el proceso de concientización y formación sobre estos temas vinculados a la ética corporativa y nuestro código de conducta, están siendo efectivos en nuestra Firma, con una buena recepción por parte de nuestra gente y mejorando nuestra cultura, pues las personas se sienten cómodas de expresarse libremente y sin miedo a represalias, pero sobre todo con un mayor entendimiento de lo que es correcto y no normalizar conductas indebidas. Nos comprometemos a seguir trabajando en este proceso de sensibilización y formación para el siguiente año, así como a robustecer y retar nuestros protocolos de atención a denuncias, implementando de manera permanente las mejores prácticas corporativas para actuar con integridad, ética, transparencia, justicia e inclusión.



Protección y defensa de los derechos humanos

Relevancia del tema para KPMG

(GRI 3-3; 406-1; 410-1)

Desde nuestro [Plan de Impacto](#) y el compromiso que hemos adquirido como red con el Pacto Global de Naciones Unidas, tenemos como prioridad respetar los derechos humanos, lo que implica:

1. Apoyar la protección de los derechos humanos.
2. Evitar ser cómplices de abusos de derechos humanos.
3. Ayudar a eliminar todas las formas de trabajo forzoso, obligatorio e infantil.

A pesar de que, como indica *KPMG Internacional*, por nuestro tipo de negocio y los cuidados que mantenemos en nuestras operaciones, este tema no suele ser de riesgo, sabemos que **“tenemos un papel importante que desempeñar en la gestión de daños potenciales a las personas a través de un enfoque basado en el riesgo para la debida diligencia en materia de derechos humanos”**, entendiendo que existe una corresponsabilidad en los impactos generados por parte de nuestros proveedores, además de los propios, que además de afectar gravemente a la sociedad, en el caso directo de nuestra firma va en contra de nuestros valores e incidiría negativamente en nuestra reputación y confianza pública. Por ello, mantenemos nuestro enfoque en:

1. Erradicar la esclavitud moderna.
2. Revisar el código de conducta global para proveedores.
3. Comprender los riesgos de la cadena de suministro y cómo mitigarlos y atenderlos, para lo cual se aplicó globalmente una encuesta.
4. Capacitar a los líderes sobre los asuntos de esclavitud moderna.
5. Habilitar el buzón *Hotline* internacional para denunciar casos o preocupaciones sobre esclavitud moderna, aun y cuando hasta el momento no hemos recibido ninguna.

En Venezuela, durante el FY21-22:

- a) Además de la *Hotline* internacional (disponible en nuestra página web), contamos con la línea local expresate@kpmg.com, buzón disponible las 24 horas.
- b) En nuestra capacitación “Actuando con integridad”, enseñamos a nuestra gente sobre el comportamiento esperado según nuestros valores, que respaldan la tolerancia cero a la violación de los derechos humanos; sin embargo, no realizamos formación específica sobre el tema para nuestra gente o trabajadores no empleados.
- c) Como parte de nuestro programa de [“Inclusión, diversidad y equidad”](#) (IDE) hemos estado trabajando en la alineación de los procesos internos con el plan global, abordando entre estas actividades algunos asuntos relacionados con el cese de la discriminación.

Innovación y transformación digital

Relevancia del tema para KPMG

(GRI 3-3; 302-5)



Para nuestra Firma de servicios profesionales, resulta clave contar con herramientas tecnológicas y digitales que no solo nos permitan agilizar nuestro trabajo y la entrega oportuna de resultados a nuestros clientes, sino que garanticen una mejor calidad en la recopilación, almacenamiento y análisis de datos.

Sabemos que en nuestro sector cada día surgen nuevas cosas por hacer, en el que tenemos altas expectativas y requerimientos más minuciosos por parte de los clientes; pero también por parte de nuestro personal que, por su perfil creativo, curioso y ávido de conocimientos y actualización constante en sus áreas de experiencia, también ameritan herramientas que los acompañen y respalden en su desempeño profesional.

En ese sentido, la transformación digital de nuestros servicios es permanente, y así mismo, la innovación es una cualidad imprescindible para mantenernos hoy en el mercado, considerando que como Firma ofrecemos el acompañamiento y desarrollo de mejores prácticas para nuestros clientes.

Además, la innovación y la transformación digital son aliados claves para nuestro enfoque sostenible, permitiéndonos, entre otras cosas, reducir el impacto ambiental de nuestras operaciones, acceder y potenciar nuevos mercados y oportunidades comerciales, ofrecer un mayor alcance para el desarrollo de las habilidades de nuestra gente, garantizar procesos más eficientes internamente, proporcionar facilidades para generar nuevas oportunidades de empleo, ofrecer una mejor experiencia a los clientes y definitivamente ser rentables en el tiempo.

En KPMG, también reconocemos que tenemos muchas oportunidades para aportar de manera positiva a la promoción de la transformación digital y la innovación en nuestro entorno, debido al alcance global de la red de firmas la que pertenecemos, nuestra relación profesional y la presencia en espacios de influencia; y todo esto a partir de los conocimientos de nuestra gente, así como por medio de las iniciativas sociales que desarrollamos con enfoque en la educación y apoyo a las comunidades para el desarrollo de sus habilidades técnicas útiles para el empleo decente.

De esta manera, nos hemos propuesto asegurarnos de que las instalaciones de la Firma respondan a las necesidades reales de nuestra gente, permitiéndoles una experiencia grata donde las condiciones de infraestructura sean de calidad, en cumplimiento con las exigencias propias de los derechos humanos, principios de equidad y la protección del medio ambiente, siempre orientados desde la sostenibilidad.

Para cumplir con esto nos enfocamos en:

1

Implementar la tecnología para nuestras actividades laborales, con una plataforma digital sólida y actualizada que respalde nuestras operaciones diarias.

2

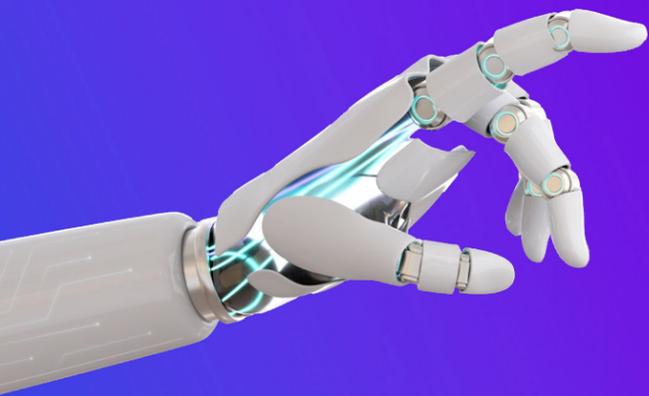
Modernizar nuestras instalaciones para mejorar la experiencia interna.

3

Fomentar la innovación en nuestros servicios, implementando tecnología de alta calidad.



En ese sentido, establecimos un plan de inversión para la adquisición y desarrollo de tecnología, que tuviera resultados directamente en la prestación de servicios a nuestros clientes:



Inversión en tecnología



Compra de *laptops*



Licenciamiento a proveedores locales



Soporte de infraestructura tecnológica

Inversión de
10.400 horas

Entre las **mejoras realizadas a nuestra infraestructura** destacan:

Conectividad

Servicio de Internet por fibra óptica en nuestras oficinas con diferentes proveedores. Disponible para nuestra gente, clientes y para eventos realizados con la comunidad.

Conectividad por la red privada virtual (VPN, por su acrónimo en inglés):

La conexión a la VPN es requerida para buscar información en la estructura de carpetas (*File Server*), todas las aplicaciones a excepción de la *suite* de O365 (correo, Ms Teams, One Drive, One Note, SharePoint), Cisco Webex y KPMG Clara workflow.

En la **actualización de los equipos para el personal**, hemos incluido criterios no solo de calidad, sino también de impacto ambiental; en ese sentido nuestra selección incluye las siguientes características:

Las baterías y los componentes, incluyendo su envoltura, contribuyen a la reducción de la huella de carbono.



Actualización de 60 estaciones de trabajo con equipos portátiles HP ZBook Firefly de 14 pulgadas G8 para nuestra gente.

40% de plástico reciclado posconsumo.

Bajo contenido en halógenos.

El material del embalaje está fabricado con fibras de madera 100% recicladas y de materiales orgánicos.

Con la inversión realizada en la renovación tecnológica de los equipos portátiles, se ejecutó el proceso de rotación y desincorporación de estaciones de trabajo de nuestra gente. KPMG en Venezuela tiene categorizado su parque de estaciones de trabajo tecnológica considerando el tiempo de uso en el ambiente productivo. Esto prioriza los modelos a ser desincorporados, ya sea por obsolescencia o capacidad.



La incorporación de equipos portátiles generó un total de 63 cambios considerando la rotación sobre aquellos que aún se encuentren vigentes. Esta rotación permitió realizar la desincorporación de 17 equipos, los cuales se procesarán como [desecho tecnológico](#). Esta cantidad se irá incrementando a medida que el proceso de rotación continúe.

Además; hemos trabajado en **la actualización de plataformas y desarrollo de sistemas internos, según sigue:**

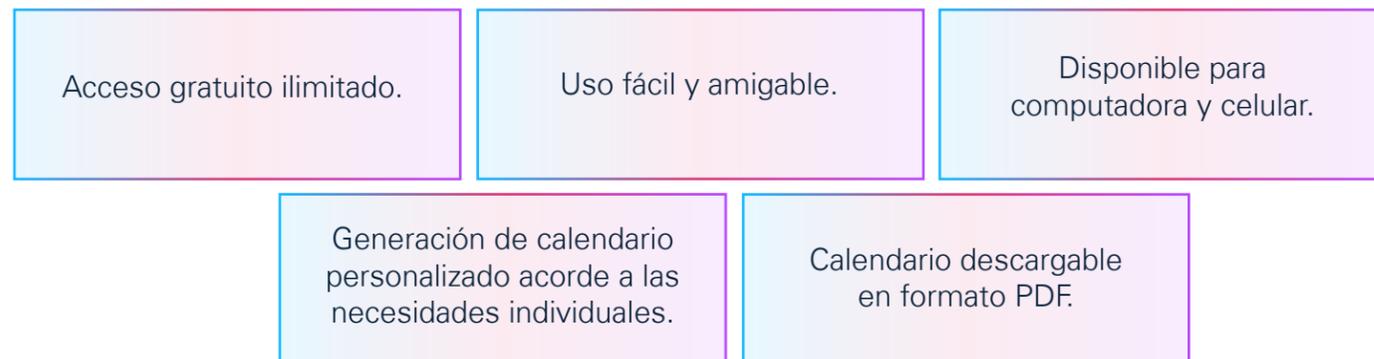
Nuevas tecnologías

A partir de este año contamos globalmente con las siguientes aplicaciones cuyo uso comenzó en el año sobre el cual se informa, pero cuyo lanzamiento corresponde al siguiente año:

- *Degreed*: Implementación de una plataforma permanente que será utilizada para encontrar contenido de aprendizaje, desarrollar habilidades y asumir con éxito nuevos desafíos profesionales.
- *OpenPD (Open Performance Development)*: Implementación de una plataforma de desarrollo basada en el enfoque global, con las ideas más recientes sobre rendimiento. Un proceso valioso e intuitivo que le permitirá a cada colaborador concentrarse en lo que es más importante, su carrera y el crecimiento de nuestra Firma.

Desarrollos internos

- [Portal tributario](#): Herramienta web que está a la disposición de cada uno de nuestros grupos de interés para obtener un calendario personalizado que les permita mantenerse al día con sus obligaciones tributarias. Entre las ventajas que supone esta herramienta están:



- *Reservas de recursos*: Herramienta web que permite gestionar las horas de trabajo que se le asigna a cada proyecto y permite optimizar de esta manera el tiempo de los profesionales designados. Gestiona también los conflictos que pueden generarse al cargar al mismo profesional en varios proyectos al mismo tiempo.
- *Inventario ITS*: Herramienta que permite gestionar el inventario de una función o departamento, facilitando el manejo de la información y llevando un control de los reportes e historial de los datos registrados en la base de datos. Esto facilita la auditoría de cada función o departamento.
- *Carteleras digitales*: Herramienta para administrar, desde Mercadeo y Comunicaciones, los contenidos proyectados en cada una de las carteleras digitales, tanto en Caracas, como en las oficinas regionales. Estos contenidos pueden ser en formato de imagen estática, GIF, animaciones o videos.

Seguridad de los datos y la información

Relevancia del tema para KPMG

(GRI 3-3; 418-1)

La seguridad de la información constituye uno de los temas principales para la administración del riesgo y de la calidad en toda la cadena de valor de la Firma. KPMG está obligada a proteger estrictamente la confidencialidad de la información de sus clientes y de la propia Firma.

Estamos conscientes del impacto negativo que la ocurrencia de errores de este tipo podría generar en nuestro negocio, desde el punto de vista de la reputación, el posicionamiento y la rentabilidad en el tiempo; pero también reconocemos que puede haber un impacto externo importante para los clientes y la comunidad. En ese sentido, 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, y disponemos de políticas asociadas con las mejores prácticas del Reglamento General de Protección de Datos (GDPR, por su acrónimo en inglés), 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:

- [Declaración de privacidad](#): Con información sobre cómo recopilamos, usamos, enviamos y protegemos la información personal que hemos obtenido.
- Políticas de privacidad de datos personales: Establecen las mejores prácticas para mantener un nivel adecuado de privacidad de datos personales en la recopilación, procesamiento y divulgación, incluso su transferencia transfronteriza.
- Principios fundamentales de la privacidad de datos: Al manejar los datos personales de nuestros clientes nos regimos por estos diez principios claves para mantener seguros los datos personales de nuestros clientes y terceros:
 - Transparencia.
 - Limitación de la finalidad.
 - Calidad y proporción de los datos.
 - Seguridad y confidencialidad.
 - Acceso, corrección, eliminación y oposición.
 - Información sensible.
 - Datos utilizados para *Marketing*.
 - Proceso automatizado.
 - Transformación de información y cumplimiento.

- Políticas de seguridad de información: Describe el conjunto mínimo de controles de seguridad de la información aplicable para todos los activos tecnológicos de KPMG (sistemas y aplicaciones, incluidos los servicios aplicables en la nube).

Además, realizamos esfuerzos importantes para robustecer una cultura interna que contribuya a mejorar el programa de seguridad de la información, que está orientado a evitar la divulgación, el uso, el acceso o la pérdida no autorizada de la información de nuestros clientes, por medio de formación y campañas permanentes de sensibilización para nuestros colaboradores y terceras partes, con las premisas de:



La red global de firmas a la que pertenecemos 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.

Por otra parte, para orientación sobre asuntos de:

- Privacidad de datos, tenemos el siguiente correo: VE-FMPRIVACY@kpmg.com

- Seguridad de la información, tenemos el siguiente correo: Ve-FMISO@kpmg.com

Nos enorgullece decir que durante el FY21-22 no se presentaron situaciones que pudieran haber afectado la integridad, confidencialidad y disponibilidad de la información de KPMG, nuestra gente o los clientes.

Tenemos cero casos de reclamos por violaciones de datos a clientes o de la Firma, o por incumplimiento de regulaciones locales.



Personas

Selección, retención y gestión del talento humano

Relevancia del tema para KPMG

(GRI 3-3)



Como Firma, nos hemos comprometido con generar un impacto positivo impulsando el empleo justo, ofreciendo oportunidades de trabajo decente para mujeres y hombres sin discriminación, apostando a su desarrollo profesional y crecimiento económico con mejoras permanentes, siempre en cumplimiento con la ley y garantizando el respeto por sus [derechos humanos](#).

Por lo que, en cuanto a la gestión de nuestro talento humano, hacemos énfasis en los siguientes temas:



Primer empleo



Aprendizaje continuo



Crecimiento de carrera



Inclusión, diversidad y equidad (IDE), sin discriminación de tipo alguno.



Salud y bienestar (físico y mental)

Actualmente, enfrentamos muchos desafíos (global y localmente) para la retención del talento, debido a los cambios y retos en la dinámica económica, las expectativas del talento joven, la migración registrada en nuestro país de cientos de profesionales, entre otros. Sin embargo, seguimos haciendo grandes esfuerzos en esta materia y estudiamos permanentemente las mejores prácticas globales y locales para adaptarlas e implementarlas internamente, con el propósito de que nuestra gente viva una experiencia extraordinaria en la Firma y desarrolle su máximo potencial. Somos conscientes de la relevancia que tiene nuestra gente en nuestro negocio, como base para la prestación de nuestros servicios y para garantizar nuestra permanencia, reputación y trascendencia en el tiempo; así como también, el impacto que generamos en ellos y sus familias a partir de las oportunidades de crecimiento y bienestar que brindamos internamente.

Tenemos la certeza de que el bienestar de nuestra gente, se traducirá en el nuestro.



Nuestro equipo de trabajo

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

(Indicadores adicionales WEPs #3; 21)

Para el período FY 21-22 nuestra plantilla de empleadas y empleados estuvo distribuida de la siguiente manera:

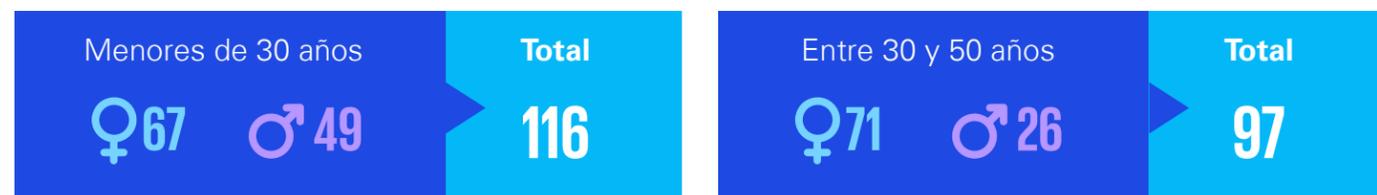
Clasificación por género



Clasificación de nuestra gente por oficina

Indicador	Barquisimeto	Caracas	Maracaibo	Maracay	Pto. La cruz	Pto. Ordaz	Valencia	Total
Número de empleados	6	161	11	8	25	9	22	242
Número de empleados fijos	4	148	9	8	25	9	22	225
Número de empleados temporales	2	13	2	0	0	0	0	17
Número de empleados por horas no garantizadas	0	0	0	0	0	0	0	0
Número de empleados a tiempo completo	6	161	10	8	25	8	22	240
Número de empleados a tiempo parcial	0	0	1	0	0	1	0	2

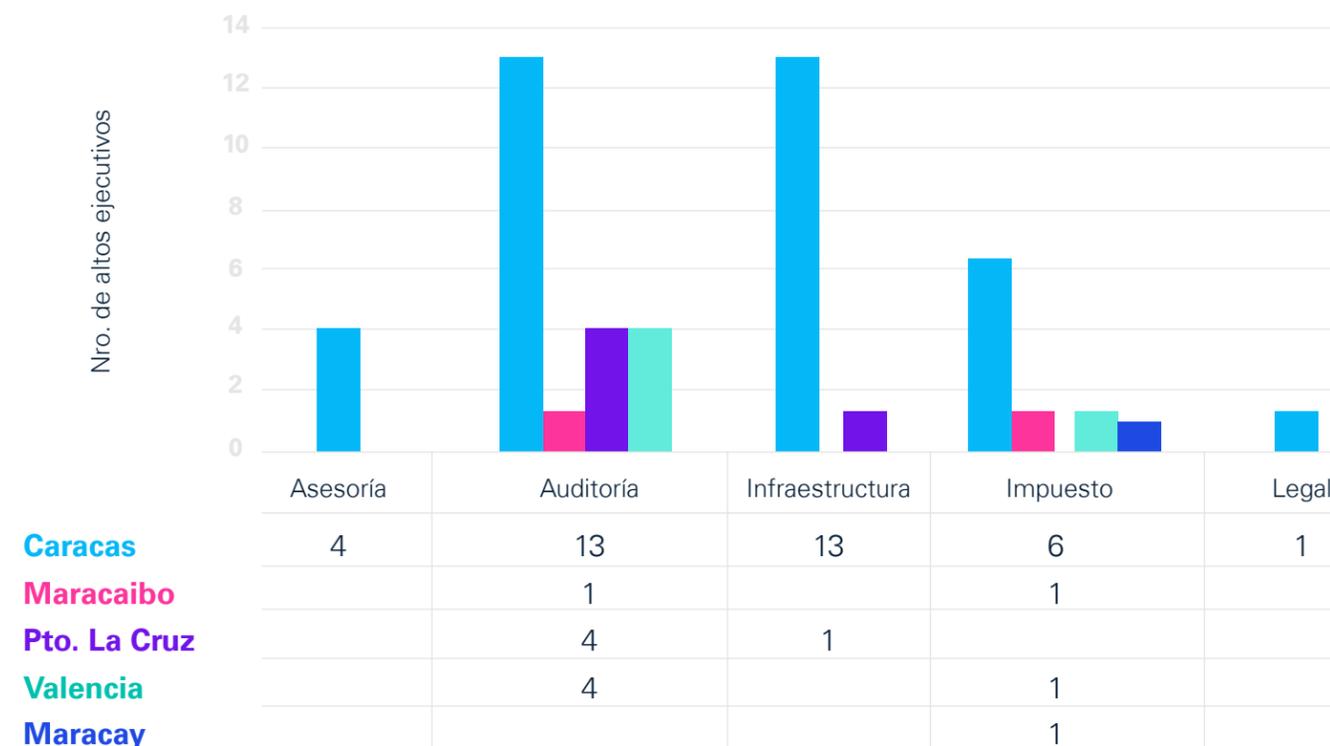
Empleados por categoría de diversidad (grupos etarios)



▶ **Total 242 personas**

El equipo de KPMG tiene dos personas con discapacidad.

Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local



Altos ejecutivos = directores, gerentes senior, gerentes.

Comunidad local = lugar donde está geográficamente cada colaborador.



Trabajadores que no son empleados de nuestra Firma

15 trabajadores:



8 oficiales de seguridad física en las oficinas.



6 operadores de mantenimiento (aseo y limpieza de las instalaciones).



1 operador de impresoras y reproducción de material.

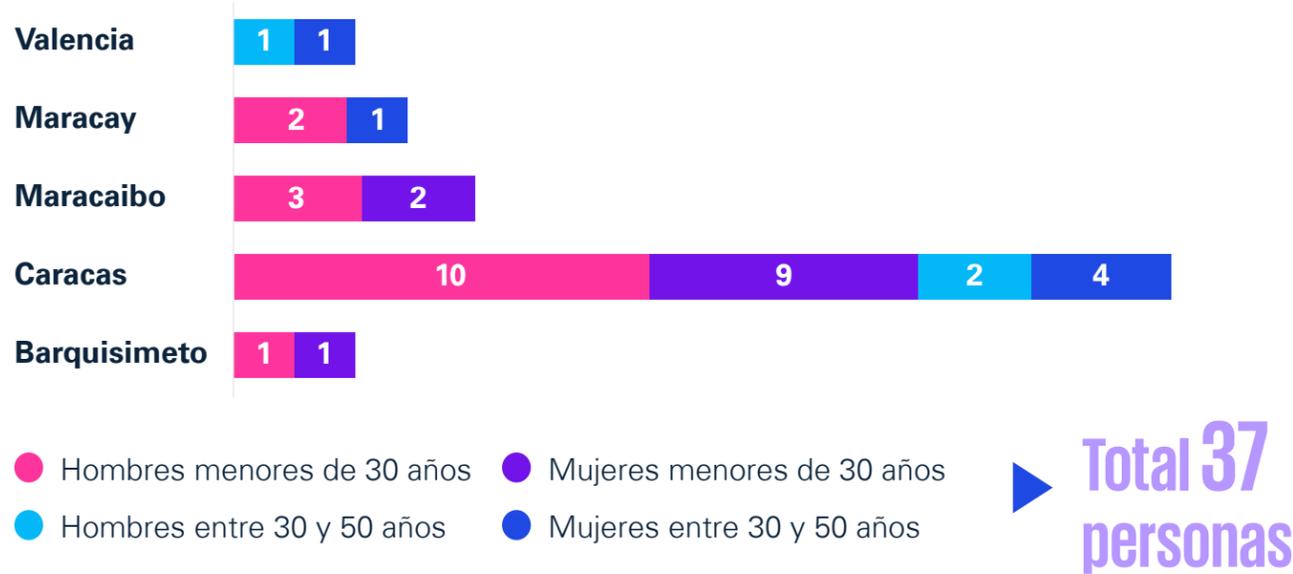
Contrataciones

(GRI 401-1)

(Indicador esencial WEPs #5)

(Indicadores adicionales WEPs #1; #17)

Tasa de contratación (grupos etarios)



Porcentaje de contrataciones

FY 20-21 ♀ 58% ♂ 42%

FY 21-22 ♀ 49% ♂ 51%

Índice de ausentismo por sexo

♀ 2,28% ♂ 0,92%



Rotación del personal

	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total
Egresos entre el 1° de octubre de 2021 y el 30 de septiembre de 2022	65	18	2	85
Total de profesionales hasta septiembre de 2021	153	111	50	314
Porcentaje de rotación	42,48%	16,22%	4%	27,07%

Tasa de rotación anual por sexo

FY 20-21 ♀ 20,85% ♂ 34,91%

FY 21-22 ♀ 25,70% ♂ 35,78%

Condiciones laborales

(GRI 2-20; 2-30; 201-3; 202-1; 402-1; 404-2)

No tenemos sindicatos ni acuerdos de negociación colectiva; todas nuestras colaboradoras y colaboradores tienen las mismas condiciones contractuales sin discriminación por la duración de la jornada laboral.

En Venezuela no hay exigencia legal sobre planes de pensiones.

En Venezuela no contamos con plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales. Tampoco tenemos planes de ayuda para la gestión del final de las carreras profesionales por jubilación o despido.

Nuestros colaboradores no reciben su salario en función de las reglas sobre salarios mínimos.

Nuestra política de compensación aplica criterios que nos permiten contar con un sistema de compensación justo y equitativo, en el que la remuneración no esté sesgada por subjetividades y cumpla con todas nuestras políticas internas, enmarcados principalmente en la Ley Orgánica del Trabajo para las Trabajadoras y los Trabajadores (L.O.T.T.T.) y las demás leyes que rigen la materia en nuestro país.



KPMG Ideation Challenge (KIC)



Este año llevamos a cabo en nuestra sede de Caracas el concurso diseñado por *KPMG International* para dar a jóvenes universitarios la oportunidad de crear soluciones reales para un futuro sostenible y responsable. **Un programa global de atracción de talento e impulso de la marca** que fomenta a las Firmas miembro a involucrar, atraer y contratar a los talentos más brillantes de las universidades.

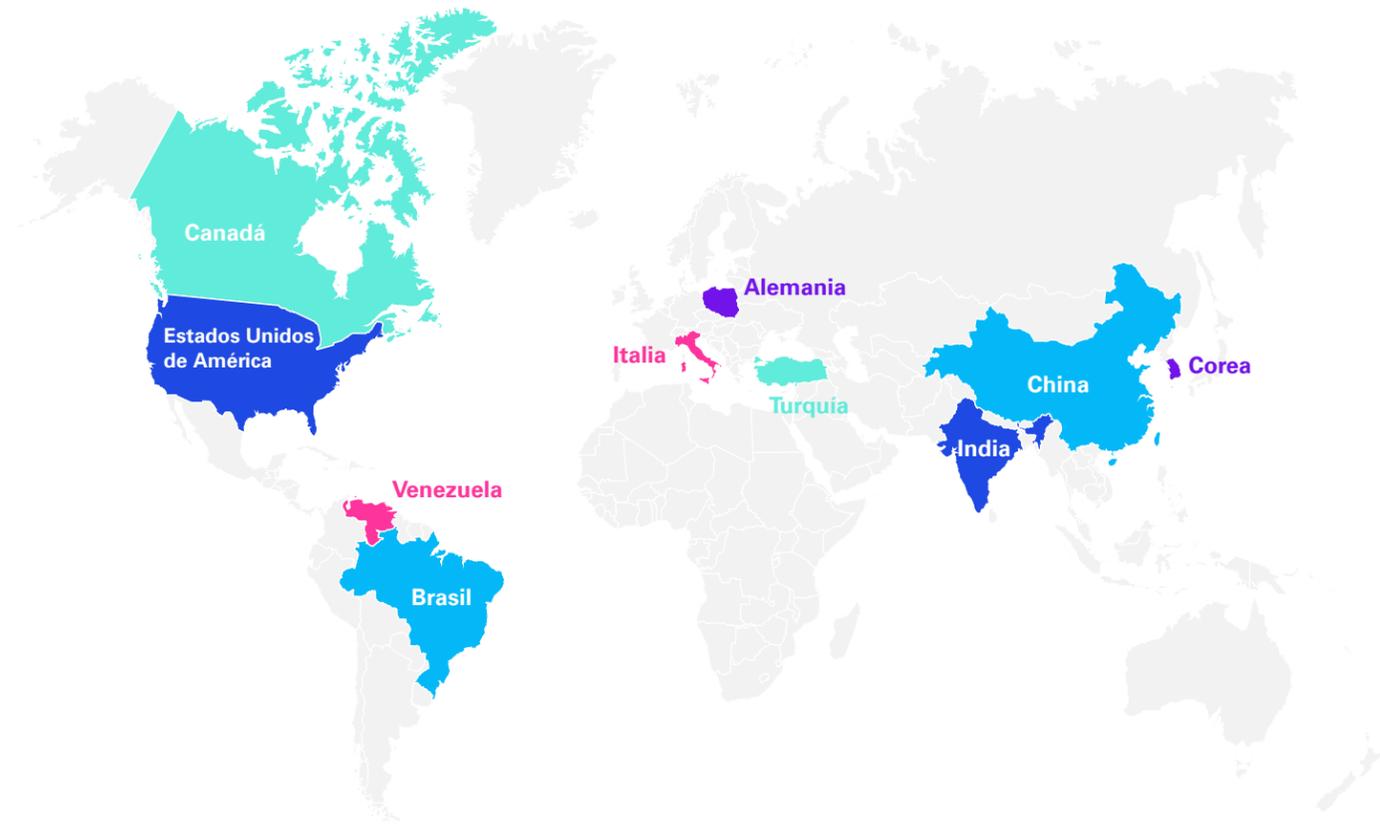
KIC nos permite reforzar la marca empleadora KPMG y la visión sostenible en la comunidad universitaria y en la red de profesionales.



KPMG Ideation Challenge en claves



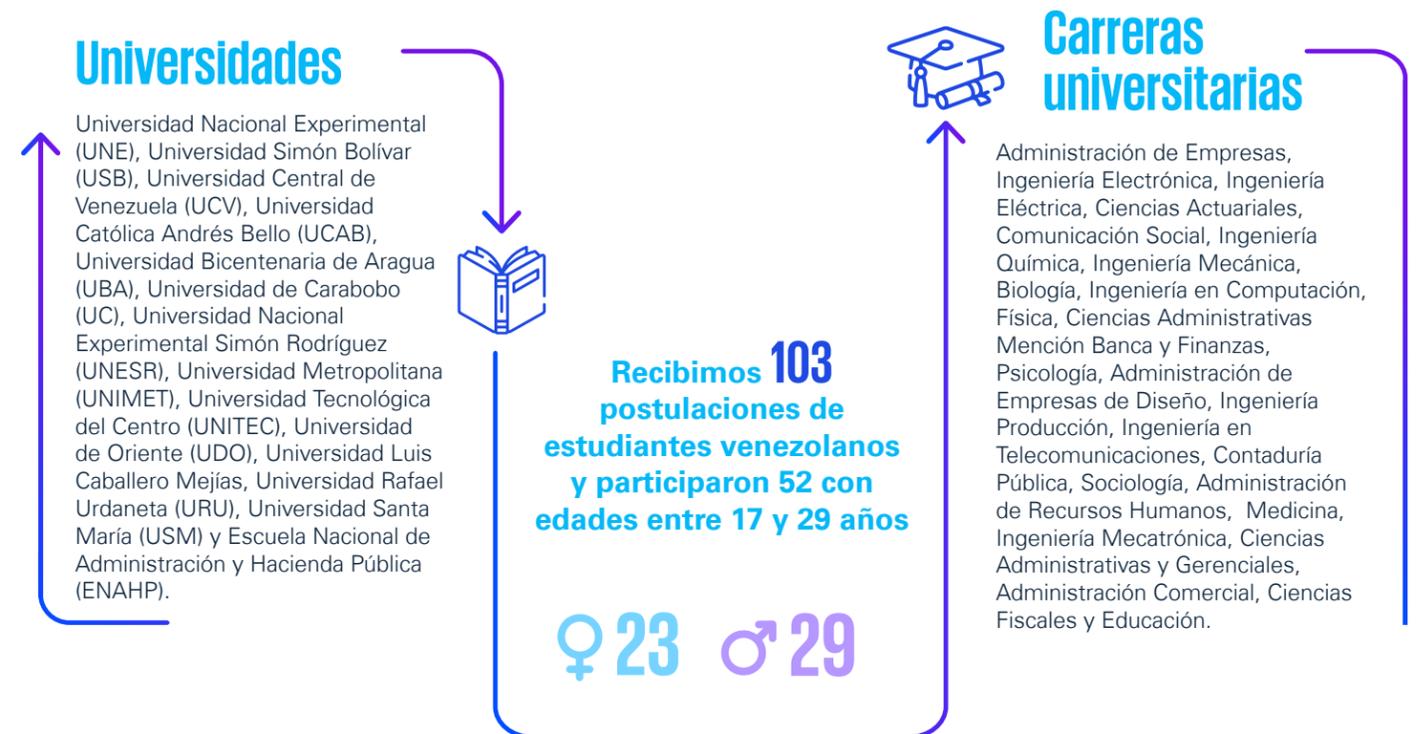
Los países participantes fueron:



El reto fue idear soluciones avanzadas y rentables que permitan a las economías, industrias, comunidades u organizaciones de Venezuela lograr la neutralidad de carbono.

Los participantes, entre otras cosas, plantearon ideas para ayudar a reducir las potenciales barreras para financiar, construir y operar proyectos que no solo sean mejores para el medio ambiente, sino que también sean esenciales para el crecimiento económico.

Con esto, la Firma demuestra una vez más que apuesta firmemente por la educación como un medio para generar un efecto multiplicador de iniciativas positivas que promuevan el cambio mucho más allá de su organización.



El estudiantado pasó por un proceso de adiestramiento de dos meses y medio, el cual constó de un día de KPMG *Ideation Academy* con módulos orientados a:

La creación de ideas.	La sostenibilidad.	La empatía con el consumidor.
<i>Elevator Pitch</i> .	Propuesta de valor.	Modelo del negocio.

Además, hicimos acompañamiento a los estudiantes con sesiones adicionales enfocadas en:



La sostenibilidad.



La descarbonización.



La innovación.



El realismo y análisis financiero.



Elevator Pitch.



El mercadeo.

Esas sesiones fueron dictadas tanto por profesoras y profesores invitados como por nuestro equipo profesional, además de hacer *networking* con las instituciones aliadas.

Los integrantes del equipo ganador recibieron un premio en metálico, tuvieron la oportunidad de vivir la experiencia de una pasantía en las oficinas de KPMG en Venezuela, según los requerimientos de su universidad, y también asistieron a un evento virtual organizado por el *Global People Team* de KPMG para todos los equipos ganadores.

Para el próximo año fiscal estamos diseñando un formato nuevo para la competencia local.



Formación del capital humano y desarrollo de carrera

Relevancia del tema para KPMG

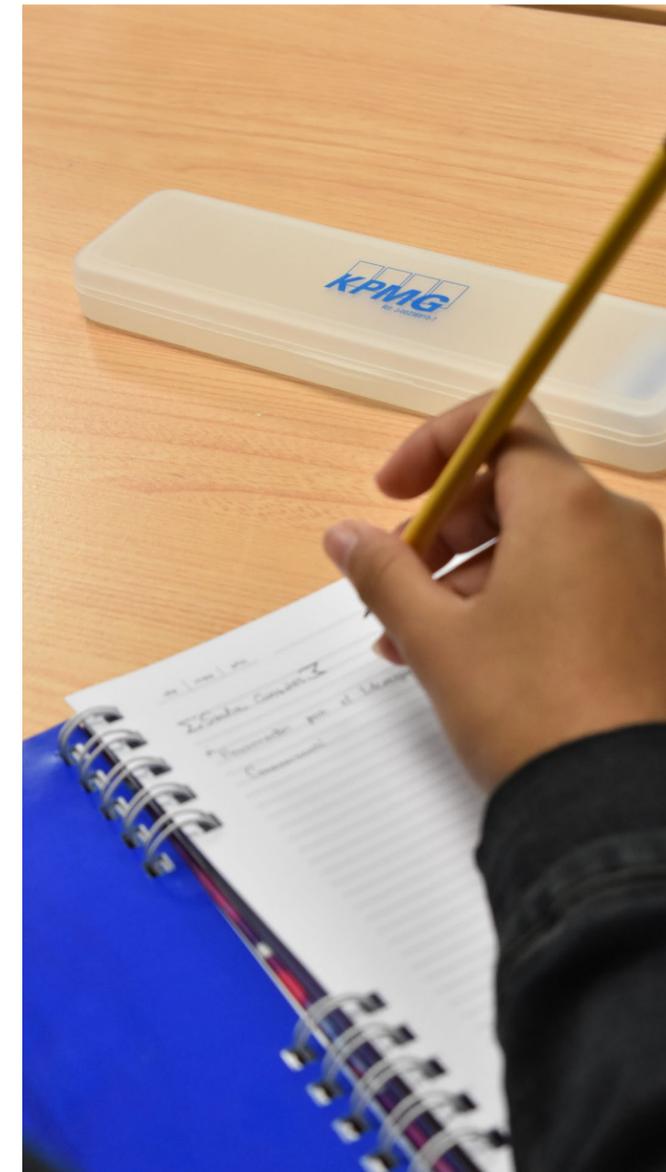
(GRI 3-3)



Como Firma de servicios profesionales, la educación de calidad y continua de las personas constituye un factor de éxito tanto para la sostenibilidad de nuestro negocio en el tiempo, como para el progreso de la sociedad en general.

La educación es pieza clave para lograr los cambios positivos que necesitamos en el mundo: La superación de la pobreza y la corrupción, la innovación, la equidad de género y reducción de las desigualdades, la concientización ecológica y muchos más. Es por ello que [hemos priorizado en nuestra organización el Objetivo de Desarrollo Sostenible N° 4 de la Agenda 2030: "Educación de calidad"](#), y lo hemos integrado en nuestro ADN corporativo² para la toma de decisiones, el fortalecimiento interno, el [apoyo directo a las comunidades y por medio de instituciones académicas o asociaciones sin fines de lucro](#), zonas de influencia, relaciones y alianzas.

En relación con este tema material, durante el FY21-22 mantuvimos nuestro compromiso con la formación continua de nuestra gente de acuerdo con las necesidades particulares de cada función o departamento y el rol en el que se desempeñan, fomentando de esta manera la excelencia profesional, que le agrega valor a su carrera, establece un elemento diferenciador para nuestra Firma y garantiza un mejor desempeño en los servicios para nuestros clientes. Por esta razón, cada año nos planteamos nuevas e innovadoras estrategias de capacitación (interna y externa) para el desarrollo de las habilidades blandas, técnicas y digitales de nuestros profesionales, las cuales describiremos a continuación.



² En el Plan de Impacto está el detalle sobre nuestro enfoque de gestión con respecto a los asuntos de aprendizaje continuo y desarrollo del capital humano.

Capacitaciones por función

(GRI 404-1)

(Indicador complementario WEPs #2)

(Indicador adicional WEPs #7, #14)

Este año contamos con la nueva plataforma de *Global Learning Management Systems (GLMS)* que lleva la memoria de los cursos realizados de manera más expedita y logramos ofrecer más de 90 horas promedio anuales de capacitación para nuestra gente:



Promedio anual de horas de capacitación



A continuación, presentamos de qué manera hemos distribuido las capacitaciones por función:

Asesoría

Horas de formación en temas técnicos

Distribución por género



Distribución por regiones



Distribución por cargo



Total horas de formación en temas técnicos **937**

Horas de formación en temas soft

Distribución por género



Distribución por regiones



Distribución por cargo



Total horas de formación en temas soft **257**

Tenemos el enfoque en seguir trabajando en la formación de nuestra gente en los asuntos técnicos de las soluciones transversales de la función de Asesoría, así como potenciar las habilidades blandas en: *Digital skills, metodologías ágiles y productividad.*



Nombre de los temas técnicos tratados (destacados):

a. Programas organizados por la función de Asesoría

Metodologías: *Corporate intelligence methodology, programa COSO 2013, people and change methods.*

Tecnología: *Insurtech, el impacto de las nuevas tecnologías en el sector asegurador venezolano.*

Calidad: *QPR for advisory forensics y similares, programa de anti-money laundering fundamentals, fraud database for fraud risk, la empresa y delitos financieros transnacionales, programa avanzado en auditoría forense.*

Negocios / marketing: *Economía circular e innovación en modelos de negocios, prospección: Encuentra a tus futuros clientes y aliados, diplomado en economía digital y criptoactivos.*

b. Programas organizados por otras unidades funcionales o departamentos a los que asistieron los profesionales de Asesoría

Metodologías: *KPMG Clara workflow.*

Acreditaciones: *IFRS. US GAAP/GAMG, KCw: Specialists and STMs, actualización en materia de riesgo de LC/FT/FPADM.*

Capacitaciones obligatorias para los profesionales contratados: *Autoestudios de la línea profesional; inducción corporativa, programas latinoamericanos: LATAM series training.*

Herramientas de trabajo: *DataSnipper Training.*

Capacitaciones desarrolladas localmente: *Mesas de trabajo/ Mesas técnicas de Audit IT – IRM. NIC 36 y NIIF 13 Mejores prácticas.*

Marketing MKT: *Taller la venta perfecta: Construyendo mejores prácticas de vanguardia.*

Riesgo: *Integridad, independencia, anti soborno y corrupción.*

Riesgo – NITSO: *Seguridad de la información (Phishing. IPF. Global data privacy training – 2022, protegiendo la información, ciberseguridad. Ingeniería social).*

Calidad: *Reunión técnica de calidad y riesgo.*

Nombre de los temas *soft* tratados (destacados):

Programas organizados por otras unidades funcionales o departamentos a los que asistieron los profesionales de Asesoría

Gerencia: *New managers, reuniones gerenciales, workshop: Empoderando para la acción.*

Salud: *Charlas informativas de empresas aseguradoras, cómo cultivar la alegría en el entorno laboral.*

Sostenibilidad: *Programas ESG.*

IDE: *Rol del componente de género, orgullo LGTBQ+, lenguaje inclusivo, lidera -liderazgo femenino, liderazgo inclusivo, sesgos inconscientes.*

Principales desafíos en Asesoría



Amplio portafolio de soluciones, que implica monitorear diversas áreas del conocimiento para estar al día en los temas técnicos y requiere el involucramiento de todas las personas. El *South America cluster* está estandarizando los lineamientos de capacitación para Asesoría con un máximo de 80 horas anuales por profesional.



Oferta de proveedores para capacitar al personal para que mejoren su nivel del idioma inglés y limitaciones de algunos colaboradores para cursar las capacitaciones ofrecidas en el idioma inglés.



Incorporación de profesionales de otras funciones que por su experiencia en el campo de trabajo puedan robustecer a los equipos de Asesoría y la nivelación de ellos en los diferentes cursos de esta función.

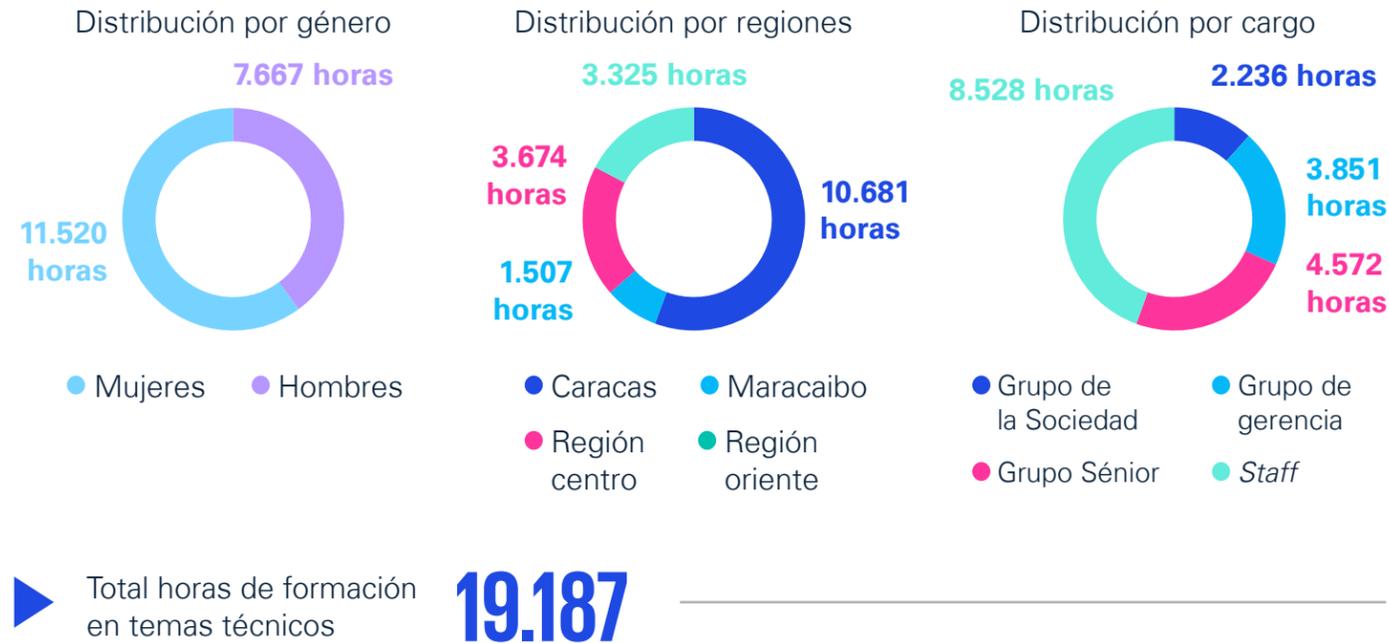
Logros de la función de Asesoría



Poder cubrir tópicos en tendencia tales como ESG y Calidad, en consistencia con nuestra estrategia.

Auditoría

Horas de formación en temas técnicos



Horas de formación en temas soft



Nombre de los temas técnicos tratados (destacados):

a. Programas organizados por la función de Auditoría

Metodologías: MATC y otros - KPMG Clara workflow (Planning analytics, journal entry analysis. Substantive sampling, KCw: Specialists and STMs, account analysis, interim reviews, train the trainers 2022, KPMG Clara workflow).

Acreditaciones: Sampling, IFRS. US GAAP/USGAAS, programas de inicio en la auditoría: Introducción a la auditoría, programa KAM / eAudIT, auditando inventarios.

Programas latinoamericanos: LATAM series training.

Herramientas de trabajo: DataSnipper training.

Capacitaciones desarrolladas localmente:

Muestreo subpoblaciones y riesgo agregado, *workshop*: Audit IT – IRM. Banca I, actualización en materia de riesgo de LC/FT/FPADM, NIC 36 y NIIF 13 mejores prácticas.

b. Programas organizados por otras funciones o departamentos con participación del equipo de Auditoría

Capacitaciones en Asesoría: Corporate intelligence methodology, employee screening. Economía digital y criptoactivos, people and change.

Riesgo: Integridad, independencia, anti soborno y corrupción.

Riesgo – NITSO: Seguridad de la información (Phishing, IPF. Global data privacy training – 2022, protegiendo la información, ciberseguridad, ingeniería social, cuentas privilegiadas).

Calidad de la auditoría: KPMG Clara quality & compliance evaluation workflow, System of quality management – SoQM, QPR training. Reunión técnica de calidad y riesgo, EQC.

Capacitaciones obligatorias para los profesionales contratados: Autoestudios de la línea profesional.

Nombre de los temas soft tratados (destacados):

Programas organizados por otras unidades funcionales o departamentos a los que asistieron los profesionales de Auditoría

Gerencia: New managers, reuniones gerenciales, *workshop*: Empoderando para la acción.

Salud: Charlas informativas de empresas aseguradoras, cómo cultivar la alegría en el entorno laboral.

Sostenibilidad: Programas ESG.

IDE: Rol del componente de género, orgullo LGTBO+, lenguaje inclusivo, lidera-liderazgo femenino, sesgos inconscientes.

Principal desafío en Auditoría



Continuar aportando confianza a todos nuestros clientes, mercados y público en general, considerando lo complejo e incierto del entorno global en los ámbitos social, político y económico.



Implementación total en Venezuela para los proyectos de auditoría y aseguramiento de nuestra herramienta tecnológica KPMG Clara *workflow* (KCw), la cual es una plataforma inteligente e intuitiva que fomenta la consistencia global en la ejecución de las auditorías.

Logros de la función de Auditoría



Fortalecimiento, documentación y prueba de diseño de todos los controles relacionados con nuestro sistema de gestión de la calidad requeridos para cumplir anticipadamente con la nueva Norma Internacional de Gestión de Calidad (ISQM1).



Hemos cumplido con la entrega y revisión de los requerimientos para el registro de firmas y organizaciones profesionales abierto recientemente por la Federación de Colegios de Contadores Públicos de la República Bolivariana de Venezuela (FCCPV), en el cual pretendemos que se declare anualmente la autoevaluación del sistema de gestión de la calidad de todas las firmas y organizaciones profesionales.

Objetivos a corto plazo

1

Aprovechamiento de la plataforma tecnológica del flujo de trabajo de KPMG Clara para continuar potenciando los servicios de aseguramiento en ESG.

2

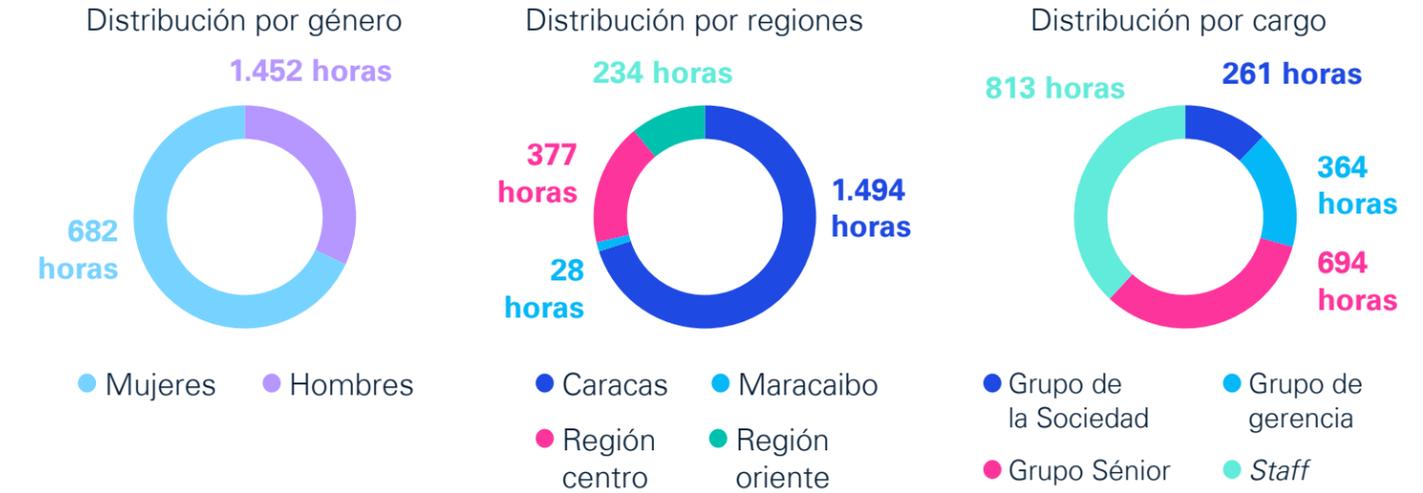
Formar a la totalidad de los profesionales en auditoría para prestar servicios de aseguramiento en ESG.

3

Ejecutar el programa de evaluación de todos los controles relacionados con nuestro sistema de gestión de la calidad para el año que terminará el 30 de septiembre de 2023 y poder concluir que sí se están logrando los objetivos de dicho sistema.

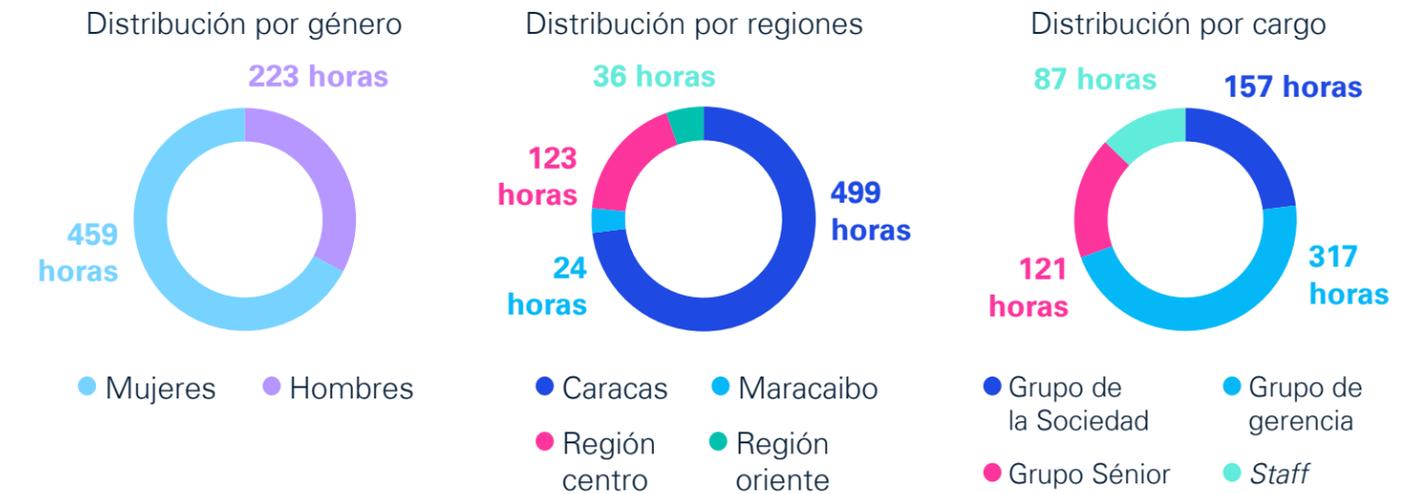
Impuesto y Legal

Horas de formación en temas técnicos



▶ Total horas de formación en temas técnicos **2.135**

Horas de formación en temas soft



▶ Total horas de formación en temas soft **683**

Nombre de los temas técnicos tratados (destacados):

a. Programas organizados por el área

Calidad: *Tax & Legal QPR Training, QPR for Tax & Legal.*

Programas regionales: *Latin America Tax & Legal regional training | U.S. Taxation, Regional Training, 2022 SEC Workshop, TAX Update 2021, KPMG global mobility virtual form.*

Capacitaciones desarrolladas

localmente: *Tax essentials learning program 2022 I. Reunión técnica - Reforma de la Ley de Impuesto a las Grandes Transacciones Financieras (actualización), Excel avanzado para administradores y contadores.*

b. Programas organizados por otras funciones con participación del equipo de Impuesto y Legal

Acreditaciones: *IFRS, KCw: Specialists and STMs, US GAAP / 2021 GAMG y AASB Developments.*

Capacitaciones en asesoría: La empresa y delitos financieros transnacionales.

Riesgo: Integridad, independencia, antisoborno y anticorrupción.

Riesgo – NITSO: Seguridad de la información (*Phishing, IPF, Global data privacy training – 2022*, protegiendo la información, ciberseguridad, ingeniería social)

Calidad de la auditoría: SoQM, reunión técnica de calidad y riesgo.

Capacitaciones obligatorias para los profesionales contratados: Autoestudios de la línea profesional.

Marketing MKT: Taller la venta perfecta: Construyendo mejores prácticas de vanguardia.

Herramientas de trabajo: Mejoras Dynamics GP.

Nombre de los temas *soft* tratados (destacados):

Programas organizados por otras unidades funcionales o departamentos a los que asistieron los profesionales de Impuesto y Legal

Gerencia: New manager. Reuniones gerenciales, *workshop:* Empoderando para la acción.

Salud: Charlas informativas de empresas aseguradoras, cómo cultivar la alegría en el entorno laboral.

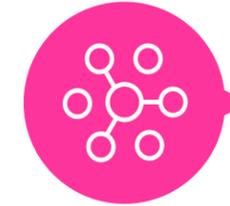
Sostenibilidad: Programas ESG.

IDE: Rol del componente de género. Orgullo LGTBQ+, lidera-liderazgo femenino. Liderazgo inclusivo, sesgos inconscientes.

Principales desafíos en Impuesto y Legal



Revisión constante de los programas de capacitación técnica disponibles, considerando la incorporación continua de más profesionales al departamento.



Actualización sobre nuevas normativas tributarias considerando la dinámica del sistema tributario venezolano que requiere de una constante y oportuna capacitación técnica para estar al día con los cambios y poder brindar una asesoría de calidad a nuestros clientes.



Considerando que nuestro sistema tributario no está a la vanguardia de los otros países de la región, se requiere de un esfuerzo adicional para conocer y estar actualizados sobre los cambios en materia de tributación internacional y sus efectos en las entidades multinacionales.

Logros de la función de Impuesto y Legal



Se logró un incremento importante de las horas de capacitación de la función de Impuesto y Legal, tanto en temas técnicos como *soft*.



Se creó el “*Tax Essentials Learning Program*” dirigido a los profesionales que se incorporan al *staff* de la función de Impuesto, el cual busca a través de 20 sesiones de 2,5 horas cada una, transmitir conocimientos básicos sobre el sistema tributario venezolano y los principales tributos que lo componen, desarrollando así las competencias técnicas iniciales requeridas que le permitan al *staff* potenciar su crecimiento profesional. Durante el FY21-22 se llevaron a cabo las primeras 16 sesiones, esperando ser completadas en el ejercicio 22-23.



Estuvo disponible para el equipo gerencial y los miembros de la Sociedad el programa de sesiones técnicas “*Latin America Tax & Legal Regional Training*” impartido por líderes regionales de las distintas funciones de Impuesto de América, en el cual, durante cinco sesiones virtuales a través de MS Teams, se cubrieron temas de actualización sobre la tributación en Estados Unidos de América y su efecto en las empresas latinoamericanas, fusiones y adquisiciones, precios de transferencia, BEPS 2.0 y tratados para evitar la doble tributación.

Para el FY 22-23 continuaremos promoviendo las capacitaciones técnicas y de habilidades blandas y *high skills* del equipo de Impuesto y Legal, buscando el desarrollo profesional de tal función con pensamiento global que cumpla con las habilidades mínimas requeridas por la región.

Una vez culminado el "Tax Essentials Learning Program", se incluirán sesiones de trabajo adicionales dirigidas a la documentación de los papeles que soportan nuestro trabajo y se iniciará el "Tax Advanced Learning Program" con la intención de darle continuidad a las capacitaciones técnicas del *staff* de impuesto.

Continuaremos promoviendo la participación del equipo gerencial y de los miembros de la Sociedad en los programas de capacitación de la región y en programas y diplomados externos que potencien su crecimiento profesional.



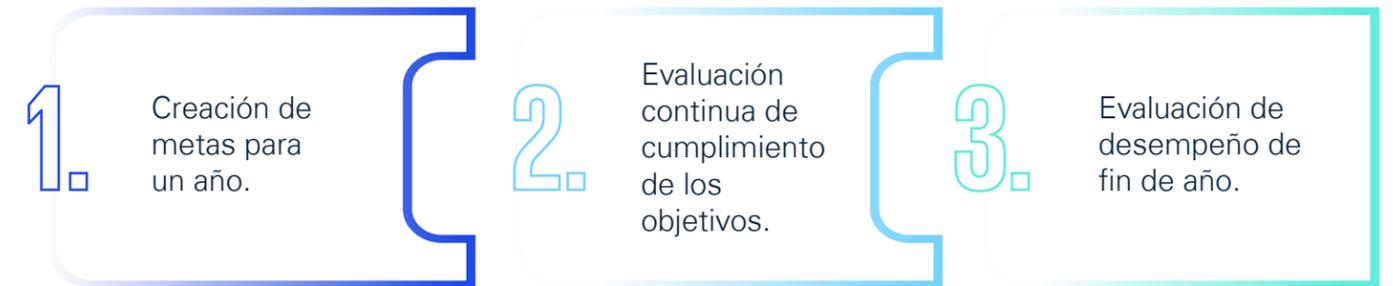
Evaluación del desempeño y compensación

(GRI 2-21; 404-3; 405-2)

(Indicador complementario WEPs #5)

(Indicador de media de entrada y soporte WEPs #18)

Todos los colaboradores reciben evaluación de su desempeño durante el año, por medio de la herramienta de evaluación del desempeño *My Performance Development* (MyPD) que nos permite hacer un seguimiento de las siguientes etapas del desarrollo profesional:



Este proceso implica, además, una calificación entre cinco escalas de evaluación que se alinean directamente con su compensación:

Ratio de compensación total anual

La diferencia entre la persona que recibe la mayor compensación por desempeño con respecto a la media es de Bs11.537,73, lo cual representa 5% de separación. Esto tomando en cuenta la compensación y aportes especiales en un año.

Bs 11.537,73



El grupo de gerencia es el mejor compensado; a su vez, la mejor compensación salarial la perciben aquellos con la evaluación de más alto desempeño. Esta compensación se compone de: Pago en Bs + compensación adicional + bonificaciones. A estos colaboradores también se les otorga una experiencia que acompaña su desarrollo profesional. La diferencia entre el perfil mejor pagado y la media es 5%, lo que representa un monto aproximado de USD461. Esta diferencia agrupa las compensaciones adicionales.

Ascensos

(Indicador esencial WEPs #6)

(Indicador de media de entrada y soporte WEPs #25)

Nuevas oportunidades de crecimiento para nuestra gente que nos llenan de orgullo porque conocemos su preparación y esfuerzo diario para continuar creciendo profesionalmente y hacerse un camino en nuestra Firma:

Porcentaje de promociones y oportunidades de carrera según género



Ascensos

Dirección	1	0	3	0
Gerencia Sénior	2	3	2	1
Gerencia	3	1	8	2
Supervisión	7	6	11	8
Sénior	13	13	13	5
Semi - sénior	11	15	5	4
Asistente 2	5	0	16	11
Total	42	38	58	31



Tenemos un firme compromiso con mantener nuestros niveles de representación por parte de mujeres en el liderazgo corporativo, tanto en el grupo de gerencia, como en el Gobierno Corporativo, impulsando su desarrollo, acompañándolas en su crecimiento y ofreciéndoles oportunidades de carrera y de formación continua.



Inclusión, diversidad y equidad (IDE)

Relevancia del tema para KPMG

(GRI 3-3)

(Indicador complementario WEPs #7)

(Indicador de media de entrada y soporte WEPs #1; #2; #3; #5; #9)

(Indicador adicional WEPs #2)



Tenemos un firme compromiso global y local con guiar las decisiones de la Firma desde 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 pilares de nuestro Plan de impacto³ y uno de los [Objetivos de Desarrollo Sostenible que hemos priorizado](#) para nuestro negocio, partiendo desde la premisa de que sin igualdad de género no podremos alcanzar el desarrollo sostenible. En ese sentido, como parte de nuestro programa "Inclusión, diversidad y equidad (IDE)", nos hemos propuesto trabajar en:

Compromiso del Liderazgo



Ramón de J. Ostos D.
Socio Director



Me comprometo a abrir espacios de oportunidad para el desarrollo y crecimiento profesional de mi equipo sin distinción de género, promoviendo la igualdad de oportunidades y derechos en todos los niveles y la formación de nuestras mujeres y hombres, para que en paridad, puedan ser parte de futuras generaciones de líderes. "

³ En el Plan de Impacto encontrará el detalle sobre nuestro enfoque de gestión con respecto a la inclusión, diversidad y equidad.



Tener una cultura inclusiva, basada en la confianza; tener una fuerza laboral educada y empática; y defender 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.

Para ello contamos con:

- [La política de inclusión, diversidad y equidad.](#)
- [La política de igualdad de género de mercadeo y comunicaciones.](#)
- Los canales y procedimientos para reportar casos de discriminación y acoso.
- Indicadores claves de desempeño (KPI, por sus siglas en inglés) claramente definidos de diversidad e inclusión para todo nuestro personal y los miembros de la Sociedad, con objetivos relacionados con la igualdad de género como parte de sus evaluaciones anuales de desempeño.

En KPMG en Venezuela, tenemos tolerancia cero a casos de abuso, acoso laboral, discriminación de cualquier tipo (raza, credo, identidad de género, sexo, orientación sexual, edad, nacionalidad, discapacidad y estado de gravidez), para nuestra gente, clientes y la comunidad.

Además, nos hemos enfocado en:

- Priorizar las alianzas con aquellas organizaciones que promuevan la inclusión, diversidad y equidad.
- Segregar por sexo todas las actividades que realizamos internamente y con terceros.
- Desarrollar planes de formación locales alineados con las capacitaciones de la red global y regional, para el aprendizaje y concientización de nuestra gente, en todos los niveles de la estructura organizacional, sobre los asuntos de IDE.

- Promover entre nuestros relacionados su participación y apoyo a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres.
- Respetar los derechos legales para la maternidad y paternidad de nuestra gente.
- Velar por que las mujeres de la Firma tengan las mismas oportunidades de llegar a las posiciones de liderazgo.
- Garantizar que no exista brecha salarial entre hombres y mujeres cuando se ejecuta un mismo trabajo.
- Garantizar, desde mercadeo y comunicaciones, la perspectiva de género.
- Impartir conocimientos y difundir diversas [publicaciones](#) para nuestros clientes, *targets* y la comunidad, sobre temas de interés, en los que se incluyen los de igualdad de género.

Equipo de inclusión, diversidad y equidad de KPMG en Venezuela



Yanelly Márquez C.
Socia Líder de
Inclusión, Diversidad
y Equidad (IDE)



Amarylis Zambrano
Directora *People,*
Performance &
Culture



Nakary Mendoza
Semi Sénior
People, Performance
& Culture

Canales de denuncia

Las personas que se sientan víctimas o presenciaren comportamientos inaceptables, contrarios a la política de IDE, tienen a su disposición:



[Línea directa internacional](#)



“Exprésate” para denuncias locales (0212) 277.41.73 o expresate@kpmg.com



Para establecer contacto con el equipo de IDE, está disponible el siguiente correo: ve-fmincdiv@kpmg.com

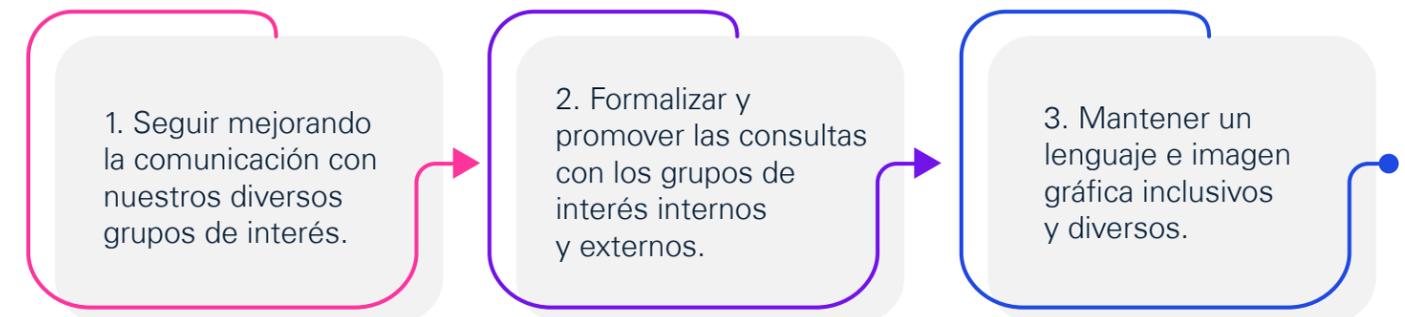
Comunicaciones con perspectiva de género

(Indicador complementario WEPs #6)

(Indicador de media de entrada y soporte WEPs #20)

Este año se implementó exitosamente 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 con los [Principios para el Empoderamiento de las Mujeres \(WEPs\)](#), por sus siglas en inglés) planteados por la ONU Mujeres, asumiendo la responsabilidad que tenemos como una voz influyente entre nuestros grupos de interés, procurando utilizar nuestras plataformas con un enfoque favorable para la igualdad, la diversidad, la inclusión y la equidad, promoviendo representaciones positivas de mujeres y niñas.

Los objetivos son:



Con base en lo anterior, adoptamos en todas nuestras piezas y contenidos de mercadeo (gráficos, digitales o impresos) un enfoque comunicacional con sensibilidad de género para contribuir con la promoción y apoyo de la igualdad de género, así como con la eliminación de estereotipos de género.

El lenguaje inclusivo fue trabajado durante el año, mediante la capacitación del equipo, aplicando reformas en nuestras comunicaciones externas e internas, velando por la promoción de eventos con paneles igualitarios y la promoción del liderazgo femenino interno y externo.



Comunidad LGBTQ+



Programa formativo “INCIDE por tus derechos” en alianza con la Organización Nunca Dejes De Soñar (NUDDSO):

En septiembre de 2022 comenzamos la formación con el programa de NUDDSO “INCIDE por tus derechos”, orientado a brindar herramientas educativas que permitieran empoderar jurídica, política y socialmente a la población LGBTQ+ y aliados, mediante estrategias de incidencia pública.

A través de nuestra Fundación KPMG, fuimos aliados para la implementación de este programa que contó con cuatro módulos formativos, para un total de **20 horas académicas** y de la cohorte **egresaron 20 participantes**.

En el año 2023, tendremos la segunda cohorte del programa buscando ampliar el alcance y seguir generando espacios seguros e inclusivos, con educación de calidad.



Empoderamiento de las mujeres

(GRI 202-1; 401-3; 404- 1)

(Indicadores esenciales WEPs #1; #2; #4; #7; #8)

(Indicador complementario WEPs #1; #5)

(Indicador de media de entrada y soporte WEPs #8; #9)

(Indicador adicional WEPs #4; #5; #6; #7; #9; #10; #12; #13; #14)

Igualdad de género

Creemos que una cultura inclusiva que valora la diversidad conduce a una mejor toma de decisiones, impulsa una mayor creatividad e innovación, satisface mejor las necesidades de nuestros clientes y es más motivadora para nuestra gente. Hemos decidido adherirnos a los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los Principios de Empoderamiento de la ONU Mujeres, y con ello nos hemos comprometido a eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación, y a empoderar a las mujeres en el lugar de trabajo, en el mercado y la comunidad. Estos principios sientan las bases de nuestros esfuerzos por crear un mundo en el que se procure un trato justo, de forma que el sexo, la raza o la identidad, entre otras, no sean barreras para la realización profesional y personal de nuestra gente.

In support of

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

Established by UN Women and the UN Global Compact Office



Principios WEPs

Principio 1



Promover la igualdad de género desde la Alta Dirección.

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 liderando con el ejemplo (cabildeo).

Principio 7

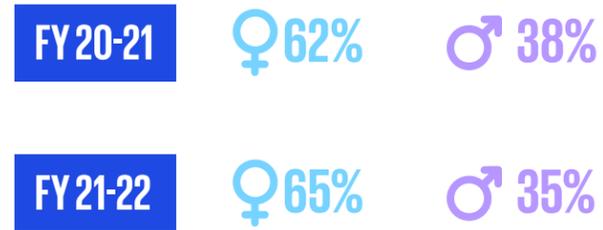


Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.

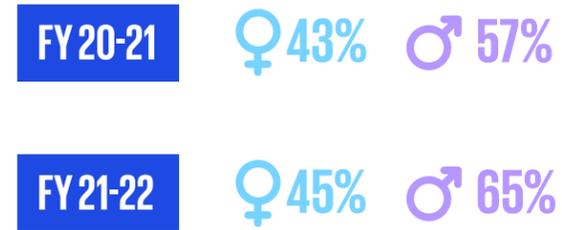


Conscientes de la importancia que el apoyo, reconocimiento y trato solidario tiene en nuestro desarrollo, integridad y ejercicio pleno del liderazgo, desarrollamos nuestro [Decálogo de solidaridad KPMG en Venezuela](#).

Porcentaje de mujeres y hombres empleados



Porcentaje de mujeres y hombres en puestos de alta dirección



Relación de los salarios de las mujeres respecto a los salarios de los hombres

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 corresponde al Comité Ejecutivo de la Firma. Para el FY21-22, y como parte de nuestra evaluación, implementamos la herramienta de análisis de brechas de género de los WEPs "Diagnóstico de Igualdad de Remuneración (DIR)" e identificamos que las mujeres perciben en promedio 10% más de salario que los hombres.

Mecanismo y procedimiento confidencial de quejas, resolución, denuncia y no represalias para abordar y responder a incidentes de violencia y acoso

Contamos con una [línea directa internacional](#) de denuncias KPMG, para las personas que se sientan víctimas o presenciaren comportamientos inaceptables contrarios a la política IDE; así como también, con una política sobre el acoso.

Casos de discriminación relacionados con sexo y género y acciones correctivas

Casos recibidos: **3** Casos cerrados: **2** Casos analizados y descartados: **1**

Medidas implementadas

1. Casos con medidas preventivas: un caso, formación focalizada en temas de discriminación y acoso.
2. Casos con medidas disciplinarias: dos casos, aplicación del principio de cero tolerancia a la discriminación y al acoso.
3. Casos descartados: un caso, evaluación del proceso y documentación.

Índice de retención del personal a tiempo completo que tomaron la licencia parental

<p>Todos nuestros empleados tienen derecho a disfrutar del permiso parental, cuando lo requieran.</p> <p>- 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 L.O.T.T.T.</p> <p>- Nuestros empleados disfrutaron de su derecho a un permiso remunerado por paternidad de 14 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 L.O.T.T.T.</p>		
Cantidad de empleados que han tenido derecho al permiso parental:		
	<p>FY 20-21</p> <p>♀ 9 ♂ 1</p>	<p>FY 21-22</p> <p>♀ 8 ♂ 1</p>
Cantidad de empleados que han regresado al trabajo en el período objeto de este informe, después de terminar el permiso parental:	<p>FY 20-21</p> <p>♀ 7 ♂ 0</p>	<p>FY 21-22</p> <p>♀ 7 ♂ 1 (1 todavía está de reposo)</p>
Cantidad de empleados que siguieron siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo:	<p>FY 20-21</p> <p>♀ 4 ♂ 0</p>	<p>FY 21-22</p> <p>♀ 7 ♂ 1 (1 todavía está de reposo)</p>
Tasas de regreso al trabajo y de retención de los empleados que se acogieron al permiso parental:	<p>FY 20-21</p> <p>♀ 45% ♂ 0%</p>	<p>FY 21-22</p> <p>♀ 88% ♂ 100%</p>

Mujeres en roles en que tradicionalmente poseen poca representatividad

- Contamos con una Socia de Impuesto en el Comité Ejecutivo, quien también es la Líder de la función de Impuesto y Legal.
- Los servicios de tecnología están liderados por una Socia y 80% de su equipo está conformado por mujeres.
- La región occidente está liderada por una Socia de Auditoría.
- El liderazgo de inclusión, diversidad y equidad así como también, de los servicios de gobernanza, riesgo y cumplimiento, recae sobre una Socia.
- La NITSO (*National IT Security Officer*) es una mujer.
- En el departamento de TI tenemos una gerente.



Porcentaje de personal que ha recibido formación sobre prejuicios de género, desglosado por sexo.

♀ 91% ♂ 90%

Eventos asociados al programa de inclusión, diversidad y equidad (IDE)

Conmemoración del día internacional de la Mujer

Alianzas estratégicas para el empoderamiento de las mujeres

En alianza con el Dividendo Voluntario para la Comunidad (DVC) y Simple TV. Transmitido en vivo desde la sede en Caracas de KPMG en Venezuela.

Una actividad que unió a líderes de distintas partes del país y a invitadas internacionales acreditadas para compartir con la audiencia las acciones y planes que emprenden para promover la igualdad de género desde sus áreas de influencia.

Durante el evento hicimos especial énfasis en el Principio 6 de los WEPs: Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y de cabildeo, que busca que las empresas inviertan cada vez más en programas de desarrollo comunitario para hacer contribuciones valiosas, efectivas y responsables a la igualdad de género y al empoderamiento de las mujeres, a la vez que usen su influencia para reforzar la importancia que esto tiene para promover el progreso económico de toda la sociedad civil. Durante la actividad nuestros ponentes presentaron acciones concretas que desempeñan desde las organizaciones que representan para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, con el firme propósito de reconocer su liderazgo y contribución en nuestro país, así como garantizar su inclusión en el sector productivo.

Haz [clic aquí](#) para reproducir la grabación del evento.



Eventos de organizaciones aliadas en los que tuvimos participación



Encovi 2021: Situación de las Mujeres en Venezuela

Alianza Venezolana Empresarial por el Liderazgo de las Mujeres (AVEM).



HABLEMOS DE: Las Organizaciones y la Igualdad de Género

Federación de Colegios de Contadores Públicos de la República Bolivariana de Venezuela (FCCPV).



HABLEMOS DE: "La Igualdad de Género Un Buen Negocio"

Federación de Colegios de Contadores Públicos de la República Bolivariana de Venezuela (FCCPV).



Mujeres que Avanzan: Historias de Empoderamiento

Naciones Unidad (ONU).



¿Cómo impulsan ellos la igualdad de oportunidades para las mujeres en sus empresas?

Alianza Venezolana Empresarial por el Liderazgo de las Mujeres (AVEM).



Las 100 protagonistas

Impact Hub, Embajada de Países Bajos, Alcaldía de Baruta.



Foro Menos Etiquetas

Nestlé Venezuela.



Woman Leadership Summit

Cámara Venezolano-Americana de Comercio e Industria (VenAmCham).



Compromisos con la igualdad de género: aportes de las cámaras a los WEPs

Naciones Unidas (ONU), Cámara Venezolano-Alemana, Cámara Británica, Cámara Española, Cámara Francesa, Cámara Suiza.



Planeta

Acciones para combatir el cambio climático

Relevancia del tema para KPMG

(GRI 3-3)



El planeta está en una situación realmente crítica debido a los daños ocasionados por la humanidad a partir de su modo de vivir, lo cual tiene consecuencias graves para las personas, la naturaleza, la biodiversidad y el clima, y que tenderán a profundizarse con el tiempo si no tomamos medidas contundentes para cambiar nuestros modelos de producción y consumo en todas las escalas. En ese sentido, nuestra red global ha reconocido la importancia de atender a los asuntos climáticos y mitigar los impactos negativos que podamos generar en el planeta producto de nuestras operaciones. El enfoque que tenemos en KPMG sobre este tema está reseñado en nuestro Plan de Impacto como un aspecto prioritario, y localmente en respuesta a **la meta trazada por KPMG International, desde el año 2020, de tener “Emisiones 0 de CO₂ para el 2030”**, hemos puesto el foco en:



Definición de metas.



Medición del impacto ambiental.



Descarbonización.



Reciclaje.



Concientización y formación ecológica (interna y externa).



Incluir la perspectiva ambiental en la toma de decisiones, compras y alianzas.

Implementado las siguientes acciones:

Concientizar a nuestro público interno y externo sobre la necesidad de trabajar de manera urgente y conjunta en la mitigación del cambio climático.

Nos trazamos la meta local de reducir 10% de nuestras emisiones de carbono por año.

Capacitar a todas las funciones y departamentos en el uso responsable de los recursos naturales y disminuir la cantidad de desechos producto de nuestras operaciones.

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.

Priorizamos la compra de productos amigables con el medio ambiente.

Desarrollamos acciones con las comunidades a través del voluntariado corporativo, para fomentar la conciencia ecológica, a partir de nuestro programa “KPMG deja tu huella”.

Medimos nuestros consumos internos de materiales, energía eléctrica y agua, así como de los traslados que realizamos, para calcular nuestra huella de carbono y evaluar nuestro progreso.

Iniciamos el proceso de revisión y actualización de nuestra política corporativa de gestión ambiental.

A nuestros grupos de interés externos les ofrecemos información constante sobre temas asociados con el cambio climático y promovemos el trabajo conjunto para mitigar los daños.

Ofrecemos soluciones a *targets* y clientes para medir, reducir e informar sobre los impactos negativos que puedan ocasionar al planeta.

Tenemos un norte : Reducir nuestro impacto en el medio ambiente para construir un futuro más sostenible y resiliente.



Nuestra huella de carbono

(GRI 302-1; 302-4; 302-5; 305-1; 305-2; 305-3; 305-4; 305-5)



Como parte de nuestro compromiso con la reducción de nuestras emisiones de carbono y evaluar la eficacia de las estrategias implementadas, presentamos los resultados de nuestra huella de carbono, por los años fiscales (FY, por sus siglas en inglés) que siguen:

Ítem	FY 20-21 (TnCO ₂ e)	FY 21-22 (TnCO ₂ e)
Transporte terrestre y aéreo	81	70
Consumo de electricidad	171	73
Total	252	143

Para llegar a este resultado, hemos actualizado los componentes de medición para hacer más completo y eficiente nuestro cálculo:

Huella de carbono

	Venezuela		
	Indicador	FY 20-21	FY 21-22
Emisiones totales de carbono (valor bruto)	tCO ₂ e	252	142,65
Emisiones para el alcance 1 (valor bruto)	tCO ₂ e	23	27,19
CO ₂ e - Viaje de trabajo - en vehículo (alcance 1)	tCO ₂ e	23	27,19
CO ₂ e - Vehículo alquilado por KPMG en Venezuela	tCO ₂ e	14	11,71
CO ₂ e - Gasolina usada en vehículos alquilados	tCO ₂ e	14	11,71
CO ₂ e - Vehículos propiedad de KPMG en Venezuela	tCO ₂ e	8	15,48
CO ₂ e - Gasolina usada en vehículos propiedad de KPMG en Venezuela	tCO ₂ e	8	15,48
Alcance 2 emisiones (basados en ubicación) (valor bruto)	tCO ₂ e	171	73,20
CO ₂ e - Electricidad (basado en ubicación)	tCO ₂ e	170,52	73,20
CO ₂ e - Electricidad comprada - no renovable (excluye certificados de energía renovable)	tCO ₂ e	170,52	73,20
Alcance 3 emisiones (valor bruto)	tCO ₂ e	58	42,26
Categoría 3A - Emisiones anteriores de combustibles comprados	tCO ₂ e	2	7,75
CO ₂ e - Total transporte arrendado	tCO ₂ e	<i>KPMG International no lo consideró para el cálculo de ese año</i>	3,34
CO ₂ e - Gasolina usada en vehículos alquilados por KPMG en Venezuela	tCO ₂ e	<i>KPMG International no lo consideró para el cálculo de ese año</i>	3,34



	Venezuela		
	Indicador	FY 20-21	FY 21-22
CO2e - Total transporte propio	tCO ₂ e	2	4,41
CO ₂ e - Gasolina usada en vehículos propios de KPMG en Venezuela	tCO ₂ e	2	4,41
Categoría 3C - Pérdidas en transmisión y distribución	tCO ₂ e	53	22,98
CO ₂ e - Electricidad comprada	tCO ₂ e	53	22,98
CO ₂ e - Electricidad no renovable comprada	tCO ₂ e	53	22,98
Categoría 5 - Residuos generados en las operaciones	tCO ₂ e	<i>KPMG International no lo consideró para el cálculo de ese año</i>	0,02
CO ₂ e del total de residuos (incluye residuos reciclados)	tCO ₂ e	<i>KPMG International no lo consideró para el cálculo de ese año</i>	0,02
Categoría 6 - Viajes de negocios (alcance 3)	tCO ₂ e	2	11,51
CO ₂ e - Viajes de negocios en coche (pasajeras y pasajeros)	tCO ₂ e	1	0,89
CO ₂ e - Viajes de negocios en avión	tCO ₂ e	1	10,62
Total de emisiones (valor neto)	tCO₂e	252	142,64
Ahorro a través de certificados de energía renovable (CO ₂ e)	tCO ₂ e	0	0
Total energía renovable generada, comprada directamente, y a través de certificados de energía renovable (Co ₂ e)	tCO ₂ e	0	0

Explicación de las variaciones

- **Electricidad:** La disminución del consumo de la electricidad se debe a que se entregaron las oficinas físicas de Maracay y Barquisimeto, en diciembre de 2021 y enero de 2022, respectivamente, ciudades en las que ahora se está trabajando de manera remota. En febrero de 2022 entregamos el piso 10 que ocupábamos en nuestra sede en Caracas.

Adicionalmente, hicimos un cambio de luminarias de halógeno por lámparas LED. La instalación de los bombillos LED posee un beneficio positivo para la infraestructura, tienen una duración estimada de 40.000 horas y un ahorro de energía promedio de 80% con respecto a los incandescentes o halógenos. De esta manera, se reduce la repetitividad de la inversión y la cantidad de electricidad consumida.

- **Pasajes aéreos:** El aumento se debe a la reactivación de los viajes nacionales e internacionales, una vez flexibilizados los requisitos para viajar que estuvieron vigentes durante la pandemia por la COVID-19.

- **Transporte terrestre:** La disminución se debe a que en la medida en que se han ido normalizando las actividades, parte de nuestro equipo profesional comenzó a usar el transporte público en sustitución de los taxis que, por precaución, usó durante la pandemia por la COVID-19. La medición de las emisiones no incluye las de sus vehículos particulares.

También hemos implementado otras acciones que nos han permitido avanzar en nuestro propósito de sostenibilidad:

- **Cambio de los equipos de impresión y registro de las impresiones de papel.**

Volúmenes de impresión



Se realizó la sustitución del parque del equipo de XDV por equipos DELCOP ajustando las capacidades de estos, con lo cual se proyectaba una disminución en volúmenes de impresión; sin embargo, el retorno progresivo a las actividades presenciales, así como también el incremento en compromisos con clientes y grupos de interés, propició un aumento de 11% en los volúmenes de impresión.

Entre los criterios para la selección de estos nuevos equipos provistos por Corporación DELCOP, se consideró que poseen una tecnología enfocada en el ahorro energético y por sus características disminuyen la utilización de la electricidad y los consumibles.

- **Priorización en la compra de artículos amigables con el medio ambiente** y/o que permitan eliminar el uso de insumos desechables, como por ejemplo la entrega de *coolers* a nuestra gente.



Reciclaje

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



Debido a la naturaleza de nuestro negocio, el impacto ambiental por generación de residuos es menor; sin embargo, nos hemos comprometido con su reducción y la disposición segura de estos. Como parte de nuestras iniciativas con respecto a este tema, en KPMG:

Tenemos un compromiso con nuestra transición y contribución a una economía baja en carbono, circular, regenerativa e inclusiva.

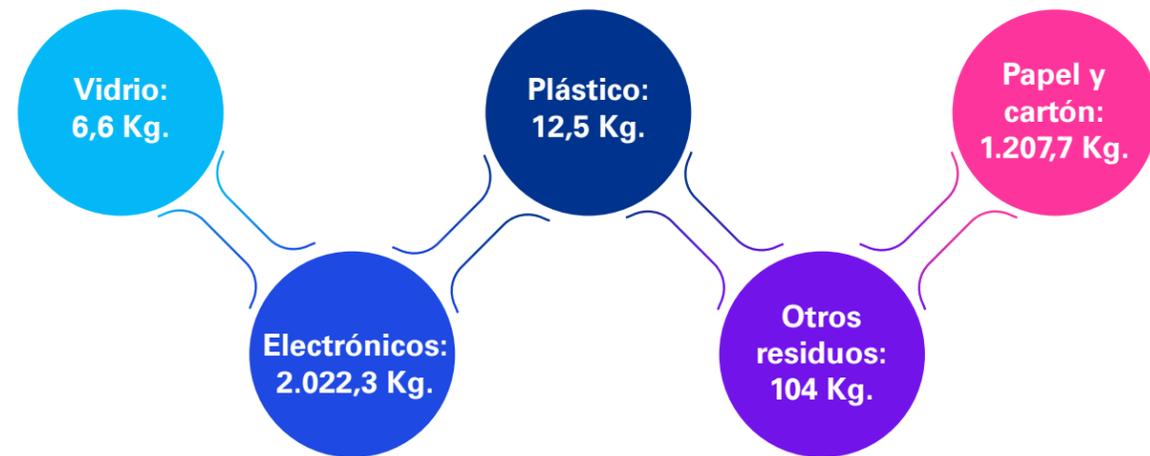


- **Promovemos la cultura de las tres R** (reducir, reciclar y reutilizar) en todas nuestras operaciones y las iniciativas externas en las que tengamos participación.
- **Donamos el mobiliario que se encuentra en buen estado**, a instituciones que identificamos que pueden darles utilidad, como una manera de apoyarles para el desarrollo de sus actividades, evitar gastos innecesarios y la producción de desechos.
- **Trabajamos con empresas proveedoras especializadas** que nos permiten recopilar y controlar los datos sobre nuestros residuos y garantizan su disposición final segura.

Reciclamos más de 2.000 kgs. de material electrónico:



Los activos desincorporados se suman a otros activos tecnológicos tales como servidores o equipos de comunicaciones, así como también baterías, entre otros componentes, de áreas como operaciones y telecomunicaciones que serán procesados por medio de un proveedor que gestione la disposición segura de sus componentes. Podemos aseverar que no impactamos al medio ambiente con este tipo de desechos.



3.353,1 Kg. de residuos dispuestos para el reciclaje.

Nota: Los residuos generados son producto de nuestras operaciones directas.



Programa “KPMG deja tu huella”

Con este programa tenemos como propósito fomentar la conciencia ecológica, promoviendo la protección del medio ambiente a partir del uso adecuado de los recursos y la implementación de prácticas orientadas a mitigar el cambio climático.

Las actividades realizadas en este programa están alineadas con los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible:



Una parte importante para detener los impactos negativos que tenemos como individuos es revisar la forma en la que consumimos y desechamos materiales contaminantes para el medio ambiente y cómo esas decisiones pueden generar un cambio directo en nuestra realidad. Buscamos entonces implementar culturas menos dañinas para el medio ambiente, específicamente a través de la cultura de las 3R: Reducir, reutilizar y reciclar.



La educación sobre el cambio climático y la adaptación y mitigación de sus consecuencias es un tema que trabajamos en el programa como línea transversal de todas nuestras acciones. Tomarnos el tiempo para educar sobre estos temas permitirá que se tomen mejores decisiones como empresas, organizaciones, comunidades, etc.



El voluntariado de KPMG en Venezuela, participa activamente en el Día Mundial de las Playas para contribuir a detener la contaminación de los océanos y permitir la supervivencia de los ecosistemas marinos.



Al igual que en el programa “Sumando valor”, para generar un impacto positivo y significativo, es importante contar con distintos aliados en el programa “KPMG deja tu huella”, que son especialistas en temas ambientales y que trabajan directamente en este ámbito, permitiéndonos generar alianzas más fortalecidas y aprender mutuamente en la implementación.

Trabajamos en alianza con organizaciones que promueven acciones responsables con el medio ambiente, aportando las fortalezas que cada una de las partes poseen, para hacer frente al cambio climático y seguir formando y sensibilizando a las comunidades sobre este tema. De esta manera, realizamos diversas actividades orientadas al cuidado del medio ambiente:

Nuestro voluntariado corporativo dedicó un total de **398** horas al cuidado y protección del medio ambiente.



Campaña KPMG promueve las 3R



Con el propósito de acompañar a algunas de nuestras organizaciones aliadas a fortalecer una perspectiva clara sobre el consumo responsable, ideamos la campaña *KPMG promueve las 3R*, y seleccionamos a un grupo de aliados para que recibieran una formación sobre la contaminación y la cultura de las 3R: Reducir, reutilizar y reciclar. La campaña incluyó la donación de tres contenedores de reciclaje de papel-cartón, plástico y vidrio; y la gestión para contactar directamente con la empresa recicladora encargada de realizar la disposición segura de los desechos recolectados.

En esta primera implementación beneficiamos a tres organizaciones sin fines de lucro:

Dividendo Voluntario para la Comunidad (DVC).



Oportunidad A.C.



A.C. Buena Voluntad



Día Mundial de las Playas



En el marco del Día Mundial de las Playas, nuestro voluntariado se moviliza para contribuir con la recolección de residuos y limpieza de algunas playas en Venezuela. Esta actividad es organizada globalmente por la organización *Ocean Conservancy*, como parte del programa internacional limpieza de costas (*International Coastal Cleanup*). Este año participó activamente el voluntariado de las oficinas de Caracas, Puerto La Cruz y Puerto Ordaz en tres playas de nuestro país y contamos con el acompañamiento de aliados como Fundación La Tortuga, Fundación Desarrollo Sustentable y la Alcaldía del Municipio Caroní para recolectar un total de 142 Kgs. de residuos.



359 horas



3 playas



142 Kgs.

de desechos y residuos recolectados y entregados para una disposición segura.



Siembra de árboles en Caracas



Una parte importante de nuestro programa es poder apoyar y participar en actividades de reforestación. Este año fiscal tuvimos la oportunidad de participar en la siembra de árboles, en alianza con la Comisión de Ecología y Desarrollo Sustentable de Chacao.



Prosperidad

Desempeño económico

Relevancia del tema para KPMG

(GRI 3-3; 201-1; 203-1)

El desempeño económico, constituye para nuestra Firma un asunto material, entendiendo que la resiliencia financiera y operativa de nuestro negocio será fundamental para la permanencia en el tiempo y poder seguir contribuyendo con el bienestar de nuestra gente, el apoyo a nuestros clientes y la inversión en las comunidades.

Nos encontramos en un entorno complejo debido a las características de la dinámica social, política y económica de nuestro país, que han impuesto retos importantes para la cobertura de los gastos operativos, las posibilidades para la prestación de nuestros servicios y la inversión eficiente y planificada de nuestras utilidades.

En tal contexto, hemos tomado decisiones importantes y estratégicas, con base en un análisis permanente de la situación del mercado venezolano, nuestras oportunidades y amenazas, para garantizar la estabilidad del negocio, cubriendo los gastos mínimos requeridos sin incurrir en excesos y velando por el bienestar de nuestra gente. Estos son los resultados de nuestra gestión:

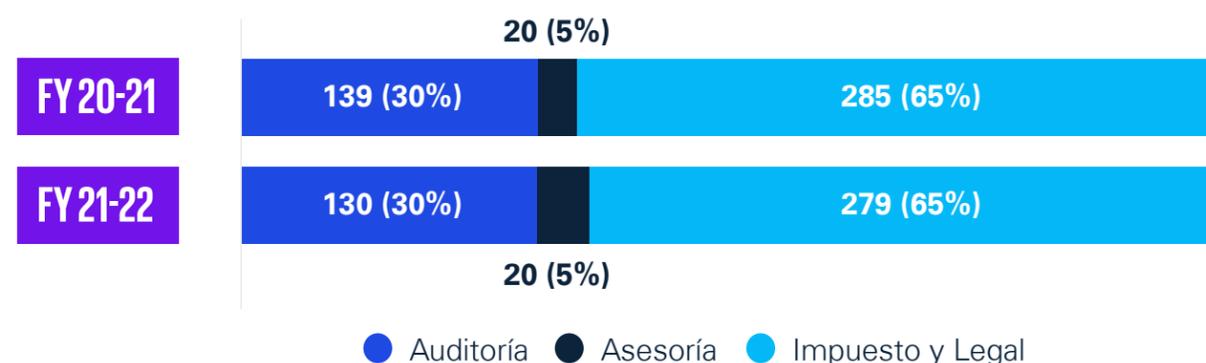
Valor económico retenido



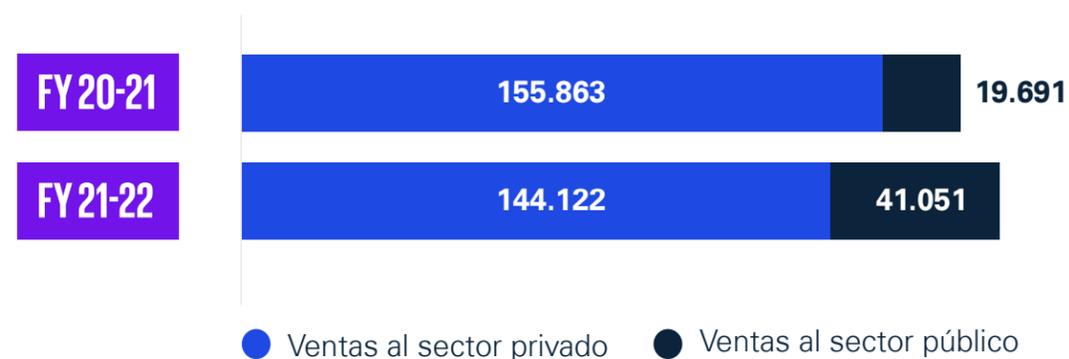
Valor económico directo generado



Cantidad de servicios prestados



Sector al que se prestaron los servicios



Valor económico distribuido

FY 20-21



Costos operativos

Horas	%
34.036	25,88

Los pagos a las fuentes externas para la formación de nuestra gente representan 220 horas.



Sueldos y otras remuneraciones

Horas	%
43.555	33,13



Pagos a las empresas proveedoras

Horas	%
33.686	25,62

95% del presupuesto para adquisiciones en nuestra Firma es destinado a empresas proveedoras de nuestro país.



Pagos de impuestos, Fondo Nacional Antidrogas y Fondo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (FONACIT)

Horas	%
10.688	8,13

Pagos al tesoro nacional.



Inversiones en la comunidad

Horas	%
416	0,32

Las inversiones en la comunidad incluyen: Donaciones, patrocinios de eventos, compras para el desarrollo de actividades de Responsabilidad Social Corporativa, diagnóstico y consultoría para el desarrollo de nuestro programa de voluntariado, entre otros.



Inversión en adecuaciones

Horas	%
4.048	3,08

Sede nueva de la oficina en Valencia – región centro.



Inversión en *software*, licencias y equipos de conexión

Horas	%
5.043	3,84

FY 21-22

Horas	%
29.452,97	22,18

Los pagos a las fuentes externas para la formación de nuestra gente representan 375 horas.

Horas	%
49.125,32	37

Para este período el seguro pasó a formar parte de los costos.

Horas	%
25.874,35	19,48

97% del presupuesto para adquisiciones en nuestra Firma es destinado a empresas proveedoras de nuestro país.

Horas	%
15.121,16	11,39

Pagos al tesoro nacional.

Horas	%
345,39	0,26

Las inversiones en la comunidad incluyen: Donaciones, patrocinios de eventos, compras para el desarrollo de actividades de Responsabilidad Social Corporativa, diagnóstico y consultoría para el desarrollo de nuestro programa de voluntariado, entre otros.

Horas	%
2.467,81	1,86

Adecuación de bombillos ahorradores y remodelación de los sanitarios en nuestra sede de Caracas, acondicionamiento de la oficina de Valencia, reacondicionamiento del piso 10 de la sede en Caracas para su entrega.

Horas	%
10.400	7,83

Adquisición de 60 laptops para los colaboradores, compra de baterías, cargadores y equipos tecnológicos, licencias y *software*.

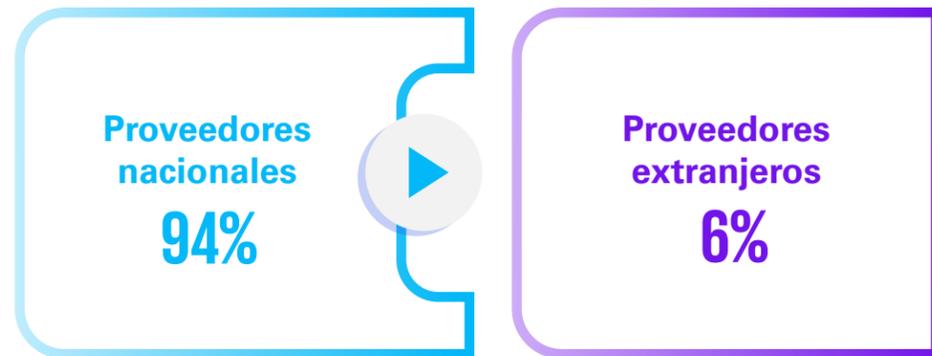
Proveedores

(GRI 204-1)

(Indicador complementario WEPs #3)

Cada año nos esforzamos por darle la oportunidad a emprendimientos para que formen parte de nuestro inventario de proveedores, para impulsar su crecimiento. Cumplimos con la ley en el proceso de contratación de las empresas proveedoras, dándole prioridad al mercado nacional.

Nuestro inventario de proveedores lo integran:



En el FY21-22 se incluyeron 51 proveedores nuevos, 35% de los cuales es el del sector de servicios.



Los proveedores nacionales son para cubrir compras de distintas categorías, servicios, honorarios, arrendamientos, instituciones educativas, entre otros. 85% de los proveedores extranjeros son para compras y servicios tecnológicos.

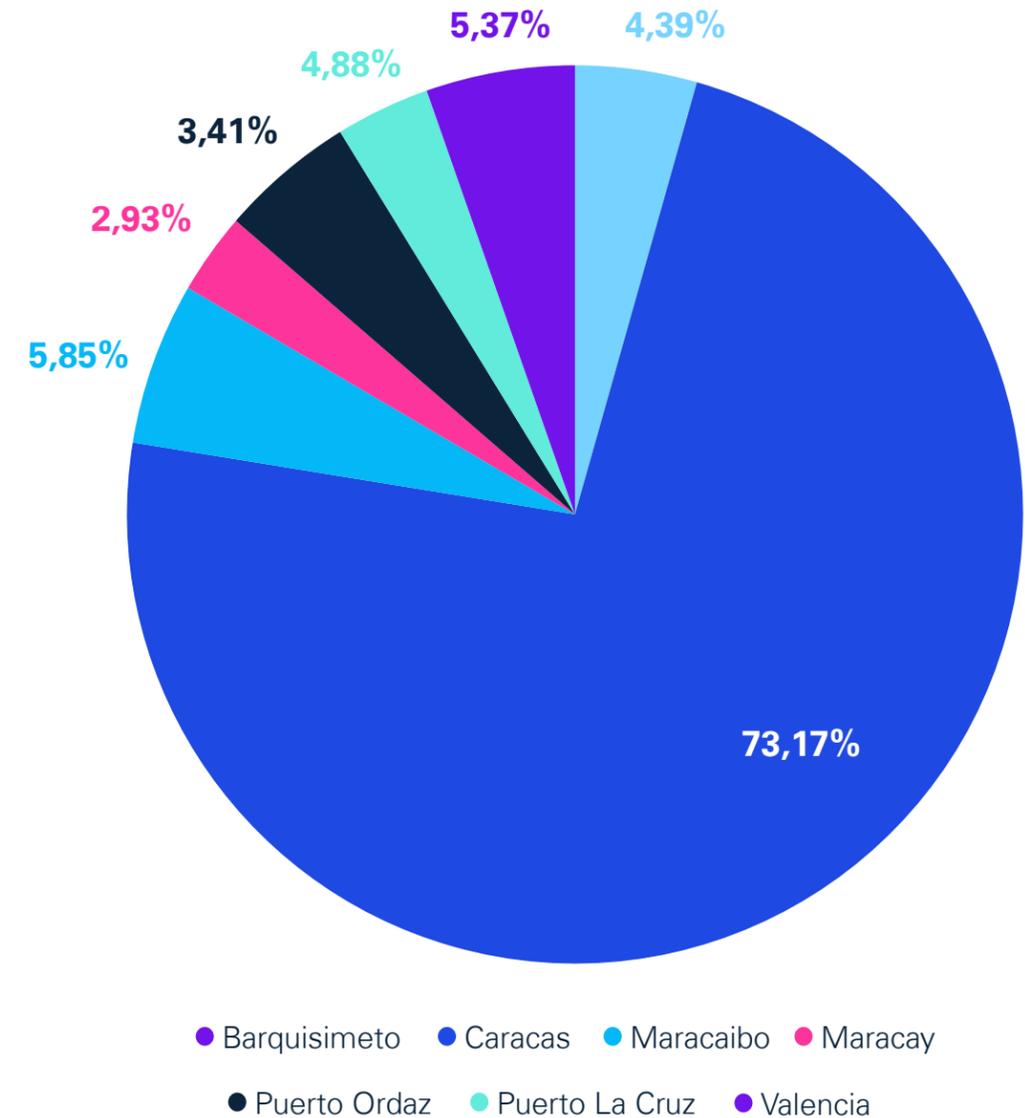
Localidad	Porcentaje de representación por localidad
Barquisimeto	6%
Caracas	77%
Maracaibo	6%
Puerto La Cruz	3%
Valencia	8%

Nota: Hay una validación previa del compromiso entre las partes para dar cumplimiento a nuestras políticas y valores organizacionales.

Para el ejercicio FY 21-22 se incorporó un indicador nuevo en el inventario de proveedores, que es la identificación de género de la persona natural o propietario de la empresa jurídica. Para el cierre de nuestro ejercicio, identificamos:



95% del presupuesto que se invirtió en adquisiciones fue con proveedores de las localidades en las que estamos presentes, distribuyéndose de la siguiente manera:



13% corresponde a proveedores a los que se le realizaron compras directas de productos biodegradables para la limpieza de las oficinas, compras de alimentos y bebidas con utensilios y envases 100% reutilizables. Para el próximo ejercicio, se espera formalizar la políticas y criterios ambientales en la evaluación de los proveedores.

Desempeño con el cliente

Relevancia del tema para KPMG

(GRI 3-3)

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 prestación de nuestros servicios, brindando una atención excepcional. Sabemos que la mirada de los distintos grupos de interés en relación con nuestras acciones como Firma es determinante para nuestra imagen y reputación, así como para el crecimiento y posicionamiento de la Firma. De igual manera, cuando hablamos de nuestra clientela, su experiencia se verá influenciada positiva o negativamente, directa e indirectamente, por toda nuestra cadena de valor. 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.

Para inspirar la confianza de nuestros clientes y *targets*, y de nuestro compromiso de comportamiento ético, debemos ofrecer servicios de calidad, en línea con nuestros valores y propósito.

Se incrementó la efectividad del programa *Voice of Client*, ya que la tasa de respuesta incrementó de 38% a 57%. De esta manera, logramos escuchar la opinión de una mayor cantidad de clientes de los servicios que recibieron de KPMG.



En ese sentido, nos hemos propuesto trabajar a diario para que los clientes tengan una excelente experiencia al recibir los servicios de KPMG en Venezuela, enfocándonos en la calidad, innovación y entrega oportuna de nuestras propuestas y servicios, adaptadas a las necesidades específicas de cada cliente. Para ello, monitoreamos el nivel de satisfacción que estos tengan sobre nuestra Firma, a través de la realización de encuestas y entrevistas (enmarcadas en nuestro programa *Voice of Client*⁴), y apoyamos a los equipos responsables de los servicios para lograr la superación de las expectativas de los clientes.

Además, mantenemos reuniones semanales del Comité de Clientes y Mercados, conformado por el Socio Director, el Socio Líder de Clientes y Mercados y los miembros de la Sociedad líderes de las funciones, de las regiones y de sectores y canales estratégicos, en las que se revisa y aprueba la estrategia de clientes y mercados, en la cual se contemplan asuntos como la estrategia de precios, las oportunidades relevantes, los procesos de licitación, los comentarios de los clientes, la presencia en el mercado, el análisis de la competencia y de los indicadores del área.

⁴ *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. Para conocer la metodología utilizada, ver página 89 del Informe de Sostenibilidad 2020-2021. <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/ve/pdf/2022/06/Informe-de-sostenibilidad-20-21.pdf>

Este año hicimos un **refrescamiento de marca** y reposicionamiento de KPMG en todos los canales internos y externos, **con enfoque en tres pilares estratégicos: Tecnología, ESG y gente.**

Net Promoter Score (NPS)⁵

Para estar correctamente informados sobre la reputación de nuestra Firma, permanentemente hacemos un monitoreo de medios de comunicación y redes sociales, así como también, mediante el *Net Promoter Score* calculado con base en el *feedback* recibido de los clientes sobre el desempeño de KPMG en Venezuela.

Los clientes que realizan esta evaluación se dividen en tres grupos:

Detractores

Los que ofrecen una calificación que va del 0 al 6. Esto indica un descontento directo con la Firma, por lo cual no recomendarían la marca y es muy probable que se encarguen de convencer a sus colegas y relacionados de no usar nuestros servicios.

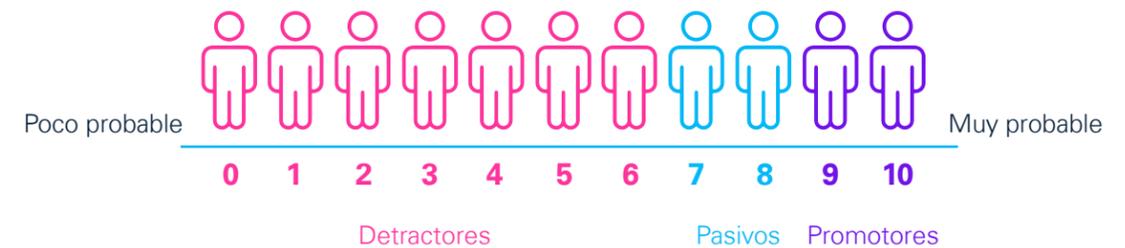
Pasivos

Aquellos que califican los servicios con una puntuación de 7 u 8. Esto indica que es poco probable que recomienden a la Firma; pero tampoco van a tomar acciones negativas.

Promotores

Los que ofrecen una calificación entre 9 y 10, lo cual indica que definitivamente recomendarán nuestros servicios.

Metodología aplicada

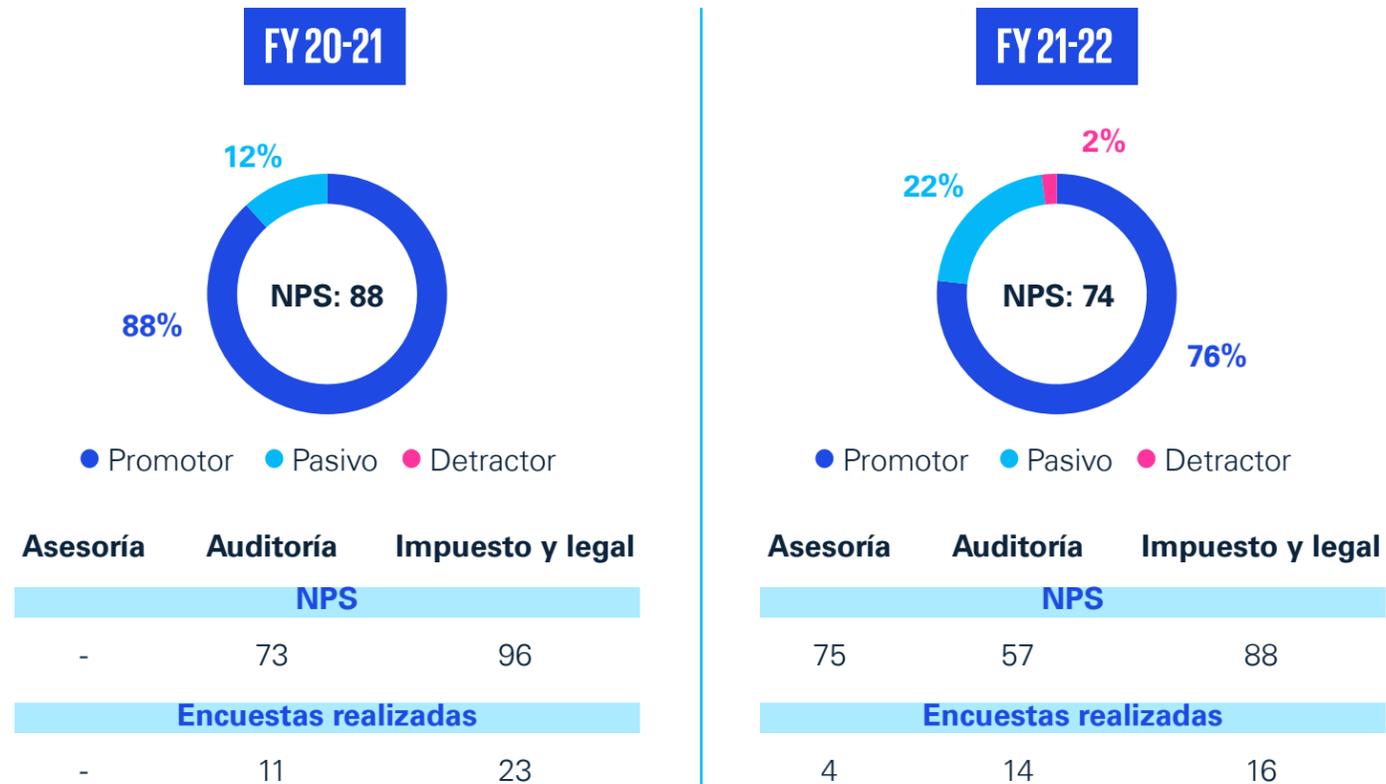


Fórmula NPS = -

*La escala se toma del número natural resultante de esta resta (no porcentaje).

⁵ Mide la satisfacción del cliente a través de una sola pregunta, evaluando el grado de recomendación del cliente a sus colegas y relacionados en cuanto a los servicios de KPMG en Venezuela.

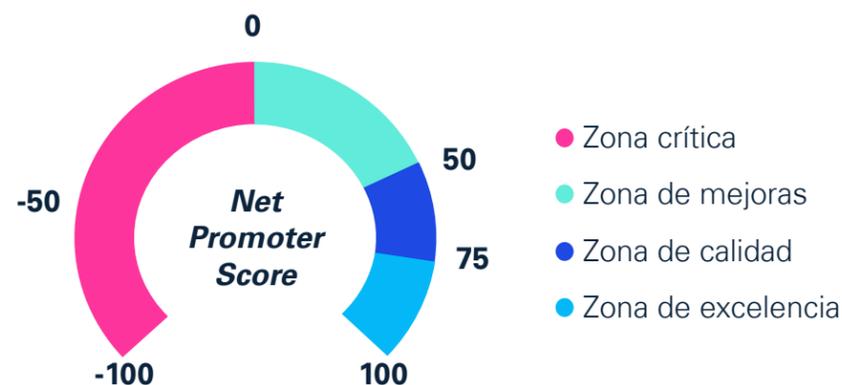
Resultados del NPS



Tasa de respuesta de las encuestas

	FY 20-21	FY 21-22
Enviadas	89	60
Recibidas	34	34
Tasa de respuesta	38%	57%

Zonas de clasificación del NPS



KPMG en Venezuela se ubica en la zona de "calidad", con la visión de estar próximamente en la zona de "excelencia".

- **Zona crítica (-100 a 0):** Esta zona es un momento muy crítico. Esta puntuación negativa demuestra que hay un mayor volumen de clientes detractores que de promotores y esto es extremadamente preocupante.
- **Zona de mejoras (0 a 49):** Esta zona es un momento de alerta para las empresas, ya que es hora de revisar y ajustar algunos procesos y entender los comentarios de los clientes. La retroalimentación es una forma de comprender cuáles puntos deben mejorarse.
- **Zona de calidad (50 a 74):** Con esta puntuación es necesario hacer pocos ajustes para mejorar la experiencia del cliente. Se pueden identificar algunos aspectos negativos que podrían crear ese efecto; sin embargo, no comprometen completamente la calidad del producto o servicio.
- **Zona de excelencia (75 a 100):** Cuando una empresa alcanza esta puntuación, significa que ha generado una experiencia muy positiva para sus clientes. Es probable que una empresa con esta puntuación tenga clientes que sean "embajadores de la marca". En esta zona se sitúa un gran índice de promotores y muy pocos detractores.

Oportunidades de mejora de la experiencia del cliente

- Las oportunidades de mejora se detectan mediante las encuestas contempladas en el programa *Voice of Client*.
- Los casos en los que se detectan oportunidades de mejora son revisados por el Comité de Clientes y Mercados, y se realizan planes de acción junto con el equipo a cargo del servicio para atender dichas oportunidades, con la finalidad de mejorar la experiencia del cliente y la calidad del servicio.

En el año terminado el 30 de septiembre de 2022, las oportunidades de mejora detectadas y atendidas han estado relacionadas con la reducción de los plazos de entrega, el cumplimiento de los cronogramas establecidos e incrementar la frecuencia de las reuniones con el cliente.



Las necesidades de nuestra clientela se atienden a través de planes de acción en aquellos clientes detractores y pasivos, con la finalidad de mejorar la percepción y la experiencia del cliente, al igual que las oportunidades de mejora en los servicios y nuevas solicitudes. Además, para seguir impulsando una experiencia de calidad para nuestros clientes, este año dedicamos especial énfasis a:

1

Sesión de capacitación para los nuevos integrantes del grupo de gerencia, dando a conocer la estrategia de mercado de KPMG, la metodología y las herramientas de *KPMG Way*, así como el apoyo que pueden obtener del área.

2

Difusión de información relevante del mercado venezolano y regional a través de *Newsletter* o cápsulas informativas elaboradas por el *South America Cluster*, con la finalidad de mantener informados a nuestros equipos.

3

Desarrollo de estudios de mercado locales para determinar las perspectivas y principales necesidades de la comunidad empresarial venezolana.

4

Brindar apoyo a los miembros de la Sociedad y al grupo de gerencia en el mapeo y acercamiento de clientes potenciales, mediante la investigación de mercado y desarrollo de estrategias de la relación.

5

Seguimiento a la ejecución de los planes de acción en los clientes detractores y pasivos para mejorar la experiencia del cliente, mediante reuniones con los equipos encargados de los servicios y entrevistas con los clientes.

6

Actualización de la política "Éxito de oportunidad", la cual está dirigida a todas las colaboradoras y colaboradores de KPMG en Venezuela que recompensa la detección, creación y gestión de oportunidades de negocio exitosas, que tiene por objetivo incentivar la relación de las colaboradoras y colaboradores de la Firma con los clientes y *targets*.

7

Seguimiento e impulso de las cuentas estratégicas, reasignación de cuentas a los nuevos miembros del grupo de gerencia del FY21-22, distribuyéndose los formatos y estableciéndose cronogramas para que, a través de reuniones y revisiones, puedan realizar actividades, identificar las necesidades potenciales de estas cuentas, establecer metas y los pasos a seguir para alcanzarlas.

8

Inclusión de la visión de las empresas venezolanas sobre los temas de ESG mediante los estudios de mercado realizados.

Este año enfrentamos algunos desafíos y encontramos oportunidades tales como:

Desafíos de la Firma en la gestión de clientes y mercados

- Barreras que existen para comprender el mercado venezolano, debido a la falta de información actualizada por parte de las entidades oficiales.
- La economía venezolana es altamente competitiva e informal, lo que ha generado una mayor competencia de precios y una menor demanda de servicios de auditoría y de asesoría tributaria y legal.
- La dinámica económica ha impuesto cambios constantes de los patrones de mercado, lo que demanda un proceso de actualización constante para la comprensión de las necesidades de los clientes, de acuerdo con las características específicas de los sectores en los que operan.
- Reforzar las relaciones con clientes y *targets*. Este desafío se ha derivado de la disminución de espacios de *networking* (motivado por la pandemia por la COVID-19), barreras de entrada y la necesidad de fortalecerla cultura de ventas en todos los niveles de la estructura de la Firma.
- Impulsar los servicios relacionados con temas de ESG, debido a que actualmente solo 45% del liderazgo empresarial venezolano considera que los programas de ESG mejoran el desempeño financiero de sus organizaciones.

Fuente: CEO Outlook 2022, página 16. <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/ve/pdf/2022/11/CEO-Outlook-2022-Venezuela.pdf>

Oportunidades de la Firma en la gestión de clientes y mercados

Mediante el análisis de resultados del año fiscal anterior y los resultados del *Market Maturity Assessment* (MMA), se determinó que los principales aspectos por atender desde clientes y mercados son:

- Crecimiento y fortalecimiento de la confianza y la credibilidad.
- Seguir impulsando el uso efectivo de las herramientas de *KPMG Way*.
- Cultura de ventas y *Client Experience*.
- Mayor enfoque en los sectores y canales estratégicos.
- Constante monitoreo y acompañamiento en la gestión de las cuentas estratégicas.
- Revisión, manejo y soporte en la detección de oportunidades (*pipeline*).
- Trabajo junto con la región para el impulso de oportunidades relevantes.
- Promover los servicios de ESG y los *Priority Solutions*.
- Generación y difusión de contenido local y global.
- Mayor presencia en el mercado / fortalecimiento de la marca.

Eventos y publicaciones

(GRI 2-29)

En nuestra Firma, damos gran relevancia a la información que ofrecemos a los grupos de interés de KPMG en Venezuela. Nos acercamos a ellos a través de nuestras redes sociales, eventos profesionales, participación en cámaras y actividades con la Fundación KPMG.

Nos interesa la opinión de ellos a fin de agregar valor a sus actividades y lograr una relación cercana y transparente entre ambas partes; por ello monitoreamos las reacciones en las redes sociales, mención de nuestra marca en medios, gestión oportuna de reportes recibidos a través de las líneas de ética y contamos con los procesos documentados para su adecuada gestión.

Nuestro contenido en las redes sociales ha estado orientado a aportar valor a nuestros clientes y prospectivos para el fortalecimiento de su cultura sobre la adecuada gestión del riesgo, adaptabilidad a los cambios de nuestro entorno y transición a una gerencia sostenible.

A través del desarrollo de eventos y publicaciones relevantes para el mercado venezolano, buscamos contribuir, con nuestros conocimientos y visión, a la construcción de un entorno preparado. Esta estrategia la seguiremos impulsando para el siguiente año fiscal, así como también, reforzando nuestra presencia en cámaras y organizaciones aliadas que nos permitan aportar valor a nuestro entorno y fomentar nuestro posicionamiento como la firma de La Clara Elección.

Información relevante compartida con nuestros clientes y targets:

<u>1. Redefiniendo la cultura en torno a la fuerza de trabajo digital de hoy</u>	<u>2. Directrices para la banca en el ámbito de las criptomonedas</u>	<u>3. Índice Net Zero Readiness 2021</u>	<u>4. KPMG CEO Outlook 2021: Venezuela</u>
<u>5. Elementos para considerar en la determinación del impuesto a los grandes patrimonios</u>	<u>6. Evolución del sector bancario venezolano ante la nueva realidad</u>	<u>7. Informes de sostenibilidad: Un nuevo paso alcanzado</u>	<u>8. El futuro de RRHH: Lecciones de los líderes</u>
<u>9. Ética empresarial, única solución ante la corrupción</u>	<u>10. Un panorama de las prácticas de gobernanza y perspectivas de las empresas familiares en Venezuela</u>	<u>11. Portal tributario de KPMG en Venezuela</u>	<u>12. Fintech y su marco regulatorio en Venezuela</u>

<u>13. Red de industrias agroalimentarias de KPMG Global</u>	<u>14. Preguntas desde la sala de Juntas</u>	<u>15. ¿Qué es la inversión con lente de género?</u>	<u>16. Global Female Leaders Outlook 2022</u>
<u>17. El papel de finanzas respecto a la información en materia ambiental, social y de gobernanza (ESG)</u>	<u>18. Es tiempo de prepararse para las divulgaciones en materia de sostenibilidad de la ISSB</u>	<u>19. Revista Drilling Down</u>	<u>20. La empresa venezolana en 2022</u>
<u>21. Informe de sostenibilidad 2020-2021</u>	<u>22. Divulgaciones en materia de sostenibilidad de la ISSB: Octava entrega</u>	<u>23. SUNACRIP publica Providencia 054-2022 dirigida a las Fintech</u>	<u>24. Propiciar la transformación de la cultura</u>
<u>25. Trazando un rumbo hacia el cero neto</u>	<u>26. Comparación entre propuestas sobre información en materia de sostenibilidad</u>	<u>27. El poder regenerativo de las empresas familiares</u>	<u>28. Fintech- Transformación de los servicios financieros</u>
<u>29. Normativas y entes de control en Venezuela que regulan la LC/FT/FPADM</u>	<u>30. Pulse of Fintech</u>		

Eventos en los que participamos:

Título de la actividad	Aliados
Simposio Internacional 2021: "Sostenibilidad y la Responsabilidad Social Empresarial"	Cámara Venezolano-Americana de Comercio e Industria (VenAmCham)
Foro empresarial sostenible	Funvive, Fedecámaras Carabobo
Finanzas sostenibles	Universidad Católica Andrés Bello (UCAB)
Feria de Turismo Anzoátegui 2022	Feria Internacional de Turismo de Venezuela- FITVEN

Título de la actividad	Aliados
III Foro de sostenibilidad empresarial Venezuela 2022	Naciones Unidas (ONU)
Sostenibilidad integral: Claves para el éxito de modelos de negocio	Innotica
HABLEMOS DE: Propuestas de marcos de reporte en materia de sostenibilidad	Federación de Colegios de Contadores Públicos de la República Bolivariana de Venezuela (FCCPV)
Marcos de reporte de sostenibilidad y convergencia	Cámara de Comercio e Industria Venezolano-Alemana (CAVENAL)
Definiendo el camino hacia la transformación sostenible de su empresa	KPMG en Perú
Descarbonización y la empresa privada - ¿Cómo hacerlo y por qué es importante?	KPMG en México
Congreso internacional de la crisis a la acción para la transformación - La sostenibilidad en la agenda corporativa	Red Internacional Promotores ODS (RIPO)
Foro CAVECON 2022	Cámara Venezolana de Empresas Consultoras (CAVECON)
World Green Building Week 2022	Consejo Venezolano de Construcción Sostenible (CVCS)

III Foro de Sostenibilidad Empresarial



El propósito de este encuentro es contribuir al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en Venezuela a través de la articulación de iniciativas con la participación de los diferentes sectores: Público, privado, Naciones Unidas y organizaciones sociales.

KPMG en Venezuela ha participado consecutivamente en todas las ediciones de este Foro, como parte del Comité Organizador y como ponentes o moderadores de los distintos segmentos.

En esta edición, el enfoque estuvo principalmente en promover inversiones sostenibles y el fortalecimiento de iniciativas público-privadas para la sostenibilidad.

El foro fue organizado por Naciones Unidas en Venezuela con la participación de sus Agencias, Fondos y Programas - ACNUR, FAO, UNFPA, ONUDI, PNUD, UNICEF, WFP y OCHA -, y por el sector privado - Banesco Banco Universal, Coca-Cola FEMSA Venezuela, Empresas PMC, KPMG en Venezuela, Makro Comercializadora, Nestlé Venezuela, Telefónica Movistar y Venamcham, con el apoyo de la embajada británica en Caracas.



Visión ESG

Hemos dado especial relevancia al pilar ESG en nuestro [Plan de Impacto](#) y la relación con los clientes y *targets*, incorporando este enfoque en nuestra estrategia, eventos, publicaciones y en general, en todas las actividades que desarrollamos para tal fin. En ese sentido, ofrecer soluciones de impacto y bajo una estructura sólida, respaldada por la experiencia y conocimiento de toda nuestra red, resulta fundamental. Hoy, KPMG en Venezuela cuenta con un abanico de soluciones innovadoras y de calidad para sus clientes en servicios ESG y seguiremos fortaleciéndola, con la firme convicción de que en conjunto podemos promover el cambio hacia el desarrollo sostenible:

Nuestros servicios ESG



Para darle continuidad a los compromisos con la experiencia del cliente, para el FY22-23 nos hemos planteado:

- 01** Continuar impulsando la estrategia de clientes y mercados para lograr el crecimiento y fortalecimiento de la confianza de nuestros clientes.
- 02** Realizar mesas de trabajo y cursos para el logro de oportunidades, fomentando los pilares de la experiencia del cliente y la cultura de ventas, destinados al grupo gerencial y a los miembros de la Sociedad.

- 03** Medir la calidad de los servicios y trabajar para alcanzar la meta de un *Net Promoter Score* (NPS) superior a 75.

- 04** Evaluar la adición de una pregunta de selección múltiple en el cuestionario del *Engagement Review* (del programa *Voice of Client*) para la recolección de necesidades que presenten los clientes sobre los temas de ESG que puedan tener en sus empresas, que pudiéramos apoyarlos para atenderlas.

- 05** Hacer seguimiento y revisar los resultados y planes de acción de las encuestas de satisfacción enmarcadas en nuestro programa *Voice of Client* para mejorar la experiencia del cliente.

- 06** Hacer seguimiento y entender las propuestas perdidas a través de entrevistas (*Proposal Loss Debrief*), *online* y presencial, enmarcadas en nuestro programa *Voice of Client*. Los comentarios obtenidos serán analizados y discutidos con los equipos responsables de las propuestas, con la finalidad de atender las oportunidades de mejora para próximos procesos de licitación.

- 07** Revisar y asignar las cuentas estratégicas al grupo gerencial y a los miembros de la Sociedad de las líneas de servicio. Se distribuirá un formato actualizado para facilitar la comprensión de la cuenta estratégica y el seguimiento de los avances, estableciendo cronogramas de trabajo y reuniones trimestrales para su medición.

- 08** Impulsar los servicios ESG a través de la adición de preguntas en estudios para la comunidad empresarial y el apoyo en el desarrollo de propuestas de servicios relacionados con temas de ESG.

- 09** Realizar estudios de tendencias del mercado y perspectivas empresariales.

- 10** Seguir trabajando en el desarrollo de las áreas de negocio, con la finalidad de disminuir las brechas en la estrategia de mercado detectadas mediante el diagnóstico de la madurez del mercado (MMA, por sus siglas en inglés), el cual está basado en una serie de preguntas realizadas a los miembros de la Sociedad y al grupo gerencial sobre el grado de madurez con el que cuentan las funciones de KPMG en cada elemento de *KPMG Way*.

Responsabilidad Social Corporativa

Relevancia del tema para KPMG

(GRI 3-3)

(Indicadores adicionales WEPs #23)



Tenemos un compromiso genuino con las comunidades de nuestro entorno, porque sabemos que como sector privado poseemos una gran responsabilidad en la generación de oportunidades para ellas.

Con el paso de los años, hemos orientado nuestros programas de Responsabilidad Social Corporativa al beneficio de la población más vulnerable de los sectores en los que tenemos sede física y al fortalecimiento de las organizaciones sin fines de lucro, centrándonos en la formación técnica y desarrollo de habilidades *soft*, a través de nuestra Fundación KPMG, para el mejor desempeño profesional de aquellas.

Público objetivo de la Fundación KPMG



Las organizaciones no gubernamentales (ONG).



Instituciones educativas.



Personal 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 requieren.

Inversión en la comunidad

(GRI 413)

La Fundación KPMG Venezuela, como brazo ejecutor de los programas de Responsabilidad Social Corporativa de KPMG en Venezuela, desarrolló durante el año terminado el 30 de septiembre de 2022 diversas actividades, patrocinios, donaciones y alianzas 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 de nuestro voluntariado.



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 cuente con nuevas herramientas para su mejor desarrollo profesional.

Voluntariado corporativo

Número de participantes en el voluntariado corporativo durante el año:



119 personas

► ♀ 63% ♂ 37%



Horas de voluntariado



755

horas de voluntariado en el programa "Sumando valor".



398

horas de voluntariado en el programa "KPMG deja tu huella".

1.153

Horas totales de voluntariado KPMG

Porcentaje de nuestra gente que hace voluntariado según su categoría laboral:

40% del staff

56% del grupo de gerencia

40% De los miembros de la Sociedad

49% de nuestra gente participa en el voluntariado corporativo



El voluntariado de KPMG en Venezuela es parte fundamental de nuestras acciones en los programas de Responsabilidad Social Corporativa. Tienen la oportunidad de vincular sus propósitos profesionales y personales con cada una de las acciones; de esta forma el crecimiento es bidireccional y constante.



En nuestra actividad del día internacional del voluntariado, este año hemos reconocido la labor de cada uno de ellos y su importancia para el logro del propósito de nuestra Fundación KPMG. Así mismo hemos dado mención especial a aquellos que destacaron con las acciones que realizaron desde la pasión por ayudar al entorno, su profesionalismo y sensibilidad social:



Voluntaria del año

Amarylis Zambrano

Directora de *People, Performance and Culture*.

Felicidades a Amarylis y agradecemos su permanente compromiso con nuestras comunidades, teniendo la mayor cantidad de actividades durante el FY 21-22 en nuestros programas de Responsabilidad Social Corporativa.

De igual manera, recibimos con agradecimiento, orgullo y emoción los galardones otorgados por organizaciones externas con las que trabajamos de manera articulada por un objetivo común: "Impulsar el desarrollo sostenible".



Reconocimiento a Fundación KPMG como Voluntariado Organización Externa.



Premio Gustavo Vollmer otorgado a nuestro Socio Director Ramón Ostos por su Participación en la Junta Directiva del DVC.



Voluntarios destacados FIPAN

- Amarylis Zambrano**, Directora de *People, Performance and Culture*.
- Sarah Carrillo**, Gerente de Asesoría - *Governance, Risk & Compliance Services* (GRC).
- Jasbleidy Conde**, Supervisora de Clientes y Mercados.
- Nathaly Cortez**, Analista Sénior de *People, Performance and Culture*.
- Erick Veliz**, Gerente de Auditoría.
- Jenny Valera**, Directora de Auditoría.
- Mauro Velázquez**, Socio Líder de Clientes y Mercados. Socio de Asesoría - *Forensic*.



Reconocimiento Francisco "Paco" Segnini al Socio **José Barrios** como el **Voluntario más Destacado del Año.**

Programa "Sumando valor"

A través de este programa enfocamos nuestros esfuerzos en actividades formativas alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):



Este es el ODS principal para los talleres "Sumando valor" y el eje transversal de todas las acciones formativas que realizamos, bien sea para comunidades, instituciones o para los voluntarios. También enmarcamos las actividades de mentorías en estas metas.



Nuestros talleres formativos, consideran como eje fundamental el empoderamiento de las mujeres, teniendo en cuenta el acceso igualitario a la educación y la formación para el trabajo.



En este ODS en particular tenemos acción formativa para capacitar al personal de las empresas e instituciones; también ofrecemos formación técnica y administrativa como dos pilares esenciales, disponibles a la comunidad en general para que puedan impulsar sus conocimientos y desarrollarse en el sector del empleo privado o el emprendimiento.



Desarrollamos acciones formativas con todo tipo de público, dando prioridad a algunas comunidades vulnerables o que no pueden acceder a la educación de calidad. A través de la educación y la formación aportamos a la reducción de las desigualdades en general.



En nuestro programa "Sumando valor" contamos con "Socios en Acción" una práctica que nos ayuda a mantener algunas instituciones en bienestar, gracias a la participación de los miembros de la Sociedad voluntarios que forman parte de las juntas directivas. Igualmente brindamos servicios pro bono y asesorías constantes a las instituciones aliadas para desarrollar su propio potencial.



Este es otro ODS transversal, sin duda, ya que confiamos en el trabajo en alianzas. Por eso nos enfocamos y trabajamos para ser parte de las redes de organizaciones y empresas que nos permiten una relación cercana y un mayor alcance compartido. Durante el período de este informe, este ODS tomó mucha más relevancia para fortalecer y acompañar a nuestros grupos de interés.

Durante el año terminado el 30 de septiembre de 2022, tuvimos un total de 133 actividades en el programa "Sumando valor".

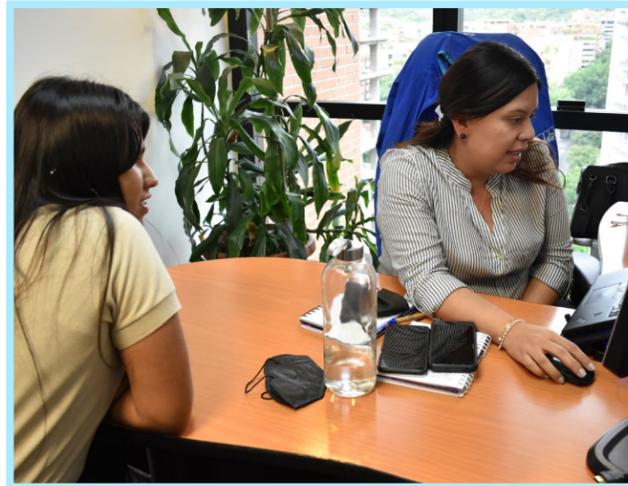


Esto se traduce en:

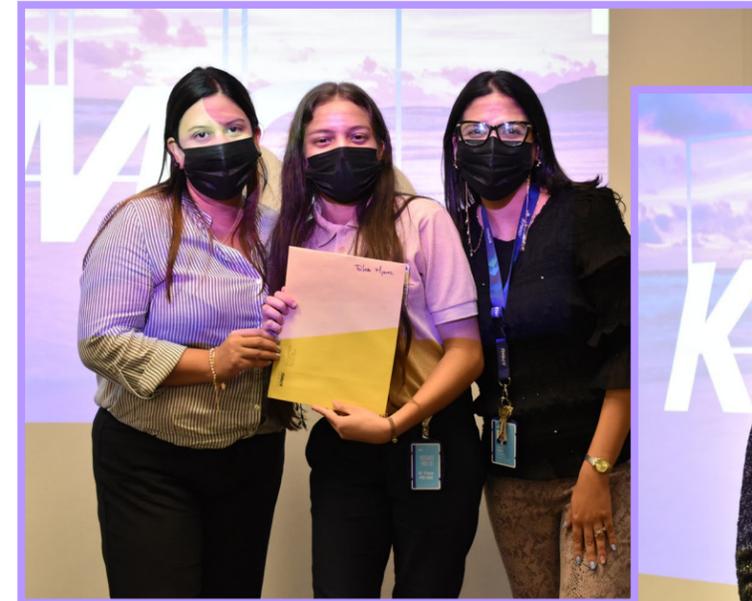
Dos actividades de mentoría que representan aproximadamente 104 horas dedicadas a los siguientes programas:



- El programa **Latin Code Week de Asociación Civil Junior Achievement Venezuela** (JA) ofrece el momento para que jóvenes del país creen oportunidades tecnológicas para otros jóvenes. Este año estuvo dedicado a la economía circular. Nuestros mentores enseñaron y motivaron a un equipo que desarrolló una app que busca reutilizar y reciclar los desechos producidos por las empresas o por el consumo en los hogares, centralizando y recibiendo recompensas por hacer una disposición segura de esos desechos.



- A través del programa "Socios por un día", que también realizamos en alianza con la Asociación Civil Junior Achievement Venezuela (JA), estudiantes del último año de bachillerato tuvieron la oportunidad de vivir un día completo con el grupo de Gerencia y los miembros de la Sociedad de KPMG en Venezuela, aclarando, con sus mentores designados, sus dudas e inquietudes sobre su futuro académico.



90 talleres "Sumando valor"

dirigidos a todo público y de manera exclusiva para algunas instituciones, alcanzando una dedicación de aproximadamente

356 horas



Programa formativo a adolescentes de Hogar Bambi con el propósito de darles a los adolescentes algunas herramientas para mejorar su desempeño académico y habilidades blandas.



Programa formativo para proveedores

Este programa fue desarrollado con el propósito de ofrecer y fortalecer habilidades profesionales y personales para los colaboradores de la Fundación JDML. Estuvo dirigido a más de 50 miembros de la dirección, coordinación y personal administrativo.



Talleres "Sumando valor" exclusivo para Organizaciones No Gubernamentales (ONG)

Durante el FY 21-22 tuvimos la oportunidad de impartir nuestros talleres "Sumando valor" a las colaboradoras y colaboradores de estas organizaciones de estas organizaciones, con la intención de ofrecerles conocimientos y fortalecer las habilidades necesarias para sus actividades.



Como consecuencia de la participación de nuestro voluntariado y el trabajo en alianza, **alcanzamos un total de 4.424 beneficiarios.**

▶ ♀ 1.973

▶ ♂ 964

▶ 1.487
No identificados

En este año fiscal, retomamos gran parte de nuestras actividades en modalidad presencial, lo que nos permitió llegar de forma más directa a nuestras comunidades.

Estas **actividades fueron dirigidas a 29 organizaciones**, a las que apoyamos de acuerdo con los pilares de enfoque de nuestra Fundación:

Niños y niñas

- Dividendo Voluntario para la Comunidad (DVC).
- A.C. Hogar Bambi.
- Casa Hogar Domingo Sabio - Red de casas Don Bosco.
- Escuela San José de Tarbes.
- Escuela técnica popular Don Bosco.

IDE

- A.C. Nunca Dejes de Soñar (NUDDSO).
- Cámara Venezolano-Americana de Comercio e Industria (VenAmCham).

Jóvenes

- Asociación Venezolano Americana de Amistad.
- Asociación Civil Junior Achievement Venezuela (JA).
- Nestlé.
- Oportunidad A.C.
- Reto U.
- Superatec.
- Universidad Católica Andrés Bello (UCAB).
- Escuela de Administración y Contaduría – Universidad Central de Venezuela.
- Universidad MonteÁvila.
- Youth Nestlé.

Personal de ONG

- Federación Atención a Niños Jóvenes Familia (FIPAN).
- Koyobo.
- Agrotech.
- Otro Enfoque.
- Proyecto Mayú.
- Red Venezolana de Organizaciones para el Desarrollo Social (REDSOC).
- Damas Salesianas.
- Fundación Punto Ecológico.

Personal base: Sector privado y sector público

- Colegio de Productores de Seguros.
- Corporación de Turismo del Estado Anzoátegui (CORANZTUR).
- Fundación JDML.
- Hospital Domingo Luciani.

Fortalecimiento institucional

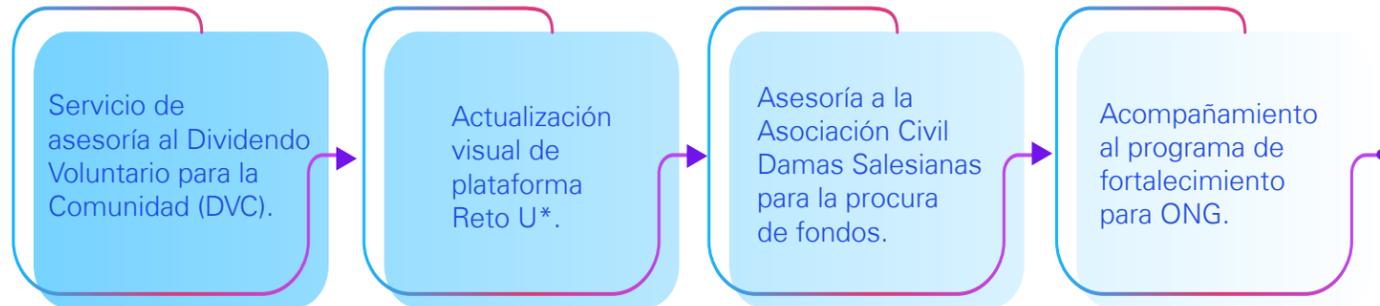


Una parte importante de nuestra gestión ha sido contribuir con el fortalecimiento institucional de nuestras organizaciones aliadas. Esto lo hacemos a través del conocimiento, desde los servicios pro bono o acciones puntuales que éstas pueden identificar como una necesidad.

Durante este año, las mencionadas actividades de fortalecimiento se distribuyeron de la siguiente manera:

Cuatro servicios pro bono con una inversión total de **147 horas**

Estos servicios incluyeron:



*Reto U "Promoviendo Líderes Socialmente Responsables" es un concurso de Alianza Social de la Cámara Venezolana Americana de comercio e industria que promueve y premia los proyectos sociales de impacto positivo creados por estudiantes universitarios de todo el país. Con 19 ediciones hemos alcanzado a más de 7.000 beneficiarios.

Algunos de los miembros de la Sociedad de KPMG en Venezuela son integrantes de juntas directivas de reconocidas instituciones, y desde su rol contribuyen a las relaciones y toma de decisiones.

Participación con Socias y Socios en Acción en las juntas directivas de la Federación Atención a Niños Jóvenes Familia (FIPAN), Jóvenes Emprendedores y Dividendo Voluntario para la Comunidad (DVC), con un total de 103 horas invertidas.



El apoyo con préstamo de espacios ha sido una actividad recurrente este año. Siempre con la intención de ofrecerles a nuestros aliados un lugar accesible, seguro, inclusivo, con equipos tecnológicos y el acompañamiento necesario para lograr la excelencia en sus actividades.

281 personas recibidas

11 eventos

44 horas



Simposio de RSE Cámara Venezolano-Americana de Comercio e Industria ((VenAmCham)) 2021



I Reunión de la comunidad WEPs Venezuela Naciones Unidas Venezuela



II reunión de la comunidad WEPs Venezuela Naciones Unidas Venezuela



Foro Federación Atención a Niños Jóvenes Familia (FIPAN) 2022 Federación Atención a Niños Jóvenes Familia (FIPAN)



Reunión de la Red de Jóvenes Constructores de Paz Oportunidad AC



Chamas Dicen y Hacen Oportunidad AC



Taller para las federadas Federación Atención a Niños Jóvenes Familia (FIPAN)



Graduación: Mujeres Constructoras de PAZ Oportunidad AC

Patrocinios



En el marco del fortalecimiento y apoyo a iniciativas de nuestros aliados, tuvimos la oportunidad de realizar distintos patrocinios orientados por las líneas estratégicas que tenemos en la Firma.

Tuvimos la oportunidad de realizar distintos patrocinios que nos permitieron generar valor en temas de **educación, emprendimiento, apoyo a personas con discapacidad y medio ambiente.**

<p>Dividendo Voluntario para la Comunidad (DVC) Patrocinio del II Encuentro de Voluntariado.</p>	<p>Asociación Civil Junior Achievement Venezuela (JA) - Socios por un día.</p>
<p>Asociación Venezolano Americana de Amistad (AVAA) Patrocinio del Torneo de Golf.</p>	<p>A.C. Trabajo Y Persona Contribución a la Propuesta Cultural: La Jornada.</p>
<p>Universidad Metropolitana (UNIMET) Participación en La Carrera Naranja.</p>	<p>Inversión total 362,20 horas</p>

Federación Atención a Niños Jóvenes Familia (FIPAN) Pago del patrocinio VII Foro FIPAN 2022.

A.C. Buena Voluntad
XIII Torneo AC Buena Voluntad octubre 22.

Donaciones



Durante el año apoyamos a nuestras comunidades, a través de organizaciones aliadas con donaciones puntuales para atender a sus requerimientos:

Receptores del mobiliario retirado de su uso por KPMG en Venezuela

<p>Dividendo Voluntario para la Comunidad (DVC).</p>	<p>Fundación Abrebrecha.</p>
<p>Grupo Social Cesap.</p>	<p>Hospital Domingo Luciani.</p>

Material educativo

Becarias y becarios de la Asociación Venezolano Americana de Amistad (AVAA).

Dividendo Voluntario para la Comunidad (DVC).

Fundación Máxima Visión.

Colegio Jefferson.



Alianzas

(Indicador de media de entrada y soporte WEPs #23)



Construir relaciones de valor y que generen impacto positivo, es una tarea que nos motiva. Nuestras alianzas son fundamentales para poder contribuir al mejoramiento de las comunidades donde tenemos presencia.

Durante el período al que corresponde este informe, contamos con **27 organizaciones aliadas** para poder llevar a cabo muchos de nuestros programas de Responsabilidad Social Corporativa.



17 ponencias a las que el voluntariado fue invitado para conversar sobre temas relevantes y de interés para las comunidades, dedicando un total de 46 horas a las audiencias. Estas ponencias fueron llevadas a cabo con organizaciones como Federación Atención a Niños Jóvenes Familia (FIPAN), Red Venezolana de Organizaciones para el Desarrollo Social (REDSOC), Oportunidad A.C., Universidad Católica Andrés Bello (UCAB), Cámara Venezolano-Americana de Comercio e Industria (VenAmCham) y la Escuela de Administración y Contaduría – Universidad Central de Venezuela.



También acompañamos a Asodeco, en un evento pensado para visibilizar y contribuir con la inclusión de personas con discapacidad.



CCI VENEZOLANO FRANCESA | asodeco | EUROBUILDING HOTEL & SUITES CARACAS

Invitan al
**COMPARTIR GASTRONÓMICO
CON
INCLUSIÓN**

Contribuirás a la formación, generando oportunidades...
...y harás sonreír un CORAZÓN

Hotel Eurobuilding Salón Cassandra | 19 de mayo 06:00 p.m. | 65 \$ afiliados | 70\$ no afiliados

Participamos en la celebración del día internacional del voluntariado, organizado por el Dividendo Voluntario para la Comunidad (DVC). Un espacio donde nos reencontramos con el sentir y el propósito.

Durante este año fiscal, trabajamos con el foco específico en la perspectiva de género y buscamos desarrollar distintas actividades orientadas al empoderamiento de las mujeres. Esta perspectiva nos impulsó a acompañar a nuestros aliados en distintas actividades y a planificar nuestra gestión del próximo año con bases más sólidas.

Una de las actividades que destacamos fue “Voces Poderosas” de la organización Oportunidad AC; esta iniciativa busca realzar a mujeres jóvenes que son referentes en ámbitos como la tecnología, las artes, el emprendimiento, el impacto social, entre otros y mostrar estos testimonios a niñas y jóvenes vulnerables, con la intención de que puedan conocer historias de éxito cercanas y así propiciar el empoderamiento de las mujeres desde la juventud.



Este año fiscal nos ha dejado una memoria valiosa de actividades, pero también nos deja compromisos y alianzas para la gestión del año próximo. Seguir trabajando con la educación como base de nuestras acciones, contribuir con el empoderamiento de las mujeres y las niñas, realizar acciones en pro de la inclusión de personas con discapacidad, impulsar el acompañamiento y la formación a la comunidad LGBTQ+ y promover la inserción laboral, serán las líneas a las que daremos seguimiento para continuar apoyando a nuestras comunidades.





Nuestro liderazgo del FY21-22



Ramón Ostos

**Socio Director
Socio Líder de Asesoría
KPMG en Venezuela**
rostos@kpmg.com



Giovanni Della

**Socio Líder de Auditoría
Caracas**
gdella@kpmg.com



Alejandro Rangel

**Socio de Impuesto
Caracas**
ajandrorangel@kpmg.com



Elkis Vivas

**Socia de Auditoría, Líder
del Departamento de
Práctica Profesional
Valencia**
evivas@kpmg.com



Mario Pepe

**Socio de Administración
de Riesgos País. Socio de
Ética e Independencia.
Socio Líder (e) de la
Región Oriente**
mariopepe@kpmg.com



Lina Sangregorio

**Socia de Impuesto
Caracas**
lsangregorio@kpmg.com



Evelyn González

**Socia de Auditoría
Caracas**
eygonzalez@kpmg.com



Mauro Velázquez

**Socio Líder de Clientes
y Mercados. Socio de
Asesoría - Forensic
Caracas**
mjvelazquez@kpmg.com



Jacques Valero

**Socio de Auditoría
Caracas**
jrvalero@kpmg.com



Juan Ramos

**Socio de Auditoría -
Petróleo y Energía
Puerto La Cruz**
juanramos@kpmg.com



Alessandra Montagna

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



José Cid

**Socio de Auditoría
Caracas**
jcid@kpmg.com



Ivonne Díaz

**Socia de Impuesto
Valencia**



Nelson García

**Socio de Auditoría
Valencia**



Dahiana Ibarra

**Socia de Auditoría,
Líder de la Región
Occidente**
dibarra@kpmg.com



Francisco Quintero

**Socio de Auditoría
Valencia**
fqintero@kpmg.com



Eduardo Meriño

**Socio de Auditoría
Caracas**
emerino@kpmg.com



Oswaldo Briceño

**Socio de Impuesto,
Líder de la
Región Centro**
obriceno@kpmg.com



Susana Pita

**Socia de Auditoría
Caracas**
spita@kpmg.com



Sorielma Carballo

**Socia Líder de Learning
& Development de
Auditoría
Valencia**
scarballo@kpmg.com



Euladis Vargas

**Socia de Auditoría
Puerto La Cruz**
euladisvargas@kpmg.com



José Barrios

**Socio de Auditoría
Caracas**
jbarrios@kpmg.com



Yuraima Flores

**Socia de Auditoría
Caracas**
yflores@kpmg.com



Mónica Barrios

**Socia de Asesoría
Caracas**
mbarrios@kpmg.com



Karla D' Vivo

**Socia de Legal
Caracas**
kdvivo@kpmg.com



Gustavo Pérez

**Socio de Impuesto
Puerto La Cruz**
geperez@kpmg.com



Yanelly Márquez

**Socia de Asesoría -
Líder de GRCS
(Governance, Risk
& Compliance services)
Caracas**
ymarquez@kpmg.com



Elina Estaba

**Socia de Auditoría
Valencia**
eestaba@kpmg.com



Jackson Jarrouj

**Socio de Auditoría
Puerto Ordaz**
jjarrouj1@kpmg.com



Alejandro Gómez

**Socio de Impuesto
Caracas**
adgomez@kpmg.com



Amarylis Zambrano

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



Flor Sánchez

**Directora de Impuesto
Maracaibo**
fcsanchez@kpmg.com



Tomás Martínez

**Director de Legal
Caracas**
tmartinez2@kpmg.com



Alyenair García

**Directora de
Consultoría Jurídica
Caracas**
agarcia12@kpmg.com



Yennifer Naranjo

**Directora de Auditoría
Caracas**
ynaranjo@kpmg.com



Edgar Escobar

**Director de Auditoría
Caracas**
eescobar@kpmg.com



Gheisa Villasana

**Directora de Impuesto
Maracay**
gvillasana@kpmg.com



Luis Chávez

**Director de Riesgo
Puerto La Cruz**
lchavez@kpmg.com



Jenny Valera

**Directora de Auditoría
Caracas**
jvalera@kpmg.com



María El Sayegh

**Directora de Auditoría
Valencia**
melsayegh@kpmg.com



José Delgado

**Director de ITS
Caracas**
jrdelgado@kpmg.com



María Velásquez

**Directora de Auditoría
Puerto La Cruz**
mvelasquez@kpmg.com



Carolina Pereda

**Directora de Auditoría
Caracas**
cpereda@kpmg.com



María Oddi

**Directora de
Advisory - ITAS
Caracas**
moddi@kpmg.com



Mayerling Zorrilla

**Directora de
Administración
de Riesgo
Caracas**
mzorrilla1@kpmg.com



Bonny Pérez

**Directora de Auditoría
Caracas**
bperez3@kpmg.com



Lieska López

**Directora de Impuesto
Caracas**
lklopez@kpmg.com



Sofía Blanco

**Directora de
Impuesto
Caracas**



Rafael Sánchez

**Director de Auditoría
Caracas**



Maira Arteaga

**Directora de Impuesto
Caracas**



Yesenia Escalante

**Gerente Sênior
de Impuesto
Caracas**
yescalante@kpmg.com



Edgar Gómez

Gerente Sénior de Administración y Finanzas Caracas
eggomez@kpmg.com



Sarah Carrillo

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



Isis Torres

Gerente de Mercadeo y Comunicaciones Caracas
itorres1@kpmg.com



Maileé Ferrer

Gerente Sénior de la Oficina de Seguridad de la Información
mferrer2@kpmg.com



Johnny Prato

Gerente Sénior de ITS Caracas
japrato@kpmg.com



Aleinis Arguello

Gerente Sénior de Auditoría Valencia
aarguello@kpmg.com



Sheyling Mogollón

Gerente de Auditoría Caracas
smogollon@kpmg.com



Yasibit Ramírez

Gerente Sénior de Auditoría Caracas
yramirez2@kpmg.com



Pedro Vargas

Gerente de Crédito y Cobranzas Caracas
pgvargas@kpmg.com



Francys Acacio

Gerente Sénior de Auditoría Valencia
facacio@kpmg.com



Orlaige Sánchez

Gerente de Auditoría Caracas
osanchez2@kpmg.com



Elaiza Moreno

Gerente Sénior de Impuesto Valencia
emmoreno@kpmg.com



Sandra González

Gerente Sénior de People Performance & Culture Caracas
sgonzalez2@kpmg.com



Leidy Rincón

Gerente de Asesoría GRCS (Governance, Risk & Compliance Services) - Internal Audit Services Caracas
lrincon1@kpmg.com



Lisbeth Ortiz

Gerente de Administración y Finanzas Caracas
lortiz1@kpmg.com



Alfredo Sthory

Gerente Sénior de Asesoría - Forensic Caracas
asthory@kpmg.com



Zoraima Martín

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



Beatríz Chacón

**Gerente Sénior de Auditoría
Valencia**
bchacon@kpmg.com



Nayib Jreige

**Gerente Sénior de Auditoría
Valencia**
njreige@kpmg.com



Doris Hernández

**Gerente Sénior de *People Performance & Culture*
Caracas**
dhernandez4@kpmg.com



Graciela Hernández

**Gerente Sénior de Auditoría
Puerto La Cruz**
ghernandez2@kpmg.com



Eliana Rojas

**Gerente Sénior de Auditoría
Caracas**
erojas2@kpmg.com



Licett Rondón

**Gerente de *Learning & Development*
Caracas**
lrondon@kpmg.com



Jesús Berríos

**Gerente Sénior de Auditoría
Caracas**



Yanexi Moya

**Gerente de Auditoría
Caracas**
ymoya@kpmg.com



Kairol de Luca

**Gerente Sénior de Impuesto
Caracas**



Oswaldo Alvarado

**Gerente Sénior de Impuesto
Caracas**



Verónica González

**Gerente de Auditoría
Maracaibo**



Índice GRI

(Global Reporting Initiative)

Declaración de uso

Ostos Velázquez & Asociados ha elaborado el informe conforme a los Estándares GRI para el período comprendido entre el 1° de octubre de 2021 y el 30 de septiembre de 2022.

GRI 1 usado

GRI 1: Fundamentos 2021

Estándares sectoriales GRI aplicables

No contamos con un estándar sectorial aplicable.

Omisión

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Requisitos omitidos	Motivo	Explicación	N.º REF. DEL ESTÁNDAR SECTORIAL GRI
CONTENIDOS GENERALES						
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1 Detalles organizacionales	22, 24				
	2-2 Entidades incluidas en la elaboración de informes de sostenibilidad de la organización	4				
	2-3 Período objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	4				
	2-4 Actualización de la información	4				
	2-5 Verificación externa	4				
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	22, 24, 26, 28				
	2-7 Empleados	65				
	2-8 Trabajadores que no son empleados	65				
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	40				
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	40				
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	40				

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Requisitos omitidos	Motivo	Explicación	N.º REF. DEL ESTÁNDAR SECTORIAL GRI
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	40				
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	40				
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	4, 20, 40				
	2-15 Conflictos de interés	49				
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	52				
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	40				
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	45				
	2-19 Políticas de remuneración	45				
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	70				
	2-21 Ratio de compensación total anual	87				
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	6				
	2-23 Compromisos y políticas	8, 40				
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	8, 40				
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	50				

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Requisitos omitidos	Motivo	Explicación	N.º REF. DEL ESTÁNDAR SECTORIAL GRI
--------------	-----------	-----------	---------------------	--------	-------------	-------------------------------------

CONTENIDOS GENERALES

GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	50				
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	50				
	2-28 Afiliación a asociaciones	36				
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	30				
	2-30 Convenios de negociación colectiva	70				

TEMAS MATERIALES

GRI 3: Temas Materiales 2021	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	16				
	3-2 Lista de temas materiales	20				

Ética y transparencia, administración del riesgo e independencia

GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	46				
GRI 2:Contenidos Generales 2020	2-15 Conflictos de interés	49				
GRI 2:Contenidos Generales 2021	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	50				

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Requisitos omitidos	Motivo	Explicación	N.º REF. DEL ESTÁNDAR SECTORIAL GRI
CONTENIDOS GENERALES						
GRI 2:Contenidos Generales 2021	2-23 Compromisos y políticas	46				
GRI 2:Contenidos Generales 2021	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	8				
GRI 2:Contenidos Generales 2021	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	50				
GRI 2:Contenidos Generales 2021	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	50				
GRI 2:Contenidos Generales 2021	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	50				
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	46				
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	50				
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	50				
GRI 206: Competencia desleal 2016	206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	50				
Protección y defensa de los derechos humanos						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	54				

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Requisitos omitidos	Motivo	Explicación	N.º REF. DEL ESTÁNDAR SECTORIAL GRI
CONTENIDOS GENERALES						
GRI 401: Empleo 2016	401-3 Permiso parental	96				
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	54				
GRI 410: Prácticas en materia de seguridad 2016	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	54				
Innovación y transformación digital						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	56				
GRI 302: Energía 2016	302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	56				
Seguridad de los datos y la información						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	61				
GRI 418: Privacidad del cliente 2016	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	61				

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Requisitos omitidos	Motivo	Explicación	N.º REF. DEL ESTÁNDAR SECTORIAL GRI
CONTENIDOS GENERALES						
Selección, retención y gestión del talento humano						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	64				
GRI 2:Contenidos Generales 2021	2-7 Empleados	65				
GRI 2:Contenidos Generales 2021	2-8 Trabajadores que no son empleados	65				
GRI 2:Contenidos Generales 2021	2-20 Proceso para determinar la remuneración	70				
GRI 2:Contenidos Generales 2021	2-30 Convenios de negociación colectiva	70				
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	70				
GRI 202: Presencia en el mercado 2016	202-1 Ratios entre el salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local	70				
GRI 202: Presencia en el mercado 2016	202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local	65				
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	68				
GRI 401: Empleo 2016	401-3 Permiso parental	96				
GRI 402: Relaciones trabajador empresa	402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	70				
GRI 404: Formación y educación 2016	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	70				
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	65				

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Requisitos omitidos	Motivo	Explicación	N.º REF. DEL ESTÁNDAR SECTORIAL GRI
CONTENIDOS GENERALES						
Formación del capital humano y desarrollo de carrera						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	75				
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-21 Ratio de compensación total anual	87				
GRI 404: Formación y educación 2016	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	76, 96				
GRI 404: Formación y educación 2016	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	87				
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades	405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	87				
Inclusión, diversidad y equidad						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	90				
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-9 Estructura de gobernanza y composición	40				
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	40				
GRI 202: Presencia en el mercado 2016	202-1 Ratios entre el salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local	96				

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Requisitos omitidos	Motivo	Explicación	N.º REF. DEL ESTÁNDAR SECTORIAL GRI
CONTENIDOS GENERALES						
GRI 401: Empleo 2016	401-3 Permiso parental	96				
GRI 404: Formación y educación 2016	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	96				
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	40				
Acciones para combatir el cambio climático						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	104				
	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	106				
GRI 302: Energía 2016	302-4 Reducción del consumo energético	106				
	302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	106				
	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	106				
GRI 305: Emisiones 2016	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	106				
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	106				

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Requisitos omitidos	Motivo	Explicación	N.º REF. DEL ESTÁNDAR SECTORIAL GRI
CONTENIDOS GENERALES						
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	106				
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	106				
GRI 306: Residuos 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	111				
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	111				
	306-3 Residuos generados	111				
	306-4 Residuos no destinados a eliminación	111				
	306-5 Residuos destinados a eliminación	111		Información no disponible o incompleta.	El proveedor solo nos proporciona información de los residuos que son reciclados.	
Desempeño económico						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	118				
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	118				

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Requisitos omitidos	Motivo	Explicación	N.º REF. DEL ESTÁNDAR SECTORIAL GRI
CONTENIDOS GENERALES						
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático		<p>1. Riesgos y oportunidades financieras derivadas del cambio climático.</p> <p>2. Planes para desarrollar los sistemas necesarios para abordar este asunto.</p>	Información no disponible o incompleta.	Ostos Velázquez & Asociados hasta el momento no ha implementado un sistema para calcular las implicaciones o costes financieros del cambio climático para sus operaciones. Considerará este asunto para comenzar a desarrollarlo en el próximo año fiscal.	
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno		Asistencia financiera recibida del gobierno.	No procede.	Ostos Velázquez & Asociados no recibe asistencia financiera de parte de organismos del Estado.	
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	203-1 Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	118				
GRI 204: Prácticas de abastecimiento 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	122				
Desempeño con el cliente						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	124				

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Requisitos omitidos	Motivo	Explicación	N.º REF. DEL ESTÁNDAR SECTORIAL GRI
CONTENIDOS GENERALES						
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	130				
Responsabilidad Social Corporativa						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	136				
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	137				

Índice de indicadores WEPs

(The Women's Empowerment Principles)

Indicadores esenciales

N°	Contenido	Página	Comentarios
1	Porcentaje de mujeres y hombres empleados como porcentaje del número total de empleados.	96	
2	Porcentaje de mujeres y hombres en puestos de alta dirección como porcentaje del número total integrante de la alta dirección en la organización.	96	
3	Porcentaje de mujeres y hombres en el directorio o junta de la empresa.	40	
4	Relación de los salarios de las mujeres respecto a los salarios de los hombres.	98	
5	Porcentaje de nuevas contrataciones – mujeres y hombres.	68	
6	Porcentaje de promociones y oportunidades de carrera – mujeres y hombres.	88	
7	Índice de retención de mujeres y hombres empleados a tiempo completo que tomaron la licencia parental.	99	
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?	98	

Indicadores complementarios

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

N°	Principio	Contenido	Página	Comentarios
1	 PRINCIPIO 1 Promover la igualdad del género desde la dirección al más alto nivel.	Porcentaje de mujeres en roles en que tradicionalmente poseen poca representatividad.	100	
2	 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.	Horas promedio de capacitación que el personal de la organización ha tomado, desagregados por sexo y nivel del empleado.	76	
3		Porcentaje del gasto en adquisiciones a empresas propiedad de mujeres.	123	
4		Porcentaje del gasto en adquisiciones a empresas con compromisos de igualdad de género.		No contamos con esta información.
5	 PRINCIPIO 5 Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y mercadotecnia a favor del empoderamiento de las mujeres.	Porcentaje de trabajadores/as de la cadena de suministro que reciben un salario digno, desglosado por sexo.	87, 96	La información presentada corresponde solo a nuestra gente, no tenemos información del resto de nuestra cadena de suministro.
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.	93	
7	 PRINCIPIO 6 Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo.	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.	90	
8		Porcentaje de financiación o apoyo pro bono para la igualdad de género.		No hemos realizado este tipo de acciones.

Indicadores de media 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).

N°	Principio	Contenido	Página	Comentarios
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.	90	
2	 PRINCIPIO 1 Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel.	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.	90	
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.	90	
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.		No hemos realizado este tipo de acciones.
5		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.	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.	90
6		Ofrecer programas de apoyo para padres, madres y cuidadores/as, independientemente del sexo o estado civil.		No hemos realizado este tipo de acciones.
7	PRINCIPIO 3 Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.	Ofrecer opciones de trabajo flexibles para todo el personal.		Ofrecemos opciones de teletrabajo para nuestra gente, cuando es posible. Nos hemos propuesto desarrollar acciones para el próximo año en pro de mejorar su equilibrio vida-trabajo.

N°	Principio	Contenido	Página	Comentarios
8		Brindar apoyo confidencial a las víctimas de violencia de género y acoso sexual, incluyendo la violencia doméstica.		No hemos realizado este tipo de acciones.
9		Poseer políticas y procedimientos para garantizar la seguridad, la confidencialidad y la protección de las víctimas de acoso sexual en el lugar del trabajo.	96	
10	 <p data-bbox="351 550 696 727">PRINCIPIO 3 Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.</p>	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.		Este tipo de acuerdos está fuera del alcance de nuestra política de IDE.
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.		Los beneficios laborales ofrecen el acceso a un seguro médico para todas y todos nuestros colaboradores, que incluyen consultas para su salud sexual y reproductiva.
12	 <p data-bbox="351 1175 686 1312">PRINCIPIO 4 Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.</p>	Proporcionar capacitación en liderazgo, <i>coaching</i> y/o tutoría para ayudar a las mujeres a acceder a puestos gerenciales y de liderazgo.		KPMG tiene previsto iniciar en el año 2023 un programa de mentoría femenina para las firmas miembro de América del Sur.
13		Proporcionar capacitación, desarrollo de habilidades, educación, creación de redes y tutoría para reclutar mujeres en roles no tradicionales.		No hemos realizado este tipo de acciones.
14	 <p data-bbox="351 1518 702 1776">PRINCIPIO 5 Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y mercadotecnia a favor del empoderamiento de las mujeres.</p>	Establecer objetivos y/o metas de compras y adquisiciones en relación con la cantidad y porcentaje del gasto en empresas propiedad de mujeres.		No hemos definido metas para este objetivo.
15		Establecer objetivos y/o metas de compras y adquisiciones en relación con la cantidad y porcentaje del gasto en empresas con compromisos con la igualdad de género.		No hemos definido metas para este objetivo.

N°	Principio	Contenido	Página	Comentarios
16		Poseer un código de conducta para empresas proveedoras o fuerza de ventas que declare explícitamente el apoyo a la igualdad de género.		No tenemos una declaración explícita de esta naturaleza.
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.		No hemos realizado este tipo de acciones.
18	 PRINCIPIO 5 Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y mercadotecnia a favor del empoderamiento de las mujeres.	Poseer el compromiso de pagar un salario digno a todo el personal de su cadena de suministro.	87	
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.		No hemos realizado este tipo de acciones.
20		Poseer una política de comunicación y <i>marketing</i> 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.	93	
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.		No hemos realizado este tipo de evaluaciones.
22		Realizar pruebas de seguridad de los productos que capten adecuadamente los riesgos potenciales para las mujeres.	152	No aplica.
23	 PRINCIPIO 6 Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo.	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.	140	

N°	Principio	Contenido	Página	Comentarios
24		Reportar públicamente los Indicadores Esenciales a los WEPs.	188	
25	 PRINCIPIO 7 Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la desigualdad de género.	Establecer metas y objetivos medibles y con plazos concretos para aumentar la representación de las mujeres en el liderazgo.	88	
26		Establecer metas y objetivos medibles y con plazos concretos para aumentar la representación de las mujeres en roles no tradicionales.		No hemos definido metas para este objetivo.
27		Realizar una auditoría/evaluación /valoración de género.		No hemos realizado una auditoría externa de género.

Indicadores adicionales

N°	Contenido	Página	Comentarios
1	Tasa de rotación anual, desglosada por sexo.	68	
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.	90	
3	Porcentaje de personal empleado por contrato laboral, desglosado por sexo.	65	
4	Porcentaje de incidentes de discriminación abordados, relacionados con el sexo o el género.	96	
5	Número total de incidentes de discriminación relacionados con el sexo o el género.	96	
6	Número total de acciones correctivas tomadas con incidentes de discriminación relacionados con el sexo o el género.	96	

N°	Contenido	Página	Comentarios
7	Porcentaje de personal que ha recibido formación sobre prejuicios de género, desglosado por sexo.	76, 100	
8	Porcentaje de personal en un sindicato comité de trabajadores/as, desglosado por sexo.		No tenemos sindicatos.
9	Porcentaje de personal que tenía derecho a licencia parental remunerada, desglosado por sexo.	96	
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.		No ofrecemos este tipo de apoyo.
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.	76	
15	Relación de lesiones relacionadas con el trabajo entre hombres y mujeres.		Durante el año no hubo accidentes de trabajo.
16	Número de instalaciones de lactancia por cada 50 empleadas.		No tenemos salas de lactancia.
17	Índice de ausentismo, desglosado por sexo.	70	
18	Porcentaje de mujeres en el comité de salud y seguridad del total de miembros del comité.		No se contempló esta información en el informe por no haber sido un tema material.
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.		En todas nuestras oficinas contamos con sanitarios adecuados y seguros en áreas comunes para el uso libre del personal, identificados por sexo.

N°	Contenido	Página	Comentarios
20	Porcentaje de proveedores seleccionados usando criterios de género.		Hemos priorizado la selección de proveedores mujeres.
21	Porcentaje de trabajadores/as en la cadena de suministro, desglosado por sexo y nivel.	65	
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 ofrecemos este tipo de apoyo.
23	Porcentaje de beneficiarios/as directos de proyectos e iniciativas comunitarias, desglosado por sexo.	136	
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.

Agradecimientos



Planificación, liderazgo y elaboración del informe

- **Sarah Carrillo,**
Gerente de Asesoría - GRCS (*Governance, Risk & Compliance Services*) - Cambio Climático y Sostenibilidad



Apoyo para la organización de los datos

- **Sara Medina,**
Supervisora de la Fundación KPMG
- **Jasbleidy Conde,**
Supervisora de Clientes y Mercados



Calidad

- **Elkis J. Vivas Bolívar,**
Socia Líder del Departamento de Práctica Profesional (DPP) de Auditoría
- **Yanelly Márquez,**
Socia Líder de GRCS (*Governance, Risk & Compliance Services*)



Diagramación y diseño

- **Marianna Urbina,**
Coordinadora de Marca y Diseño
- **Jeannery Aguirre,**
Supervisora de Marca y Diseño
- **Marisabel Bancayán,**
Diseñadora gráfica



Comunicaciones, edición y material audiovisual

- **Isis Torres,**
Gerente de Mercadeo y Comunicaciones
- **Valerie Araujo,**
Coordinadora de Comunicaciones
- **Ariana Martínez,**
Coordinadora de Marketing Digital
- **Fabiola Torres,**
Analista de Marketing Digital



Traducción de comunicaciones globales

- **Mariana Antúnez,**
Jefa de Traducción

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

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

Barquisimeto

Av. Los Leones, Torre Bel, Piso 13, Oficina13-2, Barquisimeto, estado Lara, Venezuela.

Contacto: kpmgvenezuela@kpmg.com

Maracay

Contacto: kpmgvenezuela@kpmg.com

Maracaibo

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 Ordaz

Contacto: kpmgvenezuela@kpmg.com

kpmg.com/ve/



© 2023 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.



¿Leíste nuestro informe?

Completa esta breve encuesta de satisfacción haciendo **[clic aquí](#)**.