



Informe de sostenibilidad



Edición 2023

KPMG en Venezuela

Contenido

Mensaje del Socio Director	4	Gobernanza	44	Personas	74	Prosperidad	122
Perfil del informe	6	Ética y transparencia, administración del riesgo e independencia	50	Selección, retención y gestión del talento humano	74	Desempeño económico	122
Materialidad	8	Protección y defensa de los derechos humanos	61	Formación del capital humano y desarrollo de carrera	86	Desempeño con el cliente	128
- Vinculación entre nuestros temas materiales y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.	12	Innovación y transformación digital	66	Inclusión, Diversidad y Equidad	98	Responsabilidad Social Corporativa	136
Conozca a KPMG	18	Seguridad de los datos y la información	72	Planeta	110	Conozca a nuestros líderes del FY 22-23	146
- En el mundo	18			Acciones para combatir el cambio climático	110	Índice GRI	158
- En Venezuela	20					Agradecimientos	176
- Nuestros valores	22						
- Nuestra cadena de valor	24						
- Nuestra relación con los grupos de interés	26						
- Nuestros compromisos con la sostenibilidad	30						
- Apoyo local a la Agenda 2030	36						

Mensaje del Socio Director

(GRI 2-22)

Tras un año de gestión en el que enfrentamos importantes desafíos y aprovechamos oportunidades únicas y valiosas para seguir creciendo, hemos podido demostrar la calidad de nuestro trabajo, promover el crecimiento profesional de nuestra gente y el bienestar de las comunidades, tenemos el honor de presentar nuestro séptimo informe de sostenibilidad corporativa, correspondiente al año fiscal 2022-2023.

Este informe es parte de los compromisos que asumimos como Firma con la transparencia de nuestras acciones y decisiones, frente a nuestros grupos de interés.

En KPMG en Venezuela, hemos venido ejecutando nuestra estrategia de sostenibilidad corporativa con acciones tangibles que se han ido fortaleciendo con el paso de los años, demostrando que tenemos un norte claro y que mantenemos coherencia entre lo que somos y lo que hacemos.

Hemos priorizado acciones internas y externas que consideramos determinantes para nuestro crecimiento y para mantener el posicionamiento como la Firma más confiable del mercado venezolano. Algunas de ellas son: Invertir en la adquisición de tecnología avanzada que nos permita ofrecer soluciones innovadoras para los clientes, bajo los más altos estándares de calidad y ofrecer formación continua a nuestra gente para su actualización técnica y el desarrollo de habilidades que permitan fortalecer su desempeño profesional.

De igual forma, nos hemos enfocado en promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en el desarrollo de planes de acción para que todas y todos puedan ocupar los puestos de liderazgo con las competencias necesarias, sin sentirse limitados o excluidos por razones de género. Asimismo, contamos con un canal de denuncias que es monitoreado constantemente, a través del cual nos aseguramos de que nuestra gente pueda desempeñarse en un espacio seguro todos los días.



Hemos dado pasos importantes en acciones por el cuidado del planeta, desarrollando nuestra política de ambiente, midiendo y mitigando nuestra huella de carbono anualmente y apoyando iniciativas ambientales que son respaldadas por un equipo de voluntariado corporativo sólido.

Con nuestros diversos grupos de interés, fortalecemos alianzas a partir de la confianza y el acompañamiento permanente para garantizar el logro de los objetivos comunes; velamos por la educación de las comunidades del entorno a través de la oferta de talleres formativos gratuitos de nuestro programa Sumando Valor y la asignación de becas estudiantiles como parte de nuestra responsabilidad social corporativa.

En KPMG en Venezuela nos mantenemos firmes, trabajando con convicción en nuestro propósito "Inspirar confianza y promover el cambio", vivimos nuestros valores (*Integrity, Excellence, Courage, Together* y *For Better*), velando por el bienestar de nuestra gente, el progreso de las comunidades y el desarrollo de una amplia oferta de soluciones innovadoras que estén a la disposición del mercado venezolano.

Sabemos que **es nuestro momento de marcar la diferencia para construir un futuro más próspero, justo y sostenible; y tomaremos responsablemente cada oportunidad para avanzar hacia este objetivo.**

Ramón de J. Ostos D.
Socio Director de
KPMG en Venezuela

Perfil del informe

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

Presentamos nuestro séptimo informe de sostenibilidad¹, que ha sido elaborado de conformidad con los Estándares GRI (*Global Reporting Initiative*), en el que comunicamos sobre nuestra gestión ambiental, social y económica, realizada por las entidades que forman parte de los estados financieros de KPMG en Venezuela: Ostos Velázquez & Asociados, Fundación KPMG Venezuela y KPMG Escritorio Jurídico, durante el año fiscal 2022-2023 (FY 22-23), comprendido entre el 1° de octubre de 2022 y el 30 de septiembre de 2023, según lo establecido por la organización global de KPMG.

El Comité Ejecutivo de KPMG en Venezuela ha aprobado formalmente el presente informe y garantiza que en su contenido se tratan todos los temas materiales² identificados por los grupos de interés y con base en los impactos (reales, potenciales, negativos y positivos) de nuestra Firma.

Manifestamos que no hay datos del informe anterior que requieran ser actualizados en este documento. No se realizó una verificación externa de los datos aquí presentados; sin embargo, 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 los correctos.

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

¹ La periodicidad de presentación del Informe de Sostenibilidad es anual, según lo definió KPMG en Venezuela en el año 2019.

² Para efectos del presente informe continuamos trabajando con base en el análisis de materialidad realizado e informado en nuestro [Informe de Sostenibilidad Edición 2022](#).

Materialidad

Resumen de la metodología aplicada

(GRI 2-14; 2-29; 3-1)

La materialidad usada está basada en el análisis realizado para nuestro [Informe de Sostenibilidad Edición 2022](#), para el cual trabajamos en:

Contextualizar

a nuestra Firma en temas de sostenibilidad, con base en información de portales reconocidos, artículos y publicaciones globales y marcos internacionales de reporte.

Identificar nuestros impactos

(reales y potenciales), partiendo del análisis de [Nuestro Plan de Impacto](#) global y la estrategia local, además de considerar las inquietudes planteadas por los grupos de interés a través de nuestros canales de denuncia, los resultados de la encuesta global de personas que es aplicada a nuestra gente³ y las evaluaciones de los clientes sobre los servicios recibidos.

Además, aplicamos una encuesta a través de nuestras redes sociales, específicamente para conocer los temas ambientales, sociales y de gobernanza sobre los que nuestros grupos de interés desean que KPMG en Venezuela rindiera cuentas.

Evaluar la importancia

de tales impactos en términos de gravedad, probabilidad e incidencia.

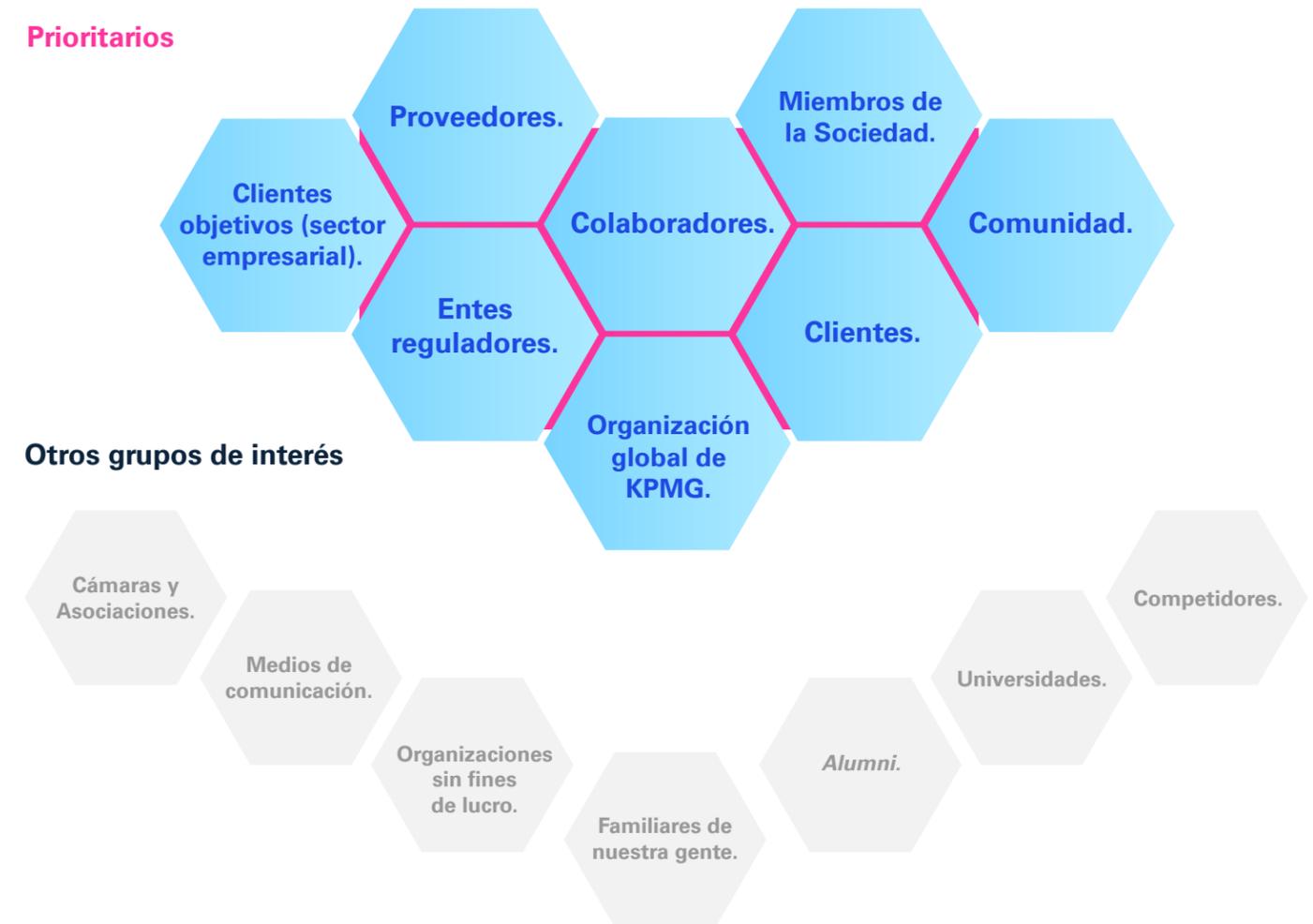
Priorizar los impactos

con base en la importancia identificada, el grado de relevancia dado por los grupos de interés y la vinculación con nuestros compromisos globales y locales.

³ Para fines de este informe "nuestra gente" se refiere a la integración de los miembros de la Sociedad y los colaboradores.

Tener en cuenta que:

- En KPMG en Venezuela hemos priorizado a nuestros grupos de interés de la siguiente manera:



Para priorizarlos, hemos considerado el impacto que pudiéramos generar sobre ellos a través de nuestras acciones corporativas y el grado de influencia de cada uno de ellos sobre nuestras decisiones y operaciones.

- Los temas materiales son revisados y aprobados por el Comité Ejecutivo, cuyos integrantes evalúan el proceso de análisis de materialidad realizado, dejando constancia en una minuta. El análisis de materialidad data del año 2022, usado para el Informe de Sostenibilidad Edición 2022; sin embargo, el Comité Ejecutivo actualizó la revisión de dichos temas, aprobándolo según consta en la minuta de su reunión del 18 de abril de 2024.

Lista de temas materiales

(GRI 3-2)



Pilar del informe que ofrece la información sobre el desempeño de estos temas materiales

Gobernanza **Personas** **Planeta** **Prosperidad**

Vinculación entre nuestros temas materiales y los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Tema material	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	Meta relacionada
Selección, retención y gestión del talento humano				■	■			■										<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>8.6 De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.</p> <p>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.</p>
Protección y defensa de los Derechos Humanos				■														 Los derechos humanos forman parte fundamental de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en general; de igual manera, son la base para el comportamiento de KPMG con nuestra gente, el mercado y la comunidad.
Desempeño con el cliente								■									■	<p>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.</p>
Desempeño económico								■									■	<p>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.</p> <p>16.6 Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas.</p>
Ética y transparencia, administración del riesgo e independencia.																	■	<p>16.5 Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas.</p> <p>16.6 Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas.</p> <p>16.7 Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades.</p> <p>16.10.b Promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible.</p>
Formación de nuestra gente				■	■													<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

Tema material



Meta relacionada

Inclusión, diversidad y equidad (IDE)



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.
 5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
 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.
 8.5 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.
 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.
 10.2 De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.
 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.

Innovación y transformación digital



9.4 De aquí a 2030, modernizar la infraestructura y reconvertir las industrias para que sean sostenibles, utilizando los recursos con mayor eficacia y promoviendo la adopción de tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente racionales, y logrando que todos los países tomen medidas de acuerdo con sus capacidades respectivas.
 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.

Tema material	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	Meta relacionada	
Seguridad de la Información																			<p>16.4 De aquí a 2030, reducir significativamente las corrientes financieras y de armas ilícitas, fortalecer la recuperación y devolución de los activos robados y luchar contra todas las formas de delincuencia organizada.</p> <p>16.5 Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas.</p>
Acciones para combatir el cambio climático																			<p>12.5 De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.</p> <p>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.</p> <p>12.8 De aquí a 2030, asegurar que las personas de todo el mundo tengan la información y los conocimientos pertinentes para el desarrollo sostenible y los estilos de vida en armonía con la naturaleza.</p> <p>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.</p> <p>14.1 De aquí a 2025, prevenir y reducir significativamente la contaminación marina de todo tipo, en particular la producida por actividades realizadas en tierra, incluidos los detritos marinos y la polución por nutrientes.</p> <p>15.3 Para 2030, luchar contra la desertificación, rehabilitar las tierras y los suelos degradados, incluidas las tierras afectadas por la desertificación, la sequía y las inundaciones, y procurar lograr un mundo con una degradación neutra del suelo.</p> <p>16.6 Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas.</p>
Responsabilidad Social Corporativa.																			<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>8.6 De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.</p> <p>10.2 De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.</p> <p>16.6 Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

Conozca a KPMG

En el mundo

(GRI 2-1; 2-6)

KPMG se refiere a la organización global o a una o más de las firmas miembros de *KPMG International Limited (KPMG International)*, cada una de las cuales es una entidad legamente separada. *KPMG International Limited* es una compañía privada inglesa limitada por garantía que no ofrece servicios a los clientes. Las firmas miembros de la organización global prestan servicios de [Auditoría, Advisory e Impuesto y Legal](#).

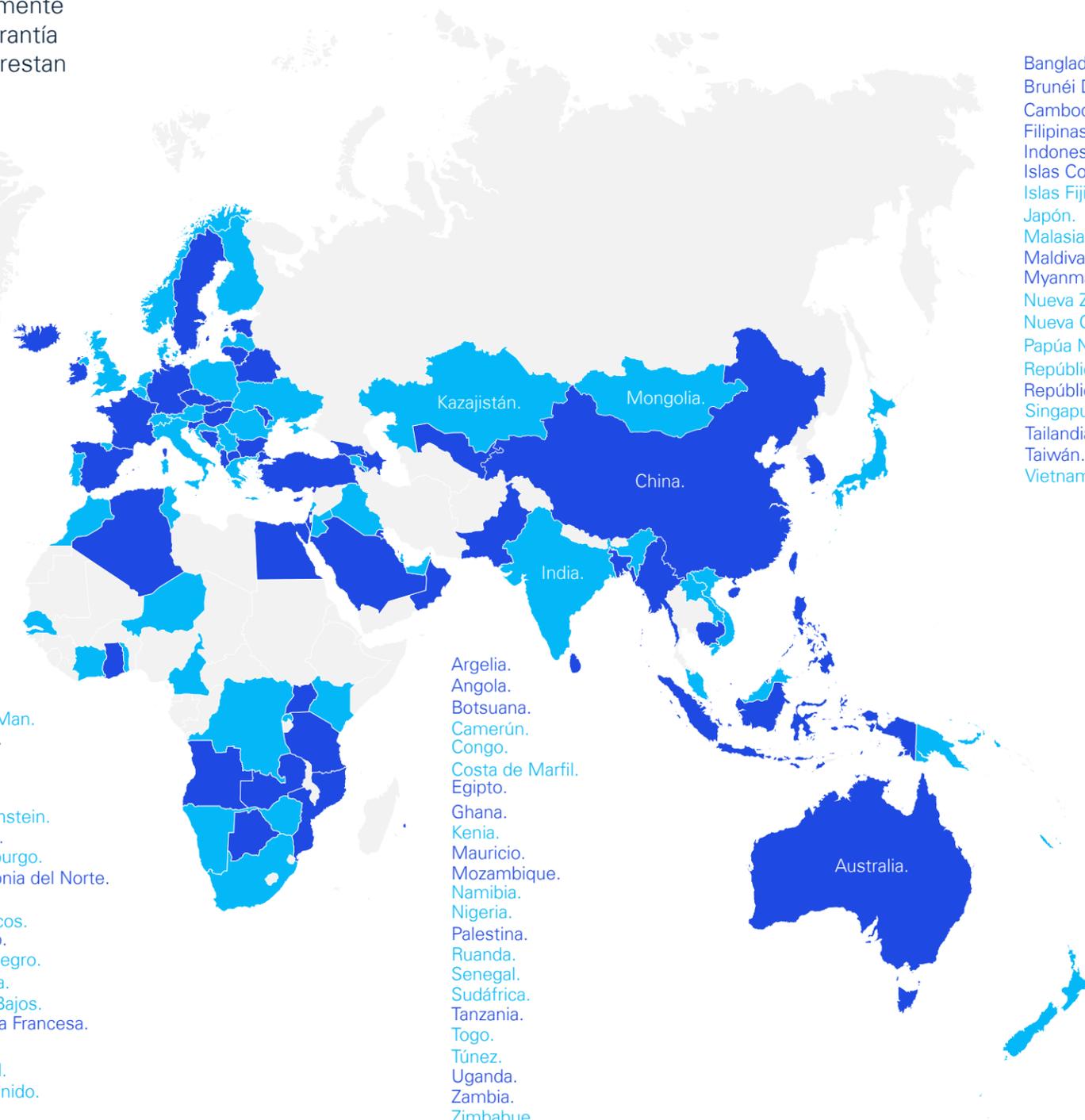
KPMG está presente en 143 países 

Antigua y Barbuda.
Argentina.
Bahamas.
Barbados.
Bolivia.
Chile.
Colombia.
Costa Rica.
El Salvador.
Guatemala.
Honduras.
Islas Bermudas.
Islas Caimán.
Islas Vírgenes Británicas.
Jamaica.
Jersey.
México.
Nicaragua.
Panamá.
Perú.
República Dominicana.
Santa Lucía.
San Vicente y las Granadinas.
Trinidad y Tobago.
Uruguay.
Venezuela.



Albania.
Alemania.
Andorra.
Austria.
Bélgica.
Bulgaria.
Croacia.
Dinamarca.
Eslovaquia.
Eslovenia.
España.
Finlandia.
Francia.
Gibraltar.
Grecia.
Guernsey.
Hungria.

Irlanda.
Isla de Man.
Islandia.
Italia.
Kosovo.
Letonia.
Liechtenstein.
Lituania.
Luxemburgo.
Macedonia del Norte.
Malta.
Marruecos.
Mónaco.
Montenegro.
Noruega.
Países Bajos.
Polinesia Francesa.
Polonia.
Portugal.
Reino Unido.



República Checa.
República de Moldavia.
Rumanía.
Serbia.
Suecia.
Suiza.
Turquía.
Ucrania.
Uzbekistán.

Argelia.
Angola.
Botsuana.
Camerún.
Congo.
Costa de Marfil.
Egipto.
Ghana.
Kenia.
Mauricio.
Mozambique.
Namibia.
Nigeria.
Palestina.
Ruanda.
Senegal.
Sudáfrica.
Tanzania.
Togo.
Túnez.
Uganda.
Zambia.
Zimbabue.

Bangladesh.
Brunéi Darussalam.
Cambodia.
Filipinas.
Indonesia.
Islas Cook.
Islas Fiji.
Japón.
Malasia.
Maldivas.
Myanmar.
Nueva Zelanda.
Nueva Caledonia.
Papúa Nueva Guinea.
República Democrática Popular Lao.
República de Corea.
Singapur.
Tailandia.
Taiwán.
Vietnam.

Arabia Saudita.
Armenia.
Azerbaiyán.
Baréin.
Bosnia y Herzegovina.
Catar.
Chipre.
Emiratos Árabes Unidos.
Estonia.
Georgia.
Irak.
Israel.
Jordania.
Kirguistán.
Kuwait.
Líbano.
Omán.
Pakistán.
Sri Lanka.

En Venezuela

Nuestra razón social es Ostos Velázquez & Asociados, y somos una sociedad civil de personas y Firma miembro de la organización global de KPMG, que presta servicios profesionales de Auditoría, Advisory, Impuesto y Legal en todo el país, aunque estamos formalmente presentes en las siguientes siete ciudades del país:

Nuestras regiones y oficinas ►



Región capital – Caracas.



Región centro – Valencia.



Región centro – Maracay.



Región centro – Barquisimeto.



Región oriente - Puerto La Cruz.



Región oriente - Puerto Ordaz.



Región occidente – Maracaibo.

Sectores en los que prestamos servicios:



Consumo y al Detal



Mercados industriales



Servicios Financieros



KPMG Private Enterprise
(family business)



Infraestructura



Salud



Turismo



Tecnología



Media y Telecomunicaciones



Energía y Recursos Naturales

Nuestros valores



Integrity

Hacemos lo correcto.

La integridad se traduce como respeto por los demás y por sí mismo, responsabilidad, puntualidad, pulcritud, disciplina, congruencia y firmeza en las acciones.



Courage

Pensamos y actuamos valerosamente.

El coraje de poder enfrentarnos a una situación que represente un reto profesional nos permite superar todos los miedos e impedimentos, obteniendo una fuerza de voluntad para continuar valerosamente.



For Better

Hacemos lo que es importante.

Establecemos prioridades entre las tareas cuando en el conjunto de actividades a realizar existe una de mayor importancia.



Excellence

Nunca dejamos de aprender y mejorar.

La excelencia orientada hacia los objetivos se basa principalmente en la calidad, la eficiencia y la eficacia en la ejecución de las tareas asignadas.



Together

Nos respetamos y fortalecemos a partir de nuestras diferencias.

Trabajamos juntos a otros, aprendemos, nos enriquecemos, nos desafiamos y nos complementamos.



Los valores de KPMG determinan la forma en la que nuestros colaboradores actúan.

Definen la cultura diversa e inclusiva y el compromiso con los más altos principios de conducta personal y profesional.



Nuestra cadena de valor

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, Advisory, Impuesto y Legal



Tecnología y seguridad de la información



Mercadeo y comunicaciones



Fundación KPMG Venezuela



Procesos claves para la gestión apropiada de nuestras actividades



Contratación de quienes proveen nuestras 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, suministro de bebidas y comidas, materiales de oficina, tecnología, personal de mantenimiento y seguridad, entre otros)

Calidad



Nuestra relación con los grupos de interés

(GRI 2-29)

En KPMG en Venezuela sabemos que la conexión con todos nuestros grupos de interés es fundamental, por lo que nos acercamos a ellos a través de diversas plataformas:

Grupo de interés	Tema de interés	Canal de comunicación	Frecuencia
Nuestra gente (miembros de la Sociedad y colaboradores)	- 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).	- Comunicados masivos. - Intranet. - Microsoft MS Teams. - Cisco WebEx. - Correo electrónico. - Reuniones virtuales y/o presenciales. - Charlas. - Campañas. - Retroalimentación durante el proceso de evaluación del desempeño. - Viva Engage. - Encuesta global de personas. - Comunicados exclusivos para el grupo de gerencia (conformado por los gerentes, gerentes sénior y directores) con análisis sobre temas económicos, políticos y de mercado.	Diaria. Puntual. Continua. Diaria. Puntual. Continua. Anual. Semanal y mensual.
	- 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.	- Voice of Client (encuesta aplicada de manera presencial, vía telefónica y online). - Comunicados (medios digitales). - Síntesis y Alertas legales (digital). - Página web. - Talleres "Sumando valor" (programa de "Responsabilidad Social Corporativa"). - Eventos. - Cisco WebEx. - Redes sociales.	Puntual por servicio (con resultados anuales). Semanal. Continua. Puntual. Diaria.

Grupo de interés	Tema de interés	Canal de comunicación	Frecuencia
Cámaras y asociaciones	- 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.	- Participación en Comités y Juntas Directivas. - Eventos. - Correo electrónico - Comunicados masivos.	Continua.
Medios de comunicación	- Eventos. - Publicaciones. - Logros. - Productos o servicios nuevos. - Profundizar en asuntos claves que sean de interés para sus audiencias.	- Notas de prensa. - Artículos. - Investigaciones. - Publicidad. - Entrevistas.	Continua.
Comunidad	- Contribución con el desarrollo sostenible del país. - Oportunidades de formación. - Generación de oportunidades de desarrollo. - Oportunidades de empleo.	- Redes sociales. - Cisco WebEx. - Programa "Sumando valor" (programa de "Responsabilidad Social Corporativa"). - Sistema sumando valor para el registro del público en los talleres. - Seminarios web. - Voluntariado corporativo. - Participación en ferias de empleo (presenciales y virtuales).	Continua.
Alumni	- Invitaciones a eventos, seminarios web, contenido especializado, estudios locales y globales de relevancia para sus áreas profesionales. - Actualización profesional.	- Correo electrónico. - Página web. - Eventos.	Continua. Puntual.

Algunos otros medios de comunicación con nuestros distintos grupos de interés lo conforman la participación en ferias, difusiones por correo electrónico, carga de información relevante en la intranet de KPMG en Venezuela, notas de prensa, comunicaciones, campañas y encuestas.

Desde el departamento de Mercadeo y Comunicaciones nos enfocamos en fomentar el crecimiento y la confianza en la Firma, fortaleciendo la visibilidad, el posicionamiento y la reputación de la marca KPMG en Venezuela, frente a nuestros grupos de interés. Nuestro posicionamiento de marca consiste en transformar *insights* en oportunidades como línea transversal en todas nuestras áreas de especialidad. Mantenemos un enfoque estratégico en los asuntos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG, por sus siglas en inglés) transformación digital y gente extraordinaria, en línea con la estrategia de la Firma.

Asociaciones en las que estamos presentes

(GRI 2-28)

Asociación de Jóvenes Empresarios de Venezuela (AJE).

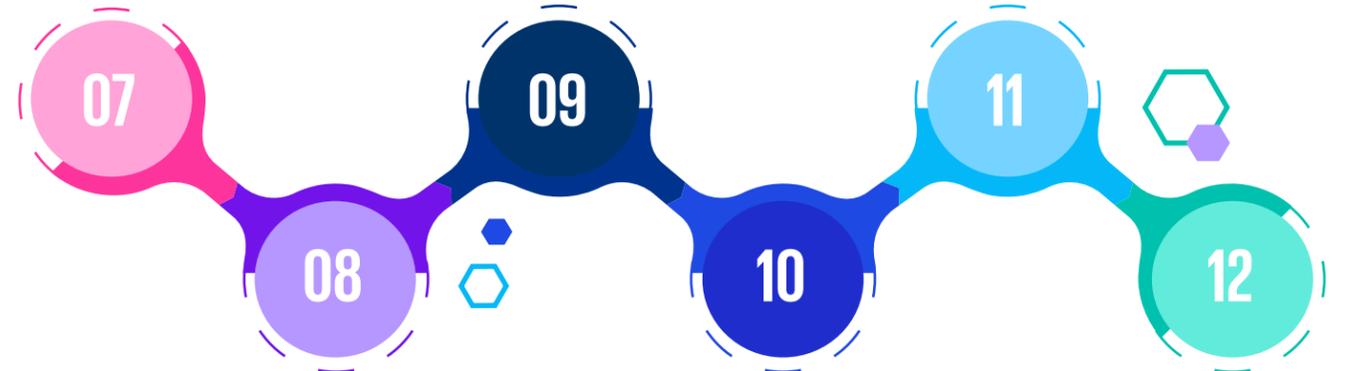
Asociación de Jóvenes Egresados y Amigos de la Universidad de Carabobo (EGREAMIGOS).

Cámara de Comercio e Industria Venezolano-Mexicana.

Cámara de Comercio de Maracaibo.

Cámara de Industriales del Estado Carabobo.

Cámara de Industriales del Estado Lara.



Asociación Civil *Junior Achievement* Venezuela (JA).

Asociación Venezolana de Procesadores de Gas.

Cámara de Comercio e Industria Venezolano-Alemana (CAVENAL).

Cámara de Industriales del Estado Aragua.

Cámara de Integración Económica Venezolano-Colombiana (CAVECOL).

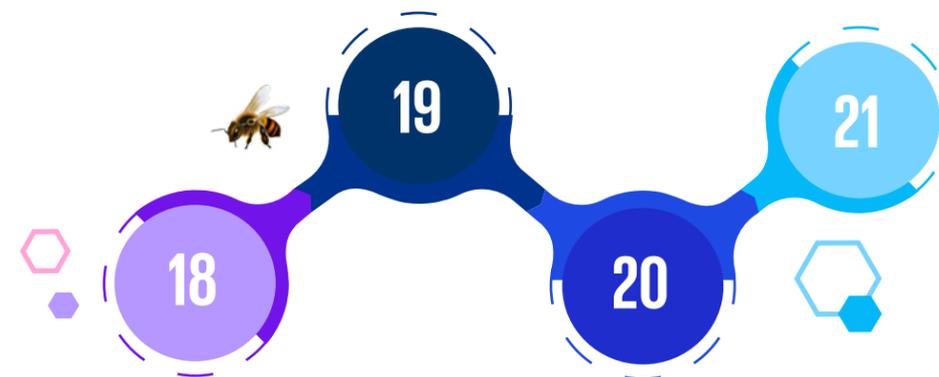
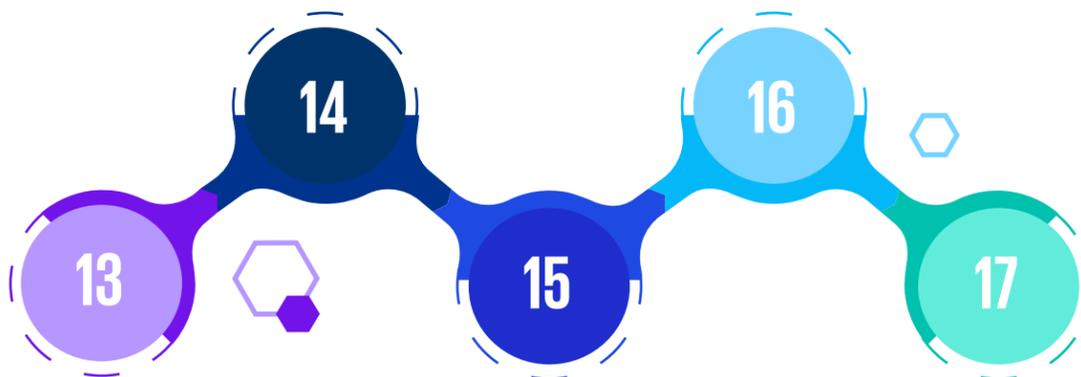
Cámara Venezolano-Americana de Comercio e Industria (VenAmCham).

Cámara Petrolera de Venezuela.

Dividendo Voluntario para la Comunidad (DVC).

Consejo Venezolano de Construcción Sostenible (CVCS).

Instituto de Auditores Internos – Capítulo Venezuela.



Cámara Venezolano-Suiza de Comercio e Industria.

Colegio de Contadores Públicos del Estado Bolívar.

Federación de Instituciones Privadas de Atención al Niño, al Joven y la Familia (FIPAN).

Fundación La Tortuga.

Cámara Venezolana de Empresas de Tecnologías de la Información y Economía Digital (CAVEDATOS).

Nuestros compromisos con la sostenibilidad

(GRI 2-23; 2-24)

En KPMG en Venezuela guiamos nuestras acciones internas, en el mercado y en la comunidad desde los compromisos que hemos adquirido como parte de la organización global de KPMG y/o como Firma local. Entre ellos destacan los siguientes:



Pacto global

Suscrito por la organización global de KPMG en el año 2002.



Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Desde el año 2015 hemos guiado nuestras decisiones y acciones corporativas según la hoja de ruta definida por las Naciones Unidas. Además, [hemos definido ocho de estos ODS como prioritarios](#) para nuestro negocio, con la intención de ser más eficientes en la gestión.

In support of

**WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES**

Established by UN Women and the
UN Global Compact Office

Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs, por sus siglas en inglés)

[Suscritos](#) por la organización global de KPMG 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, gays, bisexuales, transexuales e intersexuales

Suscritos por la organización global de KPMG en el año 2017.



[Nuestro Plan de Impacto](#)

Ofrece los compromisos en materia ambiental, social y de gobernanza (ESG, por sus siglas en inglés), que tenemos como miembros de la organización global de KPMG.

Nuestro Plan de Impacto

Compromisos en materia ambiental, social y de gobernanza (ESG, por sus siglas en inglés) establecidos por la organización global de KPMG.

El Plan de Impacto guía nuestra conducta empresarial frente a temas sociales, ambientales y de gobernanza. Es lo que determina nuestras prioridades en la toma de decisiones, nuestra manera de actuar en todos los espacios de influencia y de relacionarnos con toda nuestra cadena de valor.

El plan se fundamenta en los siguientes cuatro grandes pilares:



Gobernanza

Negocio con propósito

- Actuar siempre con un propósito claro.
- Convertirse en líderes de la profesión en lo que respecta a la calidad de la auditoría.
- Impulsar una práctica responsable de impuestos.

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

- 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 tanto física como mental de nuestra gente y fomentar en ellos la efectividad y productividad.

Aprendizaje continuo

- Desarrollar una cultura y aprendizaje continuo.



Planeta

Descarbonización

- Alcanzar cero emisiones netas de carbono 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.
- Respalda la educación y el aprendizaje de por vida.
- Ofrecer recursos gratuitos a la UNESCO para propósitos de la Coalición Global para la Educación.

Así generamos
Impacto
 en KPMG

“
**Los criterios ESG son
 nuestra marca de agua.**
 ”



Aspiración

Hacer de los criterios ambientales, sociales y de gobernanza (*ESG*, por sus siglas en inglés) el sello distintivo que sustente todo lo que hacemos, mientras nos esforzamos por lograr nuestra ambición de impulsar el crecimiento en nuestro negocio y de convertirnos en la organización de servicios profesionales más confiable y digna de confianza.

Nuestro impacto



Clientes y cadena de suministro

- Impacto a través de los servicios que proporcionamos.
- Ofrecer ideas y análisis para ayudar a informar la toma de decisiones de los clientes.
- Prácticas sostenibles, éticas y justas.

Personas

- Crear una cultura inclusiva en la que nuestras personas sean aceptadas tal como son.
- Compromiso de ofrecer las habilidades necesarias para el mundo laboral futuro.
- Realizar un trabajo que importe.
- Apoyar a las comunidades en las que vivimos.



Sociedad

- Reunir habilidades multidisciplinares y nuestra amplitud geográfica para ayudara construir un futuro más justo y equitativo.
- Reflejar las comunidades en las que operamos.
- Reducir nuestro impacto en el planeta para construir un futuro más sostenible y resiliente.

Nuestra base



Nuestro propósito

Inspira confianza y promover el cambio.

Nuestros valores



Integrity



Excellence



Courage



Together



For Better

Lo que ofrecemos

Compromiso para impulsar un cambio significativo y sostenible.

Excelencia profesional y servicios de calidad.

Alcance y experiencia de alcance amplio.

Soluciones innovadoras.

La formación de políticas públicas y regulaciones también es relevante.

Con base en lo anterior, en Venezuela avanzamos de la siguiente manera durante el FY 22-23:

Aspectos ESG destacados en:

Gobernanza

Publicamos nuestra política de ambiente.

Invertimos el equivalente a 348 horas del valor económico en adecuaciones de infraestructura y a 10.250 horas del valor económico en la compra de equipos tecnológicos, licenciamiento y soporte.

100% de nuestra gente recibió formación en materia anticorrupción.

A través de "Exprésate: línea de ética" (nuestro medio local para denuncias en materia de ética), recibimos nueve denuncias que incluyen temas relacionados con tratos discriminatorios en el ámbito profesional, acoso laboral, acoso sexual, abuso de poder y maltrato verbal, los cuales fueron atendidos y documentados con base en los procedimientos existentes, derivando en planes de acción sin efectos adversos ni retaliación para los denunciantes, planes que fueron informados al Comité Ejecutivo.

El grupo de la Sociedad está conformado por 43% mujeres y 57% hombres, mientras que en el Comité Ejecutivo 80% son hombres y 20% mujeres.

El grupo de la Sociedad está conformado 43% por mujeres y 57% hombres, mientras que en el Comité Ejecutivo 80% son hombres y 20% mujeres.

No fuimos objeto de multas o sanciones durante el FY 22-23.

Nuestro Gobierno Corporativo recibió formación sobre asuntos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG, por sus siglas en inglés).

Personas

La Firma está conformada por 65% mujeres y 35% hombres.

Tuvimos un total de 63 contrataciones: 36 mujeres y 27 hombres.

Las horas de formación promedio de nuestro personal fue de 77,40 para mujeres y 74,20 para hombres.

67% de las mujeres que tomaron licencia por maternidad, se mantuvieron por más de 12 meses luego de su regreso al trabajo.

En KPMG en Venezuela contamos con dos colaboradores con discapacidad: Una mujer y un hombre.

Este año nuestra gente recibió un promedio de cuatro horas por persona de formación en temas de Inclusión, Diversidad y Equidad.

Continuamos con el programa *pre onboarding* como parte del proceso de reclutamiento del personal de la Firma, en el que recibimos a 71 jóvenes universitarios (54% mujeres y 46% hombres) a través del cual les ofrecimos formación en temas técnicos y habilidades profesionales.

Planeta

En el FY 22-23 nuestra huella de carbono fue de 226,33 tCO₂e.

Continuamos con la sustitución de las computadoras portátiles para nuestra gente, manteniendo el compromiso con el ahorro de energía eléctrica y el aumento de las capacidades de procesamiento de nuestras herramientas de trabajo.

Participamos en la limpieza de una playa en la costa de la Guaira y otra en Puerto La Cruz en el día mundial de las playas, recolectando más de 100 kgs. de materiales de reciclaje y desecho.

Apoyamos a La Carrera Naranja de la Universidad Metropolitana (UNIMET), promoviendo el acceso a agua segura.

Participamos en el primer ECO-Cangrejo de la Fundación La Tortuga con el fin de promover la conciencia ambiental y la recolección de plástico en las costas.

Este año reciclamos un total de 11.376 kgs. de plástico, papel, cartón y residuos electrónico.

Prosperidad

El valor económico directo generado fue de 199.934 horas distribuidas por función de la siguiente manera: Auditoría 75%, Advisory 2% e Impuesto y Legal 23%.

Ofrecimos tres becas académicas para estudiantes universitarios: Dos para la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB) y una para la Universidad Metropolitana (UNIMET).

Las inversiones en la comunidad representaron 1.724 horas del valor económico distribuido, incluyendo donaciones, patrocinio de eventos y compras para el desarrollo de actividades de Responsabilidad Social Corporativa.

Destinamos 1.575 horas de voluntariado:

- 1.112 horas en nuestro programa "Sumando Valor" (dedicado a promover la educación de las comunidades).

- 463 horas en el programa KPMG deja tu huella (orientado a la concientización ecológica).

Trabajamos en la construcción y fortalecimiento de 25 alianzas con organizaciones de la sociedad civil e instituciones nacionales de educación media-diversificada, técnica y universitaria.

Incorporamos 95 proveedores y proveedoras a la Firma.

Beneficiamos a 6.458 personas con nuestros programas de Responsabilidad Social Corporativa.

Apoyo local a la Agenda 2030

Con base en los ocho Objetivos de Desarrollo Sostenible que hemos priorizado para nuestro negocio, presentamos las acciones que desarrollamos para toda nuestra cadena de valor, constatables a lo largo de este informe, en los cuatro pilares en los que está organizado: Gobernanza, personas, planeta y prosperidad.

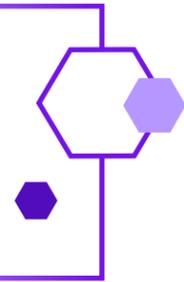
Objetivo de Desarrollo Sostenible	Metas en las que nos enfocamos	Nuestras acciones
	<p>4.3 De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Generamos espacios formativos, equitativos e inclusivos para estudiantes de los últimos semestres de carreras universitarias, en favor del desarrollo de sus habilidades técnicas y profesionales. - Promovemos y acompañamos a nuestra gente en su desarrollo académico y profesional, ofreciéndoles oportunidades de formación interna, apoyo para asistir a capacitaciones con otras instituciones y opciones flexibles de trabajo para equilibrar sus responsabilidades laborales con sus estudios. - Apoyamos a las comunidades a través de distintos programas educativos diseñados y dirigidos por nuestra Fundación KPMG Venezuela.
	<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Revisamos y adecuamos constantemente nuestro catálogo de talleres Sumando Valor, para seguir desarrollando las competencias técnicas y profesionales de las comunidades, de acuerdo con las exigencias del entorno laboral formal. - Participamos, a través de la Fundación KPMG Venezuela y en alianza con organizaciones de la sociedad civil, en programas diseñados para potenciar las capacidades técnicas y profesionales de mujeres que viven en localidades diferentes a la región capital del país. - A través de nuestro programa de Responsabilidad Social Corporativa, "Sumando Valor", promovemos y desarrollamos espacios formativos para que jóvenes y mujeres potencien sus capacidades de emprendimiento, favoreciendo sus habilidades de asociación y liderazgo con fines económicos, sociales y educativos.
	<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Brindamos apoyo a organizaciones que se dedican a cuidar a niños, niñas y adolescentes en situaciones de vulnerabilidad, así como a personas con discapacidad, ofreciendo formaciones y capacitaciones para el fortalecimiento organizacional y de los propios beneficiarios.
	<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyamos a organizaciones de la sociedad civil en el desarrollo de actividades formativas para la promoción y el respeto de los derechos humanos y de la cultura de paz y no violencia. - En el marco de los talleres desarrollados en nuestro programa de Responsabilidad Social Corporativa "Sumando Valor", formamos a estudiantes universitarios y activistas sociales sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
	<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Implementamos programas formativos dirigidos a docentes y facilitadores con talleres para desarrollar habilidades poderosas, pedagógicas y tecnológicas, imprescindibles para su ejercicio docente. - En apoyo a instituciones educativas que trabajan con estrategias extracurriculares y artísticas, brindamos espacios formativos a sus facilitadores para incrementar la calidad de la educación recibida por los participantes.

Objetivo de Desarrollo Sostenible	Metas en las que nos enfocamos	Nuestras acciones
	<p>5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - En el marco de nuestro Plan de Impacto y como signatarios de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPEs, por sus siglas en inglés) nos esforzamos por promover la igualdad de género en todas nuestras iniciativas y en los espacios en donde estamos presentes. - Promovemos un ambiente en el que se estimulan acciones de igualdad, el respeto y la honestidad y transmitimos las buenas prácticas en temas de Inclusión, Diversidad y Equidad.
	<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Velamos por ofrecer entornos seguros de trabajo, mediante la implementación de políticas, procesos, canales de denuncia y la capacitación interna en temas de igualdad de género, discriminación y acoso. Un entorno o espacio seguro es aquel que garantiza el respeto a los derechos humanos y que crea unas condiciones físicas, psicológicas y sociales, tanto en el ámbito presencial como en el virtual, que favorecen el crecimiento personal. - Nuestro Gobierno Corporativo define acciones correctivas, en caso de presentarse alguna situación irregular vinculada con casos de violencia contra las mujeres, discriminación o acoso sexual.
	<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Estamos comprometidos con impulsar el plan de crecimiento y desarrollo de nuestra gente, garantizando la generación de relevo en los niveles decisorios y preparando a la siguiente generación de mujeres líderes con mentorías de líderes actuales. - Garantizamos que no existan sesgos por género en la evaluación del desempeño de nuestra gente.
	<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Contamos con políticas internas para el desarrollo de comunicaciones orientadas al empoderamiento de las mujeres y el lenguaje inclusivo. - Promovemos por medio de nuestros eventos, publicaciones y discurso interno y externo el empoderamiento de las mujeres.
	<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Contamos con políticas internas para promover la igualdad de género y demás prácticas inclusivas. - Ofrecemos canales de denuncia para que nuestra gente pueda alzar su voz en caso de violaciones a sus derechos humanos, acoso o discriminación por razones de género. - Promovemos la igualdad de género en todos nuestros procesos internos, en los programas de Responsabilidad Social Corporativa. - La Inclusión, Equidad y Diversidad forma parte de los indicadores del desempeño para la evaluación de toda nuestra gente.
	<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Desde la Fundación KPMG Venezuela promovemos iniciativas de formación y apoyamos a nuestros aliados en el desarrollo de programas que fomenten el emprendimiento y las habilidades para el empleo decente en jóvenes y adultos. - Desarrollamos servicios orientados a fortalecer a las organizaciones (de cualquier tamaño) para su crecimiento y progreso, según un comportamiento ético, innovador, transparente y de calidad. - Internamente creamos puestos decentes de trabajo y sin discriminación para que nuestra gente pueda crecer personal y profesionalmente desarrollando su máximo potencial.

Objetivo de Desarrollo Sostenible	Metas en las que nos enfocamos	Nuestras acciones
	<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Todas nuestras acciones orientadas a las relaciones laborales con nuestra gente se enmarcan en garantizar las condiciones para el desarrollo del trabajo como un hecho clave para el desarrollo económico; pero también que genera bienestar y crecimiento personal y profesional, garantizando los derechos y deberes de todas las partes. - Ofrecemos paquetes salariales acordes con la realidad nacional y en consonancia con las exigencias laborales de la Firma, dando relevancia a las posibilidades de crecimiento profesional.
	<p>8.6 De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nuestros procesos integrales de captación y selección se centran en las habilidades reales y potenciales de los individuos, dando mayor oportunidad a la integración de jóvenes a la familia KPMG en Venezuela.
	<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Promovemos un espacio más seguro alineados con un enfoque global de reforzamiento del Código de Conducta, realizando el lanzamiento de una serie de comunicados que pretenden visibilizar los canales de denuncias e identificar situaciones discriminatorias, de <i>bullying</i>, intimidación, hostigamiento, victimización u otro comportamiento inapropiado. - Actuamos en pro de garantizar la disminución de las brechas salariales en nuestras condiciones de trabajo. - Con miras a la excelencia, implementamos la política de flexibilidad de horario laboral, para mejorar el equilibrio entre las responsabilidades laborales y académicas de nuestra gente. - Generamos espacios de encuentro para escuchar a nuestra gente, evaluar e implementar las recomendaciones hechas por nuestros colaboradores.
	<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Garantizamos que nuestra gente tenga acceso a servicios bancarios y de seguros confiables. - Apoyamos a distintas instituciones financieras a través de nuestras soluciones para su fortalecimiento, basados en el comportamiento ético.
	<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Participamos en diversas pruebas piloto para la implementación de programas que nos permitan mejorar lo que somos y hacemos en toda nuestra cadena de valor. - Modernizamos nuestras instalaciones para mejorar la experiencia de nuestra gente, en un espacio de calidad y sostenible. - Fomentamos la innovación y creatividad en nuestra gente para el desarrollo de sus actividades profesionales y la oferta de servicios nuevos y oportunidades de negocio. - Adecuamos las herramientas tecnológicas, permitiendo optimizar los procesos y adoptar entornos de trabajo que reducen la necesidad de equipos de procesamiento y almacenamiento físico.
	<p>12.5 De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Recolectamos, almacenamos y dimos disposición final a materiales derivados del retiro de equipos de oficina, equivalentes a 740 kgs.
	<p>12. 5 De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Seguimos comprometidos con la reducción de residuos y con el reciclaje; este año reciclamos 10.636 kgs. de materiales como plástico, cartón y papel. Estos fueron enviados a disposición segura para su procesamiento y reutilización.

Objetivo de Desarrollo Sostenible	Metas en las que nos enfocamos	Nuestras acciones
	<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Instalamos contenedores de reciclaje en todas las oficinas de las regiones de KPMG en Venezuela; también apoyamos a otras organizaciones en la implementación de sus espacios de reciclaje a través de la instalación de contenedores de reciclaje.
	<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Impartimos diversas formaciones a nuestra gente y a nuestros aliados y comunidades sobre el cambio climático y cuáles son las mejores prácticas para reducir nuestros impactos, como individuos y como organizaciones. - Participamos, junto con el sector académico, realizando actividades formativas/lúdicas con nuestro voluntariado para concientizar sobre el día mundial de la tierra y el cuidado del planeta.
	<p>16.5 Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajamos permanentemente en la actualización de nuestras herramientas, procesos y las capacitaciones de nuestra gente para evitar la corrupción, el soborno y cualquier tipo de comportamiento apartado de la ética. - Velamos, por medio de procesos rigurosos, por evitar el contacto con organizaciones que incumplan nuestros estándares éticos.
	<p>16. 6 Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Somos transparentes en nuestra gestión, medimos nuestros resultados y los comunicamos a los grupos de interés como parte de nuestro compromiso con ellos. - Como parte de nuestra Responsabilidad Social Corporativa apoyamos a otras organizaciones en su fortalecimiento interno para su transparencia. - Ofrecemos soluciones orientadas a mejorar la transparencia de las instituciones.
	<p>16. 7 Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Desde la gobernanza corporativa, la Inclusión, Diversidad y Equidad es transversal en todo lo que hacemos y las decisiones que tomamos. - Escuchamos permanentemente y sin discriminación las necesidades de los integrantes de nuestra cadena de valor para la toma de las decisiones corporativas.
	<p>16.10 b Promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Respaldados en nuestro Plan de Impacto, las acciones en favor del desarrollo sostenible son nuestra característica distintiva. Determinan lo que somos y lo que hacemos. - Apoyamos a las iniciativas de terceros, siempre que estén orientadas al desarrollo sostenible, como parte de los criterios de evaluación y aprobación. - Capacitamos a nuestra gente en temas claves para impulsar el desarrollo sostenible.
	<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ponemos a disposición los conocimientos de nuestros profesionales para apoyar a otras organizaciones en el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
	<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Construimos y fortalecemos nuestras alianzas con instituciones éticas y transparentes como parte de nuestro compromiso con el desarrollo de instituciones sólidas para el bienestar de las comunidades y el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Gobernanza



En KPMG estamos convencidos de que contar con una gobernanza corporativa consciente y formada en los temas de sostenibilidad es fundamental para el éxito de cualquier organización, debido a que contar con un liderazgo que, además de definir y aplicar principios, políticas, normas, procedimientos y prácticas que orienten la gestión estratégica del negocio, se enfoque en velar por la creación de valor para todo el entorno en el que se desenvuelve, entendiendo que tiene un poder importante para promover su desarrollo y que debe ser responsable de los impactos negativos que pudiera generar a partir de sus operaciones, sin duda será un elemento diferenciador en el mercado, un factor clave para la confianza de sus grupos de interés y que facilitará en todos los escenarios tener una hoja clara de ruta para actuar frente a las nuevas oportunidades, a los desafíos y los riesgos a los que pudiera enfrentarse.

En ese sentido, hemos velado porque internamente nuestro gobierno corporativo asuma la responsabilidad de continuar el camino que estamos construyendo hacia el desarrollo sostenible, teniendo en cuenta en todas sus decisiones los criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ESG, por sus siglas en inglés) que son relevantes para asegurar que nuestras operaciones amplíen el impacto positivo en toda la cadena de valor, mitiguen los daños posibles y garanticen la permanencia y rentabilidad del negocio. Y, a su vez, hemos extendido la responsabilidad a todos los niveles de la organización para lograr en forma conjunta el cumplimiento de [nuestro Plan de Impacto](#), los [compromisos globales y locales](#) y nuestra propia estrategia establecida por el Comité Ejecutivo.

Nuestro gobierno corporativo asume con responsabilidad cada uno de los roles que tiene en la construcción de la sostenibilidad:



Toma de decisiones:

Evaluar cada decisión según los criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ESG, por sus siglas en inglés) con el fin de garantizar el mejor camino para alcanzar los objetivos.



Multiplicador de una cultura sostenible:

Concientizar y formar sobre la importancia de la perspectiva según los criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ESG, por sus siglas en inglés) en todos los espacios donde la Firma tiene influencia.



Garantes del cumplimiento:

Asumir con coraje, ética y transparencia nuestro rol a la hora de garantizar que nuestras acciones sean consecuentes con nuestros compromisos globales y locales.



Agentes de cambio:

Ser conscientes y poner en práctica nuestros conocimientos y experiencia profesional, para construir un futuro más justo y equitativo, dentro y fuera de nuestra Firma.

Así mismo, continúa trabajando en los enfoques que hemos divulgado en nuestros informes de años anteriores:

Desarrollar profesionales con liderazgo, alta calidad y un alto nivel de ética, reposabilidad y autenticidad en la Firma.

Formar continuamente a nuestra gente en asuntos técnicos y habilidades poderosas, para liderar el mercado.

Optimizar nuestras mediciones y análisis de riesgos e impactos.

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

Publicar cada año nuestro informe de sostenibilidad, como una medida de transparencia, y para ir midiendo nuestra evolución en temas ambientales, sociales y de gobernanza (ESG, por sus siglas en inglés).

Mantener nuestras acciones de Responsabilidad Social Corporativa y el compromiso con nuestras comunidades.

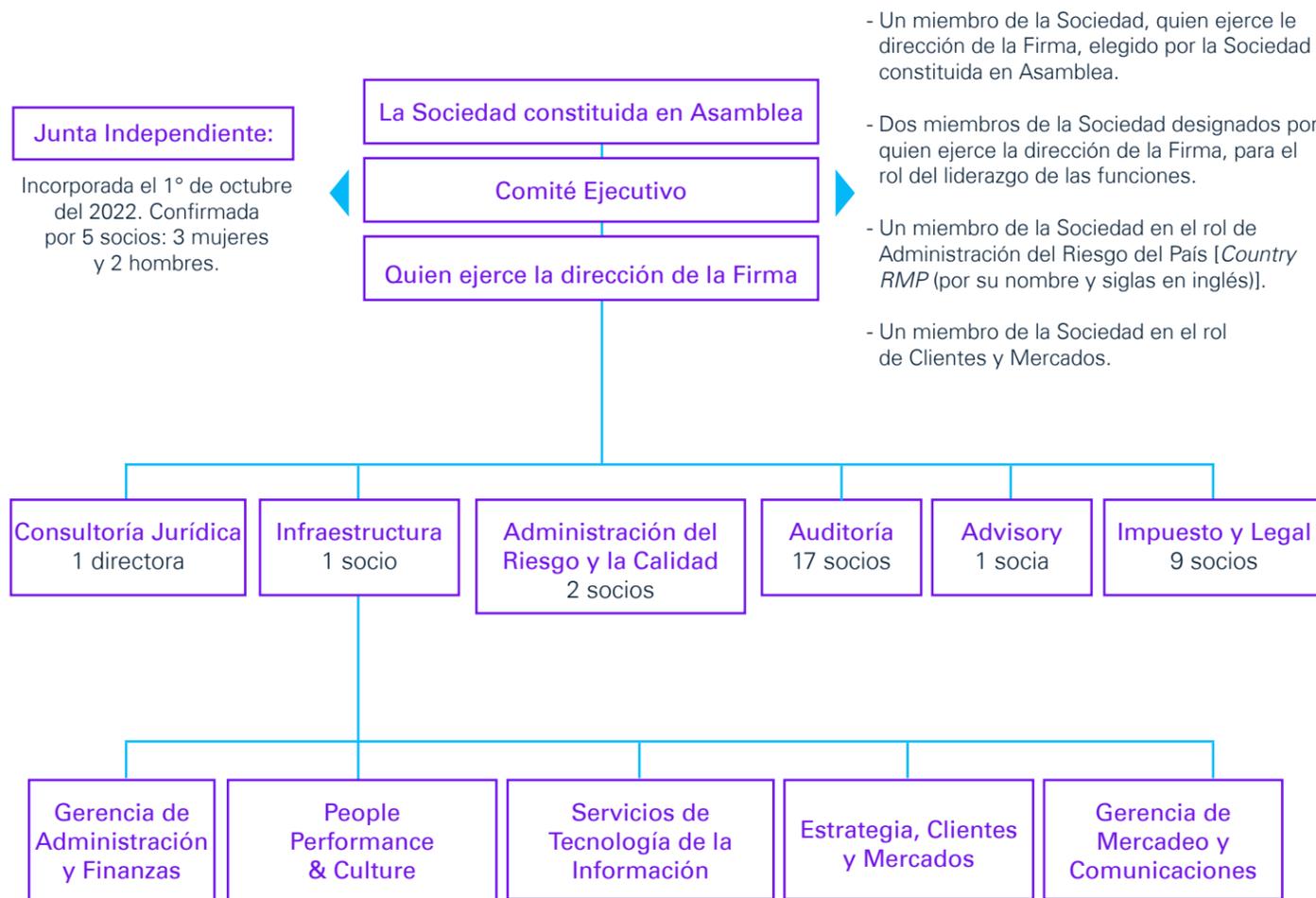
Contruir equipos y soluciones innovadoras para los clientes y alineadas con el mercado del futuro.

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

Proteger la marca y reputación de KPMG.

Estructura de nuestro Gobierno Corporativo

(GRI 2-9; 2-10; 2-11; 2-12; 2-13; 2-17; 2-18)

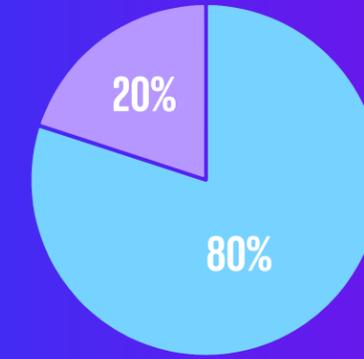


Comité Ejecutivo

Distribución por grupos etarios

Hombres mayores de 50 años.

Mujeres mayores de 50 años.



Distribución por género

♀ 20%

♂ 80%



Ramón Ostos
Socio Director.
Líder de Advisory.



Mario Pepe
Socio de Administración
del Riesgo del País.



Giovanni Della
Líder de Auditoría.



Alessandra Montagna
Líder de Impuesto
y Legal.



Mauro Velázquez
Líder de Clientes
y Mercados.

Gobierno Corporativo (Sociedad)

Conformado por 30 personas

♀ 43%

♂ 57%

Antigüedad de los representantes en el Gobierno Corporativo

- Socio Director desde el 1° de octubre de 2018.
- Socio funcional de Auditoría, desde el 1° de octubre de 2018.
- Socio funcional de Administración del Riesgo, desde el 1° octubre de 2016.
- Socia funcional de Impuesto y Legal, desde el 1° octubre de 2019.
- Socio de Clientes y Mercados, desde el 1° de enero 2019.



El órgano máximo del gobierno corporativo es la Sociedad constituida en Asamblea de Socios; el Comité Ejecutivo es el encargado de evaluar, aprobar, supervisar y hacer seguimiento a los compromisos, estrategia y políticas de la Firma, así como de velar por el cumplimiento de los planes de acción y los mecanismos de remediación que correspondan. En su labor está hacer seguimiento a los efectos positivos y negativos de nuestras operaciones, supervisar el proceso de diligencia debida y revisar la eficacia de los procesos internos. La selección del Comité se lleva a cabo de la siguiente manera:



El Comité Ejecutivo también está a cargo de designar otros comités y líderes de funciones para dar cumplimiento a la administración de nuestros efectos, incluyendo los impactos relacionados con los criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ESG, por sus siglas en inglés). Estas figuras facilitan la toma de decisiones claves para cumplir con la estrategia y atender los planes identificados. Por el momento contamos con dos comités importantes:



Objetivo: Promover el desarrollo y la expansión de la Firma. Aborda temas vinculados con nuestra estrategia comercial en asuntos concernientes a mercados, generación de oportunidades, relación con los clientes actuales y prospectivos, así como estrategias de precios y requerimientos de la organización global KPMG.

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



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

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 Advisory.

Desde el año anterior nos hemos planteado crear un comité encargado de la materia ambiental para atender los aspectos de interés en este asunto. Mantenemos este compromiso.

Además, a partir del 1º de octubre de 2022 se ha incorporado otro componente a la gobernanza de KPMG en Venezuela: La Junta Independiente, que es un órgano de supervisión y formulación de recomendaciones a las decisiones tomadas por el Comité Ejecutivo y el Socio Director, teniendo como norte la protección de los intereses de los Socios y de la Sociedad en general. Esta junta, está conformada por cinco Socios y/o Socias (tres con el rol de miembros y dos con el de suplentes). La selección se realiza mediante un proceso democrático en el que los miembros de la Sociedad, interesados en formar parte de ella, presentan sus postulaciones; posteriormente, en una Asamblea de Socios, se lleva a cabo una votación secreta para la elección correspondiente.

La Junta Independiente no rinde cuentas al Comité Ejecutivo; ella reporta directamente a la Asamblea de Socios, presentándole informes detallados, reflejando así su compromiso con la transparencia y la responsabilidad en la gestión de la organización.

La formación de nuestro gobierno corporativo es fundamental para la prestación de nuestros servicios profesionales, por lo cual su actualización técnica, el desarrollo de habilidades personales y sociales, así como la capacitación constante en asuntos digitales, constituye una de las bases del crecimiento de nuestro negocio.

El desempeño del Gobierno Corporativo es evaluado a través de la herramienta OpenPD (que es la misma utilizada por todos los integrantes de la Firma) y el proceso consiste en:

★ ★ El asesor de desempeño (designado desde el Comité Ejecutivo) revisa el cumplimiento de las metas en cascada, vinculadas con la estrategia de la Firma: Productividad; crecimiento profesional de la gente; aprendizaje y desarrollo; y calidad.

Los líderes de las funciones de Auditoría, Advisory, Impuesto y Legal, supervisan el desempeño de sus pares y en el caso de las oficinas de las regiones, los miembros de la Sociedad que actúan como líderes de la región a la que pertenece una oficina supervisan desde el punto de vista de asuntos administrativos a sus pares operativos de su región; pero los otros asuntos se reportan a los líderes de las funciones.

La evaluación de los líderes de las funciones, está a cargo del Socio Director.

★ Se evalúan los temas económicos así como el cumplimiento en materia de derechos humanos en relación con los criterios sociales.

Ética y transparencia, administración del riesgo e independencia

(GRI 3-3; 2-16; 2-25)



Cumplir con los compromisos de ética, administración del riesgo e independencia que hemos establecido y comunicado en nuestro Código de Conducta, divulgado en la red interna, la página web y el [Plan de Impacto](#), es de principal relevancia para KPMG en Venezuela, pues nos permite darle continuidad a nuestro negocio y formar parte de la organización global de KPMG, con la certeza de estar operando de la manera correcta y reduciendo nuestros riesgos, a la vez que generamos confianza en el mercado y la comunidad.

Contamos con los mecanismos siguientes para asesorar sobre asuntos éticos y plantear inquietudes críticas:



Además, cada miembro del equipo de KPMG en Venezuela entiende su responsabilidad en la administración del riesgo y es consciente de la importancia que tiene que nuestras acciones ayudan a entregar consistentemente servicios de alta calidad a los clientes.

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

Durante el FY 22-23 no recibimos reclamos ni quejas; no obstante, contamos con la política de reclamos y terminación anticipada de contratos⁴, que define las acciones a ser aplicadas sobre la documentación de situaciones originadas en los clientes, en caso de ser sujeto o testigo de un litigio o una investigación nacional o extranjera por parte de un ente regulador, así como también, al identificarse que existe algún reclamo o amenaza contra la Firma y su personal.



Por otra parte, hemos reafirmado los conceptos y comportamientos que hemos declarado seguir y los requerimientos de las regulaciones aplicables mediante las capacitaciones “*Hacemos lo Correcto: La Integridad en KPMG 2022*” e “*Independencia Profesional*” que fueron actualizados en el FY 22-23 y que toda nuestra gente culminó satisfactoriamente durante el año.

KPMG sigue esforzándose en pro de tener distintos mecanismos para fortalecer y educar sobre la cultura de ética y transparencia. Tenemos el compromiso para el siguiente año fiscal de implementar una herramienta nueva “*CARE: Consider, Assess, Respond, Evolve*” que guiará a nuestra gente ante preguntas desafiantes y brindará un enfoque más consistente para la toma de decisiones éticas, alineadas con nuestro propósito, valores y Código de Conducta, que nos ayudará a ser la Firma más confiable y que aporta mayor confianza en el mercado. El marco CARE nos permitirá aclarar un problema, evaluar la respuesta posible, tomar una decisión con los más altos estándares éticos en mente y reflexionar para mejorar en el futuro, con cuatro pasos: Considerar, evaluar, responder y reflexionar.

⁴ Política disponible en la intranet de KPMG en Venezuela.

Acciones anticorrupción y canales de denuncia

(GRI 2-25; 2-26; 205-1; 205-2; 406-1; 413-1)

Dado que nuestros servicios están orientados a una diversidad de clientes locales y globales, con requerimientos y características particulares, en los que regularmente debemos manejar información sensible y confidencial, se hace necesario contar con un sistema de calidad y evaluación de los riesgos para la aceptación de los clientes y los compromisos, para identificar la exposición al riesgo, los conflictos de intereses y otros temas de independencia que pudieran requerir el establecimiento de salvaguardas o limitar la contratación.

Entre los procesos y actividades relacionados con este asunto están:



Mantener las mejores prácticas para mitigar los riesgos de corrupción y sobornos, es parte de nuestras actividades cotidianas, basados no solo en nuestra propia conducta sino también en la de aquellos con quienes hacemos negocios y nos relacionamos. Por ello ejecutamos en el año 2023 el Programa Anticorrupción y Antisoborno que diseñamos y divulgamos a nuestra gente en el año 2022.

La base del programa anticorrupción y antisoborno se establece sobre los lineamientos de la política 14.4.6 *Member firm Anti Bribery and Corruption assessment exercise* del Manual Global de Calidad y Administración del Riesgo, que instruye a realizar anualmente una evaluación de los riesgos de soborno y corrupción que enfrenta la Firma, así como a documentar los resultados.

También se deben documentar las acciones para mitigar cualquier riesgo identificado que no esté abordado por los procedimientos y controles relevantes y aprobados por el programa anticorrupción y antisoborno.

100% de nuestra gente recibió la capacitación sobre el Programa Anticorrupción y Antisoborno de KPMG en Venezuela.



Cumpliendo así con los artículos 11, 16 y 19 de la Ley Orgánica Contra la Delincuencia Organizada y Financiamiento al Terrorismo, publicada en la Gaceta Oficial N° 39.912 del 30 de abril de 2012, así como también con las políticas globales de calidad y riesgo de la organización global de KPMG.

Al ejecutar el programa identificamos que las políticas y normativas locales se cumplen razonablemente.

Como resultado de la evaluación del año 2023 de los controles internos alineados con la política global 14.4.6 y con los controles de la ISOQM1 en relación con el soborno y la corrupción y tomando en cuenta la evaluación de todas las operaciones, no identificamos situaciones irregulares.

El equipo de riesgo se encarga de identificar los riesgos de corrupción y soborno basado en nuestro entorno operativo y las actividades que desarrolla la Firma, en la que se han identificado algunos factores de riesgo que han sido mitigados gracias a nuestras revisiones periódicas y al sistema de gestión de la calidad basada en los riesgos.

No se identificaron situaciones para ser reportadas en la evaluación de los procesos contables durante el FY 22-23.

Como hemos comentado antes, nuestros canales de comunicación son importantes para hacer seguimiento a denuncias y mantenernos en contacto con nuestra cadena de valor.

La línea de ética local es gestionada desde mayo de 2022 por nuestra Consultora Jurídica, quien durante el FY 22-23 recibió nueve denuncias relacionadas con la categoría que contempla temas de acoso laboral, acoso sexual, trato discriminatorio, abuso de poder y maltrato verbal. Estos fueron atendidos y documentados en su totalidad, con planes de acción informados al Comité Ejecutivo, incluyendo los procedimientos disciplinarios correspondientes.

Aunque no hemos recibido inquietudes críticas, nuestros grupos de interés están en conocimiento de los canales de comunicación siguientes:



En el caso de recibir inquietudes críticas, el Socio de Administración de Riesgo de KPMG en Venezuela las informa al Comité Ejecutivo, incluyendo el estatus de la inquietud y los mecanismos de remediación que se aplicarán. Durante el FY 22-23, todas las fases de las inquietudes no críticas también fueron informadas al Comité Ejecutivo.

Procesos para remediar los impactos negativos

Nuestra gente, nuestros clientes, la comunidad en general, la organización global de KPMG, los entes reguladores, el gremio profesional y los gremios empresariales, entre otros, cuentan con distintos canales para emitir sus reclamos, denuncias o quejas, ante cualquier hecho relacionado con KPMG en Venezuela. Entre ellos están la línea de la organización global de KPMG, el programa *Client Care*, la línea interna Exprésate, el contacto directo con la Consultora Jurídica y/o el Socio de Administración del Riesgo y/o el Socio de Ética e Independencia.



Línea directa internacional



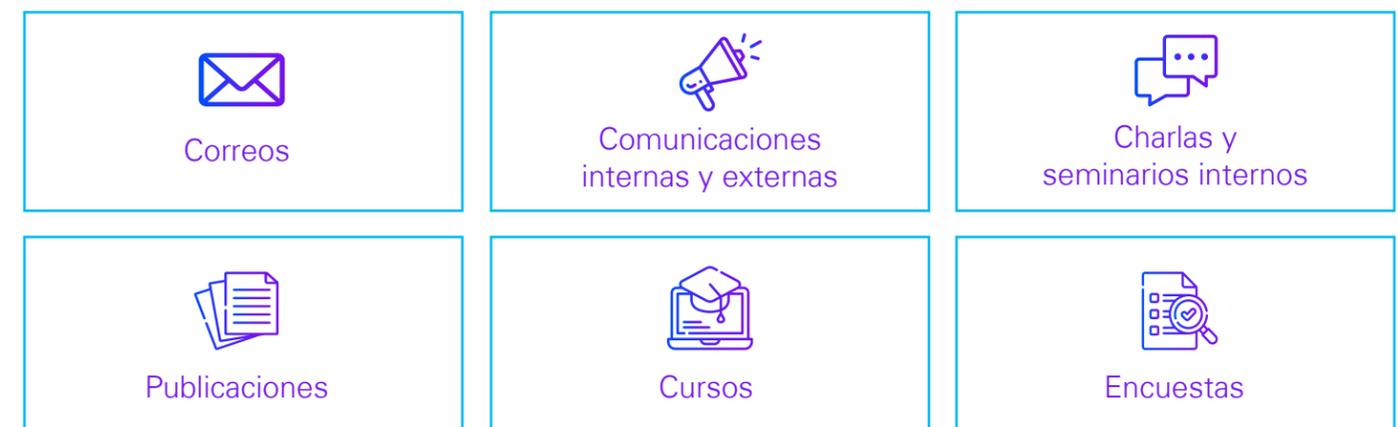
"Exprésate" para denuncias locales (0212) 277.41.73 o expresate@kpmg.com



Para establecer contacto con el equipo de Inclusión, Diversidad y Equidad, está disponible el siguiente correo: ve-fmincdv@kpmg.com

Para que exista este ambiente seguro donde siempre se pueda alzar la voz ante comportamientos que no se alineen con nuestros compromisos y situaciones contrarias a nuestros valores, a través de campañas internas reforzamos y actualizamos constantemente nuestros canales seguros de comunicación y los recursos disponibles para solicitar orientación o plantear dudas y reforzar los valores, compromisos y responsabilidades esenciales contenidas en nuestro Código de Conducta.

Enfatizamos sobre los canales adecuados de comunicación para solicitar asesoramiento y retroalimentación ante cualquier inquietud en el cumplimiento de las políticas y la conducta empresarial responsable:



Por otra parte, ofrecemos formación permanente para nuestra cadena de valor, en especial en la:



01 Capacitación a los talentos que ingresan a la Firma.



02 Capacitación a líderes en el proceso de ascensos y admisiones en la Sociedad.



03 Capacitación constante a nuestra gente.



04 Actualización sobre temas de interés para nuestros clientes y ofertas de servicios enfocadas en su formación interna, si así lo desean.

Conflictos de intereses e independencia

(GRI 2-15)

En KPMG contamos con el sistema Sentinel, que es de uso obligatorio y que facilita el cumplimiento de las normas profesionales, incluidos los requerimientos de independencia relacionados con nuestros clientes de auditoría. Todos los compromisos de las firmas miembro de la organización global de KPMG deben registrarse en Sentinel para garantizar el cumplimiento con los estándares globales, lo que nos permite:

- El registro de cualquier servicio de KPMG que se esté prestando a un cliente o a sus afiliados en cualquier parte del mundo.
- Identificar los conflictos 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. Además, contamos con un sistema de registro de inversiones e instrumentos financieros del grupo de gerencia para identificar si alguna de estas debe venderse por existir riesgo de independencia o conflictos de intereses ante la contratación de un servicio.

De igual manera, antes de ofrecer un servicio que pudiera generar un riesgo de independencia con un cliente público, informamos a su comité de auditoría para que evalúe si esto pudiera presentar una amenaza y apruebe o rechace el servicio.

- Calidad

Nuestro programa de administración de riesgos empresariales fue actualizado y divulgado a los miembros de la Sociedad y grupo de gerencia, en el que se identificaron indicadores de gestión y actividades de seguimiento que nos permiten dar respuesta y seguimiento oportuno a los riesgos. Una buena supervisión del control interno mitiga los riesgos de calidad, cumplimiento, cibernéticos e independencia, lo cual efectuamos al verificar anualmente el grado de cumplimiento de las políticas, normativas y controles de calidad de KPMG, a través del Programa de Evaluación de la Calidad y Cumplimiento.

- Proyecto Global del sistema de administración de la calidad

La norma ISQM1 requiere que KPMG diseñe, implemente y opere un sistema de administración de la calidad para las auditorías, revisiones de estados financieros y otros trabajos de aseguramiento. Para tal fin, la organización global de KPMG ha emprendido el proyecto sistema de administración de la calidad (*SoQM*, por sus siglas en inglés), el cual tiene un componente para la gestión de los requerimientos éticos y relevantes que incluye 14 procesos y sus controles que fueron comprobados en su totalidad a través de un programa de verificación de cumplimiento regional ejecutado conjuntamente entre las firmas miembros de la organización global de KPMG, que nos permitió comunicar con una garantía razonable que logramos los objetivos de gestión de la calidad.

Lo requerido por la Norma Internacional de Administración de la Calidad 1 (ISQM 1, por sus siglas en inglés), estuvo diseñada e implementada para el 15 de diciembre de 2022.



Componentes de la Calidad basados en la ISQM1



Requerimientos éticos relevantes

Son las actividades que permiten cumplir con los requisitos éticos de la Firma (valores, capacitaciones y relaciones de independencia).



Desempeño del compromiso

Es el conjunto de las acciones de la Firma para promover y apoyar el funcionamiento conforme con las normas profesionales locales e internacionales, así como, con el marco de regulación correspondiente.

Recursos humano, intelectual y tecnológico

Comprende los procesos para la obtención, desarrollo, uso, mantenimiento, asignación, implementación y operación de los procesos de la Firma.



Evaluación de riesgos

Es el conjunto de actividades que se implementan para identificar, medir, monitorear, limitar, controlar, informar y mitigar las situaciones de riesgos a las cuales pudiera estar expuesta la Firma.



Información y comunicación

Comprende la comunicación bidireccional dentro de la Firma y con las partes externas sobre asuntos que afecten la ejecución de los compromisos.



Gobernanza y Liderazgo

Se refiere a la cultura de evaluación y administración del riesgo, estructura organizativa, segregación de funciones, acciones, toma de decisiones y liderazgo.

Aceptación y continuidad

de clientes y compromisos, es la evaluación del riesgo de menoscabar la reputación y el riesgo financiero para determinar si se puede aceptar o continuar una relación con algún cliente o compromiso.



Monitoreo y remediación

Conjunto de actividades que permitan el seguimiento continuo y/o periódico para la identificación y evaluación de las brechas de cumplimiento.



Nuestro sistema de administración de la calidad es la base de la actuación de nuestra gente:



Comprensión:

- Nuestra visión estratégica.
- Requerimientos del entorno.
- Nuestros procesos. globales/locales.
- Oportunidades de negocio.
- Nuestras fortalezas.

Liderazgo y Compromiso:

- Lineamientos claros y precisos.
- Definición de perfiles y roles.
- Segregación de funciones.
- Impulso de mejoras.
- Establecimiento de políticas y objetivos de calidad.

Sistema de Administración de la Calidad



Recursos:

- Gente.
- Intelectuales.
- Tecnológicos.

Pensamiento basado en riesgos:

- Acciones para abordar los riesgos y oportunidades.
- Control y seguimiento de los objetivos de la calidad.
- Conversión de una desviación en oportunidad de mejora.

Protección y defensa de los derechos humanos

(GRI 3-3)

En KPMG velamos por y garantizamos el respeto a los derechos humanos y asumimos nuestro compromiso con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos establecidos por las Naciones Unidas, como eje transversal de lo que somos y hacemos y esto se refleja desde la estrategia corporativa, en nuestras operaciones, programas y proyectos en los cuales priorizamos la igualdad, la diversidad y la justicia, adoptando medidas proactivas que fomenten el crecimiento social, mejoren la calidad de vida de nuestra gente y contribuyan al desarrollo y bienestar de las comunidades.

Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos

11. Las empresas deben respetar los derechos humanos. Eso significa que deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación.

12. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se refiere a los derechos humanos internacionalmente reconocidos que abarcan, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

13. La responsabilidad de respetar los derechos humanos exige que las empresas:

a) Eviten que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan. b) Traten de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos.

14. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se aplica a todas las empresas independientemente de su tamaño, sector, contexto operacional, propietario y estructura. Sin embargo, la magnitud y la complejidad de los medios dispuestos por las empresas para asumir esa responsabilidad puede variar en función de esos factores y de la gravedad de las consecuencias negativas de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos.

15. Para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben contar con políticas y procedimientos apropiados en función de su tamaño y circunstancias, a saber:

- a) Un compromiso político de asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos;
 - b) Un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos;
 - c) Unos procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar.
-

16. Para asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben expresar su compromiso con esta responsabilidad mediante una declaración política que: a) Sea aprobada al más alto nivel directivo de la empresa; b) Se base en un asesoramiento especializado interno y/o externo; c) Establezca lo que la empresa espera, en relación con los derechos humanos, de su personal, sus socios y otras partes directamente vinculadas con sus operaciones, productos o servicios; d) Se haga pública y se difunda interna y externamente a todo el personal, los socios y otras partes interesadas; e) Quede reflejada en las políticas y los procedimientos operacionales necesarios para inculcar el compromiso asumido a nivel de toda la empresa.

17. Con el fin de identificar, prevenir, mitigar y responder de las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben proceder con la debida diligencia en materia de derechos humanos. Este proceso debe incluir una evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones, y la actuación al respecto; el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas. La debida diligencia en materia de derechos humanos: a) Debe abarcar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que la empresa haya provocado o contribuido a provocar a través de sus propias actividades, o que guarden relación directa con sus operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales; b) Variará de complejidad en función del tamaño de la empresa, el riesgo de graves consecuencias negativas sobre los derechos humanos y la naturaleza y el contexto de sus operaciones; c) Debe ser un proceso continuo, ya que los riesgos para los derechos humanos pueden cambiar con el tiempo, en función de la evolución de las operaciones y el contexto operacional de las empresas.

18. A fin de calibrar los riesgos en materia de derechos humanos, las empresas deben identificar y evaluar las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos en las que puedan verse implicadas ya sea a través de sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales. Este proceso debe: a) Recurrir a expertos en derechos humanos internos y/o independientes; b) Incluir consultas sustantivas con los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas, en función del tamaño de la empresa y de la naturaleza y el contexto de la operación.

19. Para prevenir y mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, las empresas deben integrar las conclusiones de sus evaluaciones de impacto en el marco de las funciones y procesos internos pertinentes y tomar las medidas oportunas. a) Para que esa integración sea eficaz es preciso que: i) La responsabilidad de prevenir esas consecuencias se asigne a los niveles y funciones adecuados dentro de la empresa; ii) La adopción de decisiones internas, las asignaciones presupuestarias y los procesos de supervisión permitan ofrecer respuestas eficaces a esos impactos. b) Las medidas que deban adoptarse variarán en función de: i) Que la empresa provoque o contribuya a provocar las consecuencias negativas o de que su implicación se reduzca a una relación directa de esas consecuencias con las operaciones, productos o servicios prestados por una relación comercial; ii) Su capacidad de influencia para prevenir las consecuencias negativas.

20. A fin de verificar si se están tomando medidas para prevenir las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, las empresas deben hacer un seguimiento de la eficacia de su respuesta. Este seguimiento debe: a) Basarse en indicadores cualitativos y cuantitativos adecuados; b) Tener en cuenta los comentarios de fuentes tanto internas como externas, incluidas las partes afectadas.

21. Para explicar las medidas que toman para hacer frente a las consecuencias de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben estar preparadas para comunicarlas exteriormente, sobre todo cuando los afectados o sus representantes planteen sus inquietudes. Las empresas cuyas operaciones o contextos operacionales implican graves riesgos de impacto sobre los derechos humanos deberían informar oficialmente de las medidas que toman al respecto. En cualquier caso, las comunicaciones deben reunir las siguientes condiciones: a) Una forma y una frecuencia que reflejen las consecuencias de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos y que sean accesibles para sus destinatarios; b) Aportar suficiente información para evaluar si la respuesta de una empresa ante consecuencias concretas sobre los derechos humanos es adecuada; c) No poner en riesgo, a su vez, a las partes afectadas o al personal, y no vulnerar requisitos legítimos de confidencialidad comercial

22. Si las empresas determinan que han provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas deben repararlas o contribuir a su reparación por medios legítimos.

23. En cualquier contexto, las empresas deben: a) Cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos, dondequiera que operen; b) Buscar fórmulas que les permitan respetar los principios de derechos humanos internacionalmente reconocidos cuando deban hacer frente a exigencias contrapuestas; c) Considerar el riesgo de provocar o contribuir a provocar violaciones graves de los derechos humanos como una cuestión de cumplimiento de la ley dondequiera que operen.

24. Cuando sea necesario dar prioridad a las medidas para hacer frente a las consecuencias negativas, reales y potenciales, sobre los derechos humanos, las empresas deben ante todo tratar de prevenir y atenuar las consecuencias que sean más graves o que puedan resultar irreversibles si no reciben una respuesta inmediata.

Respetando el artículo 4 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, permanentemente supervisamos que no exista la esclavitud moderna en toda nuestra cadena de valor, haciendo especial énfasis en comprender y crear consciencia sobre los riesgos de las condiciones inhumanas de trabajo, el trabajo forzoso, las contrataciones engañosas y el abuso de poder. Por lo tanto, velamos porque todas las empresas y organizaciones con las que mantenemos algún tipo de relación cumplan con los derechos humanos.

Además, nos aseguramos de que como Firma contemos con condiciones de trabajo equitativas, inclusivas, satisfactorias, seguras y favorables, alineadas con el derecho al trabajo y la protección contra el desempleo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 23 de la de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

En consonancia con nuestros valores, hacemos lo que es correcto en nuestros procesos de reclutamiento y selección, implementando una estrategia integral de convocatoria y revisión de perfiles, centrada en promover la igualdad de oportunidades y la transparencia en cada etapa del proceso, garantizando la imparcialidad y equidad.

Además, trabajamos en favor de gestionar un clima organizacional con condiciones de trabajo equitativas, igualitarias y satisfactorias, que sea propicio para que cada colaborador y colaboradora desempeñe sus labores con éxito, recibiendo remuneraciones correspondientes con su desempeño y grado de responsabilidad, y potenciando el desarrollo de carrera de los miembros de nuestros equipos de trabajo.

En nuestra Firma promovemos la libertad de pensamiento, conciencia, religión, opinión y expresión, enseñando a toda [nuestra cadena de valor](#), con énfasis en nuestra gente, la relevancia de actuar valerosamente y levantar la voz ante cualquier situación de injusticia, utilizando los [canales de denuncia](#) de los que disponemos local y globalmente; esto en cumplimiento del artículo 18 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Trabajamos para impulsar la excelencia y entendemos que la educación debe ser continua y de calidad; por ello, en el marco del artículo 26 de la mencionada Declaración, generamos [espacios formativos en alianza y colaboración con otras empresas, instituciones del sector académico y organizaciones no gubernamentales dirigidos a las comunidades](#), con el objetivo de desarrollar en los participantes habilidades poderosas, técnicas y profesionales que les permitan abrirse paso en el ámbito laboral y del emprendimiento. Esto se realiza por medio del programa “Sumando Valor” en sesiones educativas en diferentes modalidades según el contexto. De igual manera, internamente, con nuestra gente, hemos reforzado nuestra [formación en habilidades blandas y técnicas](#), desarrollando programas integrales de liderazgo; Inclusión, Diversidad y Equidad; y de capacitación técnica para sus áreas de experiencia profesional, aportando a la sostenibilidad de nuestro negocio a largo plazo, el progreso de la sociedad y el desarrollo de carrera de nuestra gente.

De acuerdo con nuestro Código de Conducta



No toleramos el comportamiento dentro de KPMG, de los clientes o proveedores o de los funcionarios públicos con los que tratamos, que sea ilegal, antiético o que viole los derechos humanos.



Innovación y transformación digital

(GRI 3-3)



Aunque no hemos identificado que tengamos impactos negativos reales o potenciales con relación a este tema material, sabemos que dejar de trabajar al respecto sí puede ocasionarnos un gran daño para el negocio. Además, sin duda, la innovación y la transformación digital tendrán un impacto positivo a mediano y largo plazo en toda [nuestra cadena de valor](#), desde la visión de los criterios ambientales, sociales y de gobernanza (*ESG*, por sus siglas en inglés) por las siguientes razones:

- Tendremos cada vez un [menor impacto ambiental](#) por el uso de herramientas que son creadas con materiales más amigables con el planeta, que requieren menor consumo de energía y que nos evitan la generación excesiva de residuos.
- Ofrecen una mejora en el acceso a herramientas nuevas y a la capacitación técnica requerida para nuestra gente, mejorando su desempeño y posicionamiento en el mercado laboral.
- Brinda más eficiencia, control y agilidad para los servicios prestados a nuestros clientes.
- Requiere de inversiones mucho más responsables, evaluadas según los criterios ambientales, sociales y de gobernanza (*ESG*, por sus siglas en inglés).

Por lo anterior, una de las prioridades que tenemos en KPMG en Venezuela es la integración efectiva de tecnología de alta calidad en todo lo que hacemos como parte del valor agregado que ofrecemos. Durante más de 10 años hemos dado prioridad a la transformación digital interna para agilizar nuestros procesos, fortalecer los estándares profesionales de calidad en la infraestructura que deseamos, facilitar la eficiencia y productividad en nuestros equipos de trabajo y acceder a oportunidades nuevas de negocio.

Alineados con nuestros compromisos de:

1. Implementar la tecnología para nuestras actividades laborales, con una plataforma digital sólida y actualizada.
2. Modernizar nuestras instalaciones.
3. Fomentar la innovación en nuestros servicios.

Nos enfocamos en desarrollar acciones que van desde la [capacitación en habilidades digitales](#) a nuestra gente, la revisión de procesos y actividades internas susceptibles a la automatización y la participación en proyectos de la organización global de KPMG. Así mismo, y como aspecto fundamental y estratégico en la [adquisición y renovación de los activos tecnológicos](#), además de modernizar los equipos e infraestructura de nuestra Firma, lo hicimos considerando criterios ambientales para su selección.

Estos avances han implicado afrontar el progreso acelerado de la era digital y sus distintas demandas: La obsolescencia de las herramientas tecnológicas por el surgimiento de nuevas tecnologías, la formación de nuestra gente con un enfoque multidisciplinario en la tecnología de la información, el robustecimiento del sistema de ciberseguridad y la adaptabilidad a los contextos locales en cada oficina de las regiones de KPMG en Venezuela.

En el marco de la gama amplia de soluciones que ofrecemos, aportamos un valor agregado a nuestros clientes garantizando la calidad y un desempeño destacado, empleando herramientas tecnológicas innovadoras, lo cual nos permite demostrar nuestra evolución en la transformación digital y refleja el valor de *Excellence* que nos caracteriza y que, sin duda, fomenta la confianza de nuestros clientes actuales y objetivos y de nuestra gente.

Innovación y desarrollo

Con el liderazgo del Comité Ejecutivo, la colaboración de la organización global de KPMG y el alcance del catálogo global de esta última, ampliamos nuestras capacidades para identificar oportunidades de implementación de plataformas digitales sólidas y actualizadas según la demanda del mercado venezolano y las necesidades de nuestros clientes.

Como resultado, desde las funciones de Auditoría y de Advisory participamos en proyectos globales dirigidos a las pruebas piloto de tecnologías emergentes y seguimiento de las herramientas novedosas que podrán usar los profesionales de KPMG. Además, trabajamos en alianza con IBM, Oracle, SAP y Microsoft para el desarrollo de servicios.



DataSnipper

Impulsamos la innovación en el procesamiento de datos de auditoría con la implementación de una herramienta inteligente en Excel que utiliza reconocimiento de texto e imágenes para automatizar los procedimientos de auditoría sobre los comprobantes de diario, sumas y otros, lo que conduce a una reducción significativa en las horas invertidas para desarrollar tales actividades. Con esta automatización inteligente, estamos transformando la forma en que se manejan los datos, mejorando la eficiencia y la precisión.



iManage

Ofrece una solución a la gestión de registros y documentación basada en la nube. Esta plataforma nos permite optimizar el almacenamiento y la disponibilidad de la información, transformando la forma en que gestionamos y accedemos a los datos. Con iManage, no sólo mejoramos la eficiencia de nuestras operaciones, sino que también garantizamos que la información crucial esté disponible cuando y donde se necesite.



Alexa Translations

Estamos usando la aplicación Alexa que cumple la función como traductor excepcional en varios idiomas, además de su compatibilidad flexible con formatos de archivos populares y la transcripción de archivos de audio y vídeo, asegurando una traducción precisa y de alta calidad para nuestra gente con el fin de desarrollar una mejor comunicación efectiva con nuestro entorno global.



Copilot

Como parte de nuestro Plan de Impacto, KPMG es pionero en la implementación de Inteligencia Artificial (IA) en las herramientas de Microsoft Office 365 (O365). Para el FY 22-23 participamos en la iniciativa para evaluar cómo la innovación y la optimización proporcionadas por Copilot pueden mejorar la eficiencia y la productividad de nuestros colaboradores partiendo del marco y enfoque *KPMG Trusted AI*. Para el siguiente año fiscal, se tiene previsto la integración de Inteligencia Artificial (IA) en nuestras operaciones diarias.



Además, también realizamos algunas actualizaciones en nuestras plataformas locales:



Inventario Information Technology Services (ITS)

Automatización del inventario de Information Technology Services (ITS). Este sistema permite el acceso inmediato a la información de los activos tecnológicos para facilitar la gestión interna y la documentación de los controles de auditoría interna del departamento.



Brochure de servicios

Actualización de la presentación de los diferentes servicios e información a través de la digitalización con un código QR, permitiendo la autogestión de otros departamentos en la generación de la información.



Plataforma de los talleres Sumando Valor

Reingeniería de la página web del programa de Responsabilidad Social Corporativa "Sumando Valor", que incluye la actualización y el mantenimiento del código de la plataforma. Además, la adición de funciones administrativas respecto a la inscripción a de las usuarias y los usuarios que desean participar en los talleres de la Fundación KPMG Venezuela que se dictan en la modalidad virtual. Para el FY 23-24 se tiene prevista una renovación completa de la página y su disponibilidad estará temporalmente fuera de servicio.

Infraestructura y equipos

Entre las decisiones relevantes que hemos tomado frente a este tema material está la inversión en tres áreas claves:

Plan de Inversión

tecnológica



Inversión realizada: Equivalente a **10.250** horas del valor económico



Compra de computadoras portátiles de generación nueva.



Licenciamiento de proveedores locales.



Soporte de infraestructura tecnológica.

Con la inversión destinada a la renovación de equipos portátiles, hemos logrado implementar nuestras herramientas tecnológicas para optimizar los procesos y, a su vez, nos ha permitido adoptar entornos de trabajo más eficientes, reduciendo la dependencia de equipos físicos de procesamiento y almacenamiento. Como resultado, hemos adquirido 67 equipos portátiles, con las mismas especificaciones ambientales con las que trabajamos durante el FY 21-22. La composición del contenido de plástico reciclado de los equipos se basa en el estándar del Instituto de Ingenieros Eléctricos y Electrónicos (IEEE) 1680 1-2018⁵; el material de embalaje está hecho de fibras de madera 100% recicladas y materiales orgánicos; y, aunque no tenemos una medición exacta de cuánto reducen el consumo de energía eléctrica⁶, este criterio fue clave para la selección de la empresa proveedora.

A partir de esta compra, tuvimos 218 rotaciones de los equipos y se dieron de baja aquellos que no cumplían con las políticas y los criterios mencionados. El manejo físico de los equipos dados de baja estuvo a cargo de una empresa experta para realizar la disposición segura de equipos electrónicos, garantizando el reciclaje o reutilización de los materiales correspondientes.

Por otra parte, se actualizaron los servidores, permitiéndonos reducir el espacio y el consumo de energía eléctrica que requeríamos antes para el resguardo de nuestra información y el desarrollo de las operaciones, y se renovó la licencia para el hospedaje de aplicaciones en la nube, con la intención de agregar servicios de autogestión, información en tiempo real en equipos de alto rendimiento y seguir manteniendo un consumo bajo de energía eléctrica.

Para KPMG en Venezuela es fundamental mantener la seguridad de la conexión de nuestros profesionales; por ello, estamos adheridos a los lineamientos globales⁷ y a la implementación de soluciones que nos permitan el monitoreo de la conectividad, alertar a tiempo ante cualquier inconveniente y remediar con rapidez y efectividad.

Durante el FY 22-23 realizamos un cambio de infraestructura de la red, según los estándares de la organización global de KPMG, lo que nos ha llevado a trasladarnos a la red de un proveedor europeo. En cuanto a los equipos de red inalámbrica, impulsamos la inversión en dispositivos de mayor cobertura, lo que ha permitido reducir su cantidad sin comprometer la calidad del servicio e implementado tecnología de Red de Área Ampla Definida por *Software (SD-WAN*, por sus siglas en inglés) para mejorar la eficiencia y flexibilidad de nuestra red.

⁵ IEEE 1680.1-2018. *Standard for Environmental and Social Responsibility Assessment of Computers and Displays.*

⁶ Nos proponemos tener una base de cálculo para el siguiente año.

⁷ Proporcionados por las políticas internas de tecnología 36 GTK1 - *Technology Standards Policy - Global Policy Manual (kpmg.com)*

Seguridad de los datos y la información

(GRI 3-3; 418-1)



En KPMG sabemos que, en la medida que nos exponemos más a la tecnología, existe un mayor riesgo de ataques cibernéticos que pueden amenazar la integridad de nuestros datos y privacidad, así como de la información que manejamos sobre terceros. Estos ataques pueden adoptar diversas formas y estrategias complejas, incluyendo *malware*, *phishing* e ingeniería social, por lo que somos plenamente conscientes de nuestra responsabilidad y los efectos negativos que podríamos generar en relación con este tema en toda nuestra cadena de valor. En ese sentido, durante el FY 22-23 reforzamos nuestro compromiso y obligación de recolectar información únicamente de propósitos legítimos del negocio y continuar protegiendo la confidencialidad y la privacidad de los datos de nuestra gente y de los clientes.

En ese sentido, actualizamos nuestras políticas, según se detalla más adelante, siguiendo las mejores prácticas de *the International Organization for Standardization (ISO) 27001:2022*. Esta información está disponible en [nuestra página web](#) y se distribuyó a nuestra gente mediante comunicados formales.

- **Política de privacidad de datos personales:** Actualización de las referencias del propietario, controladores y procesadores de datos personales.
- **Política de seguridad de la información:** Actualización anual y se ha agregado la normativa *the International Organization for Standardization and the International Electrotechnical Commission (ISO/IEC) 27017⁸*, debido al traslado progresivo de nuestras operaciones digitales a la nube y que ha causado siete controles adicionales y declaraciones de política de KPMG.

Además, **añadimos la política de uso aceptable**, que entró en vigor desde enero del año 2023, la cual establece los estándares mínimos para el uso aceptable y apropiado de los activos de tecnología e información de KPMG en Venezuela por parte de nuestra gente.

Estas revisiones impulsan a nuestros equipos para seguir las diversas estrategias que son parte integral de nuestro [Plan de Impacto y Código Global de Conducta](#), enfocándonos en la promoción de una cultura que prioriza la seguridad y la privacidad de los datos vinculada con nuestra gente que posee acceso a la información confidencial de la Firma o nuestros clientes. De esta forma, nuestros mecanismos actuales son:



Durante el FY 22-23 no se registró ningún incidente de privacidad de datos respecto a filtración, robo o pérdida de los clientes, ni reclamos relacionados con los organismos reguladores ni terceros.

El *Global Chief Information Security Officer (Global CISO)* y el Oficial Nacional de Seguridad de la Tecnología de la Información (*NITSO*, por sus siglas en inglés) son los encargados de informar dichas políticas a nuestra gente e implementarlas.

⁸ Enfocada en la tecnología de la información, técnicas de seguridad, código de prácticas para los controles de seguridad de la información, basado en ISO/IEC 27002 para servicios en la nube.

Personas



Selección, retención y gestión del talento humano

(GRI 3-3)



Como Firma de servicios profesionales sabemos que nuestra gente es la clave para la continuidad de nuestro negocio, la calidad de los servicios prestados y que el efecto positivo o negativo que podremos generar directamente en ellos, pero también en sus familias y las comunidades en las que habitan, depende de nuestras decisiones y acciones. Por esta razón, todos los años nos esforzamos para atraer, retener y capacitar a nuestro talento ofreciéndoles un ambiente seguro de trabajo, sin ningún tipo de discriminación o sesgo en las oportunidades de crecimiento y compensación.

Además, es motivo de interés permanente evaluar nuestra gestión en relación con el talento humano, basados en nuestros compromisos, valores y la estrategia de crecimiento, por lo que este tema forma parte de la agenda ordinaria de nuestro Comité Ejecutivo, en el esfuerzo por mantener los más altos estándares de calidad del equipo de trabajo con el que cuenta, a la vez que hace equilibrio con la mejor experiencia laboral de su gente.

Actualmente somos conscientes de que los cambios y retos en la dinámica económica de nuestro país afectan directamente en la retención del talento, por lo que, con respecto a ello, nos hemos enfocado en escuchar a nuestra gente y brindarles beneficios que impacten positivamente a su satisfacción personal y profesional en nuestra Firma.



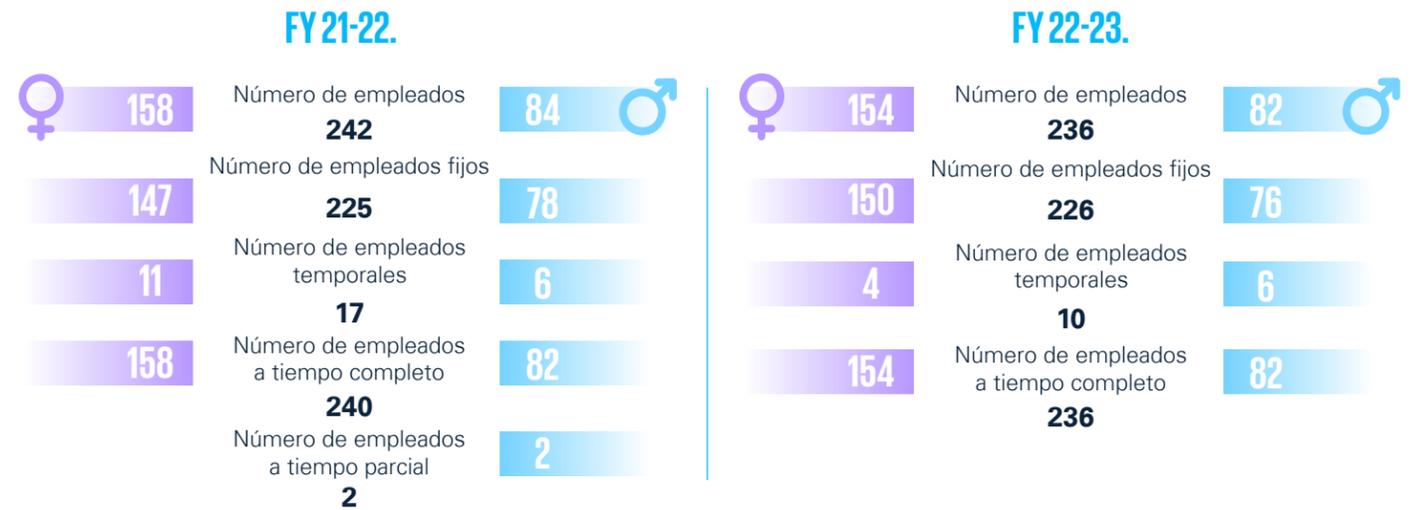
En KPMG en Venezuela, estamos seguros de que el valor de nuestra Firma reside en las personas que la conforman.



Nuestro equipo de trabajo

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

Clasificación de nuestros colaboradores por género



Notas:

1. Para determinar la categoría de empleado a tiempo completo nos basamos en el cumplimiento de una jornada laboral de 40 horas semanales durante cinco días a la semana, de acuerdo con el artículo 173 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT). El total de colaboradores activos se determinó al 30 de septiembre, fecha de cierre de cada año.
2. Durante el FY 22-23 no tuvimos empleados por horas no garantizadas⁹, ni empleados a tiempo parcial.

Clasificación de nuestros colaboradores por oficina

	FY 21-22.		FY 22-23.		Total											
Número de empleados	6	7	161	153	11	9	8	6	25	23	9	8	22	30	242	236
Número de empleados fijos	4	7	148	144	9	9	8	6	25	23	9	8	22	29	225	226
Número de empleados temporales	2	0	13	9	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	17	10
Número de empleados por horas no garantizadas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Número de empleados a tiempo completo	6	7	161	153	10	9	8	6	25	23	8	8	22	30	240	236
Número de empleados a tiempo parcial	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	0

⁹ Empleado que no tiene asegurado un número mínimo o fijo de horas de trabajo por día, semana o mes, pero que posiblemente tenga que estar disponible para trabajar cuando sea necesario (glosario GRI 2022).

Colaboradores por categoría de diversidad (grupos etarios)



Notas:

En nuestro equipo de trabajo seguimos contando con las mismas dos personas con discapacidad reportadas en el Informe de Sostenibilidad Edición 2022 y este año ingresó una persona extranjera.

Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local



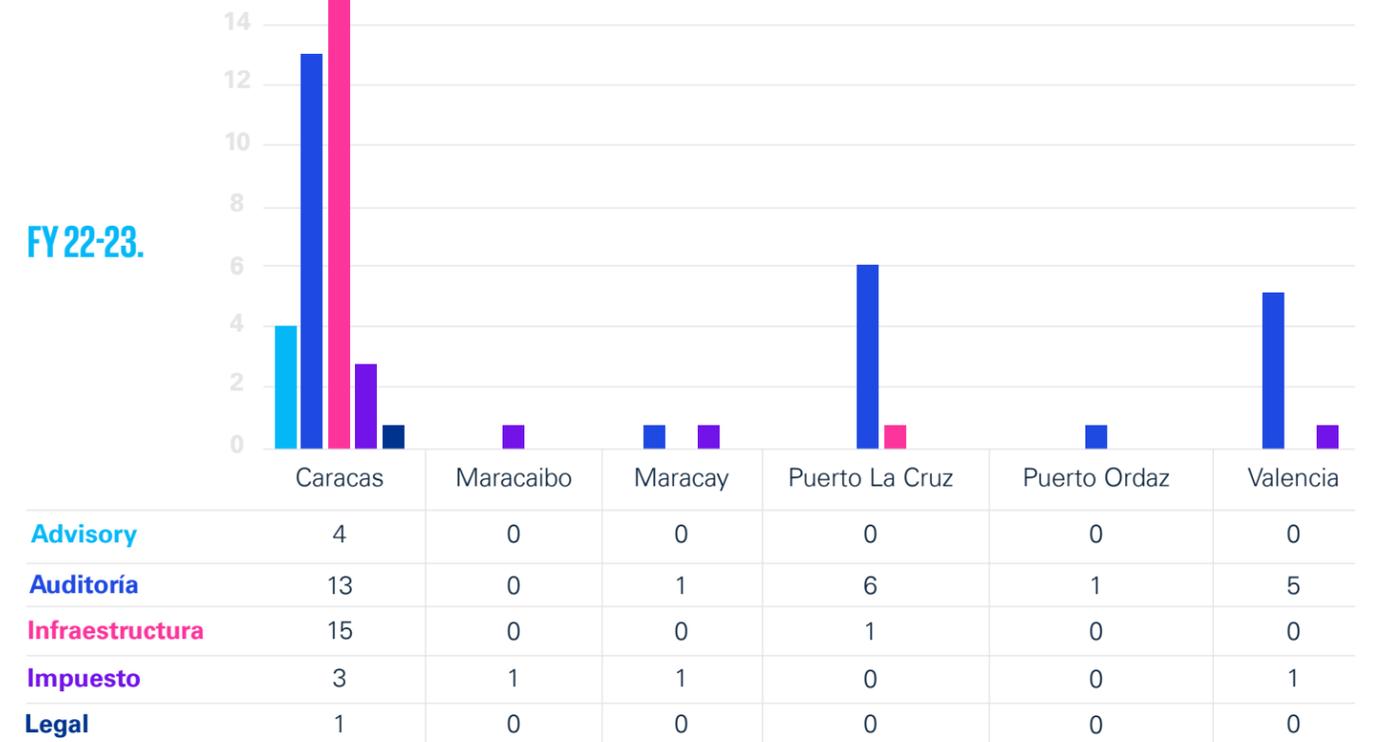
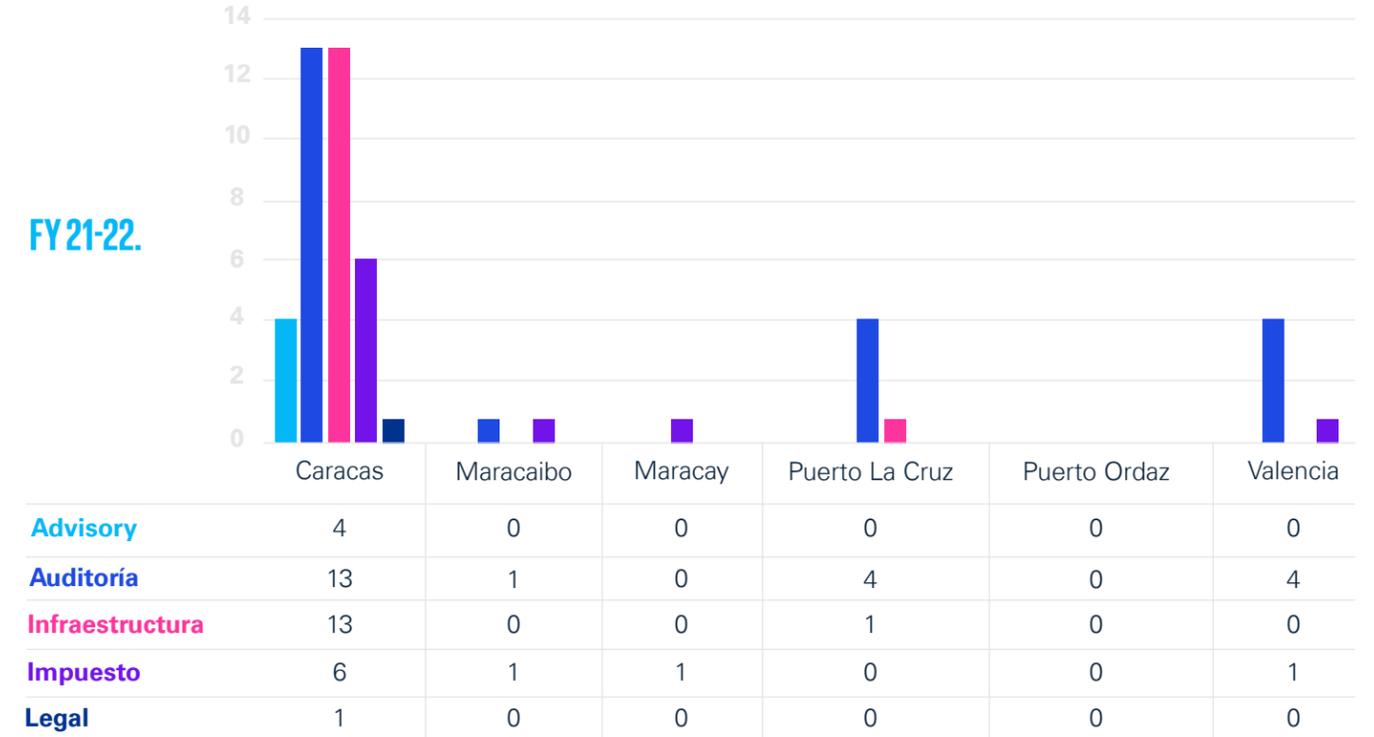
Notas:

Altos ejecutivos = Directores, gerentes sénior, gerentes.

Comunidad local = Lugar donde está geográficamente cada colaborador o colaboradora.

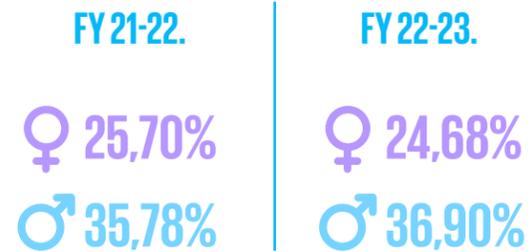
Ubicaciones de operaciones significativas = Consideramos todas las desarrolladas desde cada una de las oficinas de las regiones de KPMG en Venezuela: Región capital – Caracas; región centro - Maracay, Valencia y Barquisimeto; región occidente - Maracaibo; y región oriente - Puerto La Cruz y Puerto Ordaz.

Clasificación de los altos ejecutivos por función y ubicación geográfica



Tasa de rotación anual del personal por género

La tasa de rotación anual es un indicador que nos permite medir el porcentaje del personal que se retira de la Firma.



Este año logramos estabilizar la tasa de rotación debido a las estrategias de retención del personal que aplicamos, basadas principalmente en el análisis de la compensación, las acciones para mejorar la calidad de vida y un acompañamiento continuo a nuestra gente para atender situaciones o necesidades que afecten su desarrollo.

Trabajadores que no son empleados de nuestra Firma



Total 14 personas



Notas:

Nuestra Firma tiene relaciones contractuales con una empresa de servicios de limpieza, una de seguridad y profesionales encargados del traslado terrestre de nuestra gente.

Selección del talento humano

Oportunidades de ingreso de talentos

Nuestra Firma permanentemente se enfoca en desarrollar iniciativas que faciliten las oportunidades de ingreso de talentos para hacer carrera profesional en las distintas funciones y departamentos con los que contamos.

Tomando en cuenta las desigualdades sociales presentes en nuestro entorno y las dificultades subyacentes para el acceso a la educación formal, lo cual puede significar una barrera importante para las y los jóvenes acceder a su primer empleo, en KPMG nos hemos enfocado en hacer, durante el proceso de selección del personal, lo que creemos que será un mejor aporte a la comunidad, apoyando con iniciativas enfocadas a la formación de una cantidad importante de las personas que manifiestan su intención de formar parte de nuestra plantilla como colaboradores.

Entonces, más allá de abrir constantemente vacantes laborales, también hemos decidido ofrecer capacitación técnica y en ciertas habilidades personales y sociales, que consideramos relevantes para garantizar un buen desempeño laboral. Así, quienes deciden participar en nuestras iniciativas, se llevan una experiencia única de formación gratuita y de calidad (accedan o no al puesto de trabajo), la oportunidad de conocernos como negocio con un mayor detalle y acercamiento (lo cual sin duda tendrá relevancia para su toma de decisión final en el interés de trabajar con nosotros), les permite demostrar su esencia, conocimientos y habilidades más allá de lo que podemos ver en un *curriculum vitae* (CV) o durante una entrevista de trabajo, les ofrece oportunidades importantes de interrelación con sus pares y con nuestra gente; y por último, los y las equipara, con la intención de que, al menos de manera básica, cuenten con la misma oportunidad de acceso al empleo que ofrecemos.

Estas son las iniciativas que hemos llevado a cabo:

1. Pre-Onboarding

En este programa formativo, los estudiantes universitarios de pregrado o egresados de distintas carreras y universidades del territorio nacional, reciben formación y capacitación en temas técnicos y habilidades potenciadoras para mejorar sus perfiles para el momento de acceder al primer empleo. En esta etapa de formación muchos jóvenes profesionales deciden postularse a KPMG en Venezuela para continuar su carrera profesional; sin embargo, el propósito es nivelarlos para la oferta laboral del país, por lo que muchos potencian sus carreras en otras empresas y organizaciones.

Temas

desarrollados

- Conocimientos contables.
- Nociones básicas del auditor en sistemas.
- Tributación.
- El rol de los especialistas de impuesto y tecnología en auditorías financieras.
- Trabajo en equipo.
- Estilos de liderazgo.
- Gestión del tiempo.



Participantes en el programa de *Pre-Onboarding*



Provenientes de universidades situadas en Caracas, Valencia, Maracay, Barquisimeto, Maracaibo, Puerto Ordaz y Puerto La Cruz, de las carreras de:



2. KPMG *Ideation Challenge* (KIC)

Durante el FY 22-23 trabajamos en la reformulación y diseño del programa de atracción de talento: KPMG *Ideation Challenge* (KIC), una competencia que le ofrece a estudiantes universitarios la oportunidad de realizar pasantías en nuestra Firma.

El KIC le exige a las y los estudiantes de carreras diversas en el país, desarrollar soluciones de negocio en un espacio de formación, concientización e innovación en soluciones en el marco de la sostenibilidad y en los criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ESG, por sus siglas en inglés), además de potenciar sus habilidades de liderazgo, negociación y trabajo en equipo.

3. Captación en las universidades

A partir de nuestras alianzas con la comunidad universitaria, participamos cada año en ferias de empleo estudiantiles. Este año tuvimos la oportunidad de estar presentes en nueve ferias de esa naturaleza (entre virtuales y presenciales) en las siguientes universidades:

- Universidad Católica Andrés Bello (UCAB).
- Universidad Metropolitana (UNIMET).
- Universidad Bicentennial de Aragua (UBA).
- Universidad Rafael Urdaneta (URU).
- Universidad Simón Bolívar (USB).
- Instituto de Estudios Superiores de Administración (IESA).
- Universidad Central Venezuela (UCV).

La participación en estas ferias de empleo nos permitió brindarles a los asistentes una ventana para conocer nuestra Firma, logrando captar el interés de más de 6.000 profesionales que quisieran trabajar en KPMG en Venezuela.



4. On-boarding

Consiste en un proceso obligatorio de inducción que deben realizar todas las personas antes de iniciar sus actividades en KPMG en Venezuela. La experiencia se desarrolla en dos fases:



El inicio de la experiencia de los colaboradores que ingresan es con el programa de inducción, que consiste en diversas charlas que van de la mano de nuestros líderes en:

01

1. People Performance & Culture quienes exponen temas generales y administrativos internos, tales como nuestros valores institucionales, la experiencia corporativa, la estructura organizacional, los beneficios laborales y detalles sobre el puesto de trabajo.
2. Administración del riesgo, la independencia, los riesgos tecnológicos, Responsabilidad Social Corporativa, mercadeo y comunicaciones, protección física, y tecnología.

También se ofrece un conversatorio con quienes serán los asesores de desempeño de los profesionales contratados, para tratar sobre los procesos internos de la Firma, y para brindar conocimientos sobre nuestro Código de Conducta.

02

El colaborador que ingresa a la Firma debe realizar algunos cursos asíncronos antes de iniciar sus actividades en la función o departamento que corresponda y/o brindar servicios profesionales a nuestros clientes, aun y cuando contará con el acompañamiento de los líderes respectivos.

Los estudios son guiados según la metodología aprendizaje para la vida, que tiene como objetivo el fortalecimiento de las habilidades de innovación, pensamiento crítico y administración del tiempo.

Contrataciones

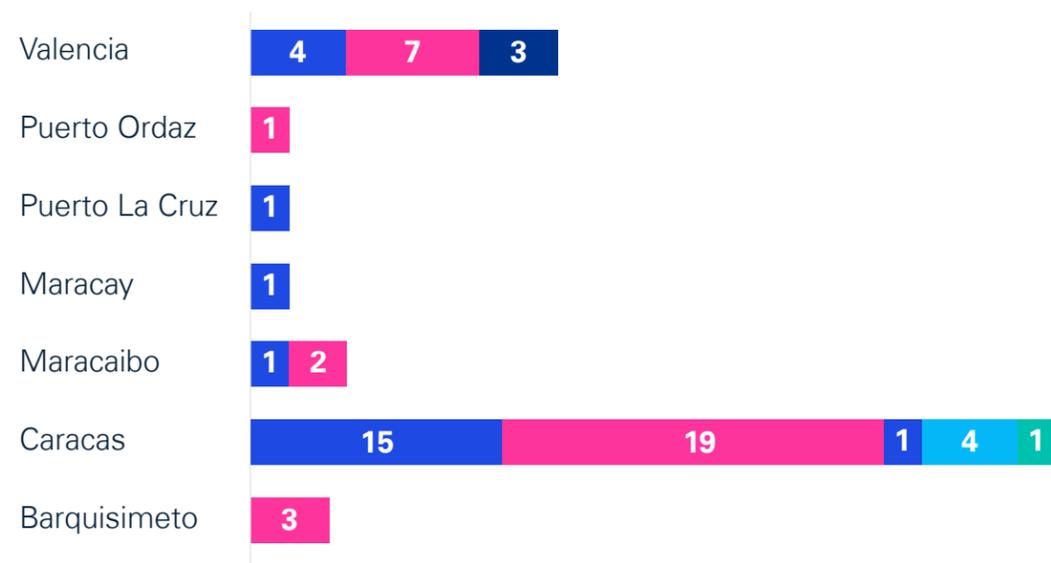
(GRI 401-1)

Contratación de colaboradores por grupos etarios



Contratación de colaboradores por ubicación y grupos etarios

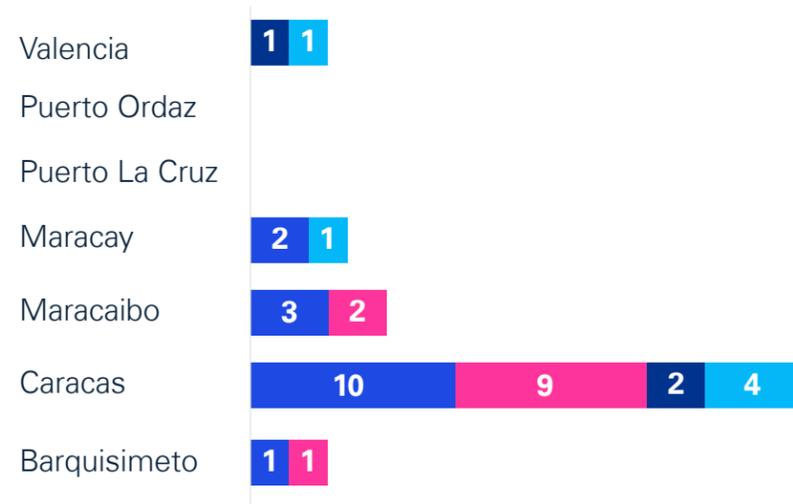
FY 21-22.



Total 63 personas



FY 22-23.



Total 37 personas



- Hombres menores de 30 años.
- Mujeres menores de 30 años.
- Hombres entre 30 y 50 años.
- Mujeres entre 30 y 50 años.
- Hombres Mayores de 50 años.
- Mujeres mayores de 50 años.

Remuneración

(GRI 2-20; 2-21; 405-2)



Ratio de compensación total anual

Durante el FY 22-23, el aumento de la compensación salarial fue 195%. El ajuste de la compensación salarial en KPMG en Venezuela se hace sin distinción de cargo, antigüedad, género o situación laboral (fijo/contratado).

Notas:

Para calcular la ratio de compensación total anual se toma la compensación total anual de la persona mejor pagada en la Firma y se divide entre la mediana de la compensación total anual de todos nuestros colaboradores, excluyendo a la persona mejor pagada.

La ratio de compensación nos permite tomar las medidas necesarias para garantizar una remuneración justa y competitiva para toda nuestra nómina sin ningún tipo de discriminación por sexo, orientación sexual, raza, diversidad funcional, religión, credo, nacionalidad, estado de gravidez o cualquier otra característica relativa a la identidad de la persona.

Nuestro esquema de compensación salarial es diseñado por People Performance & Culture (PPC) y pasa por las fases siguientes:



Formación del capital humano y desarrollo de carrera

(GRI 3-3; 404-1; 404-2)



En KPMG en Venezuela, somos conscientes de la importancia que tiene la formación de nuestra gente para el éxito de nuestro negocio, porque nos permite ofrecer soluciones de valor a nuestros clientes y mantenernos al día con los cambios y desafíos del mercado. Este es un tema crucial para nuestro crecimiento y posicionamiento en el mercado. Constantemente y con el apoyo de nuestro equipo de aprendizaje y desarrollo supervisamos la formación del equipo, los requerimientos por cargo que tenemos en términos de capacitación por parte de la organización global de KPMG para la prestación de los servicios y les ofrecemos constantemente actualización técnica, midiendo sus avances a través de herramientas tecnológicas de las que disponemos para el registro efectivo del cumplimiento con las asignaciones y control de las horas invertidas en capacitación.

Además, a través de programas de formación, impulsamos el crecimiento personal de nuestro equipo de trabajo, potenciando sus habilidades, competencias y promoviendo una cultura de aprendizaje continuo, basándonos en las siguientes áreas formativas:



Estos programas de formación abarcan metodologías; herramientas de trabajo; acreditaciones; actualización profesional; programas regionales y globales; *mercadeo* - negocios; recursos humanos; finanzas; riesgo; calidad; seguridad de la información; *System of Quality Management*; (SoQM); sostenibilidad o los criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ESG, por sus siglas en inglés); Inclusión, Diversidad y Equidad; gerencia; liderazgo y mentoría.

Este año, nos enfocamos con mayor fuerza en que las tecnologías nuevas están transformando la forma en la que hacemos nuestras actividades diariamente y por este motivo consideramos que el desarrollo de programas formativos para las habilidades blandas es un reto para que nuestra gente se adapte a los cambios. En este sentido, estamos comprometidos para seguir impulsando sus conocimientos en estos temas adaptados al desarrollo de sus responsabilidades en la Firma, lo cual les permitirá, entre otros aspectos, reducir el tiempo de ejecución de los procesos.

Alineados con nuestro Plan de Impacto, todos los años nos enfocamos en brindar a nuestra gente una cultura de aprendizaje continuo.

Promedio de horas de formación por nivel organizacional y género

		FY 22-23.				FY 21-22.	
		Por nivel organizacional					
Género	Grupo de la Sociedad	Grupo de Gerencia	Grupo Sénior	Staff	General		
♀	68,20	67,20	61,60	85,50	74,20	101	
♂	113,00	81,90	57,70	85,70	77,40	93	

Notas:

Durante el FY 21-22 el promedio de horas solo se informó por categoría de género. Para los informes de los años posteriores ofreceremos la comparación completa por nivel organizacional y género.

Formación en las funciones de servicios y unidades de apoyo

Advisory

Horas de formación en temas técnicos

Distribución por género



Distribución por regiones



Distribución por nivel organizacional



Total horas de formación en temas técnicos

FY 21-22: 937 horas
FY 22-23: 816 horas

Horas de formación en temas blandos

Distribución por género



Distribución por regiones



Distribución por nivel organizacional



Total horas de formación en temas blandos

FY 21-22: 257 horas
FY 22-23: 477 horas

■ FY 21-22. ■ FY 22-23.

Principales desafíos

- Continuar con programas de aprendizaje para aumentar el conocimiento de capacidades asociadas con los aspectos técnicos de las distintas soluciones de Advisory, así como lo relacionado con el ámbito tecnológico y digital.

Principales logros

- Ejecución de programas de capacitación en temas técnicos asociados a las diversas soluciones que ofrece la función de Advisory en el mercado local, en cuanto a metodologías tales como *connected enterprise*, diligencia debida, auditoría interna, transformación digital, sostenibilidad y seguridad de la información, entre otros.
- En cuanto a los temas blandos, las iniciativas estuvieron relacionadas con habilidades comerciales, aspectos de riesgo y calidad, metodologías de gestión de proyectos (Columbus), entre otros.

Auditoría

Horas de formación en temas técnicos

Distribución por género



Distribución por regiones



Distribución por nivel organizacional



Total horas de formación en temas técnicos

FY 21-22: 19.187 horas
FY 22-23: 13.595 horas

Horas de formación en temas blandos

Distribución por género



Distribución por regiones



Distribución por nivel organizacional



Total horas de formación en temas blandos

FY 21-22: 1.901 horas
FY 22-23: 3.865 horas

■ FY 21-22. ■ FY 22-23.

Principales desafíos

- Continuar con nuestro esfuerzo incesante de aportar confianza al mercado, considerando lo complejo e incierto de los entornos global y local en los ámbitos social, político y económico.
- Nuestra estrategia sitúa a la calidad de la auditoría en el centro de nuestra actividad como Firma. Nos enfocamos en los más altos estándares de calidad, así como en la búsqueda de la innovación para anticiparnos a los cambios y aportar un valor mayor a nuestros clientes y a los grupos de interés.

Principales logros

- 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.
- Documentación y fortalecimiento de todos los controles relacionados con nuestro sistema de administración de la calidad, requeridos por la Norma Internacional de Gestión de Calidad (ISQM1), emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB).
- Hemos cumplido con la entrega y revisión de los requerimientos para el registro de firmas y organizaciones profesionales abierto por la Federación de Colegios de Contadores Públicos de la República Bolivariana de Venezuela (FCCPV).

Impuesto y Legal

Horas de formación en temas técnicos

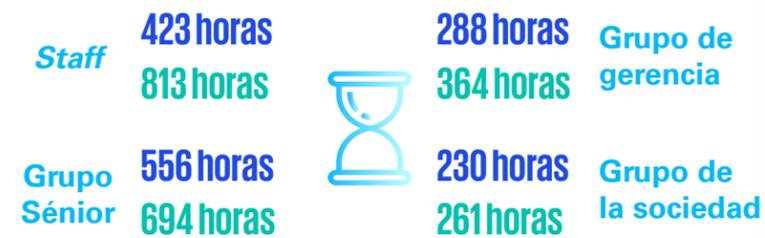
Distribución por género



Distribución por regiones



Distribución por nivel organizacional



Total horas de formación en temas técnicos

FY 21-22: 2.135 horas
FY 22-23: 1.497 horas

Horas de formación en temas blandos

Distribución por género



Distribución por regiones



Distribución por nivel organizacional



Total horas de formación en temas blandos

FY 21-22: 683 horas
FY 22-23: 1.427 horas

■ FY 21-22. ■ FY 22-23.

Principales desafíos

- La renovación constante de la normativa legal y contable de la normativa legal y contable, lo que implica una revisión continua del plan de capacitación técnica, para mantener actualizados a nuestros equipos de trabajo y poder brindar un servicio de calidad a nuestros clientes.
- La constante evolución global del marco normativo tributario, que amerita un esfuerzo adicional para mantener actualizado a nuestro equipo de trabajo respecto a las últimas tendencias y regulaciones mundiales.

Principales logros

- Incrementamos 4% las horas anuales de capacitación respecto al año anterior, alcanzando un promedio por profesional de aproximadamente 54 horas decursos, siendo este un resultado que excede a los estándares internacionales establecidos para empresas de alto desempeño.
- Aumentamos en 109% y 43% las capacitaciones en temas blandos y técnicos, respectivamente.
- Finalizamos el programa "Tax Essentials Learning Program" dirigido al staff de impuesto, el cual permitió desarrollar las competencias técnicas iniciales requeridas para atender sus compromisos en el equipo y potenciar su crecimiento profesional.
- Participación del equipo gerencial y de socios en capacitaciones en materia de tributación internacional y tecnología y automatización de procesos tributarios, gracias al programa "Latin America Tax & Legal Regional Training" impartido por líderes regionales de las distintas funciones de Impuesto y Legal de América. Asimismo, el equipo de directores y socios participó en workshops de negociación y ventas desarrollados por el equipo de clientes y mercados de la práctica de Brasil.

Infraestructura

Horas de formación en temas técnicos

Distribución por género

 700 horas

 477 horas

Región
oriente

136 horas



0 horas

Región
occidente

Región
centro

0 horas

1.011 horas

Región
capital

Distribución por nivel organizacional

Staff 344 horas



263 horas

Grupo de
gerencia

Grupo
Sénior 522 horas

18 horas

Grupo de
la sociedad

Total horas de formación en temas técnicos

FY 22-23: 1.147 horas

Horas de formación en temas blandos

Distribución por género

 1.392 horas

 751 horas

Región
oriente

124 horas



0 horas

Región
occidente

Región
centro

147 horas

1.872 horas

Región
capital

Distribución por nivel organizacional

Staff 896 horas



488 horas

Grupo de
gerencia

Grupo
Sénior 728 horas

31 horas

Grupo de
la sociedad

Total horas de formación en temas blandos

FY 22-23: 2.143 horas

■ FY 22-23.

Principales desafíos

- El diseño de formaciones transversales en temas de evolución del negocio como **Big Data** e implementación de la inteligencia artificial.

Principales logros

- Proporcionamos capacitaciones en temas blandos, tales como empoderamiento femenino e Inclusión, Diversidad y Equidad.
- Implementamos planes de capacitaciones especializadas para los departamentos de Mercadeo y Comunicaciones y de Clientes y Mercados.
- Obtuvimos la acreditación externa del Cisco CCNA para el equipo de tecnología.
- Realizamos un programa de capacitación para conocer el funcionamiento de nuestro sistema nuevo de evaluación del desempeño.

Crecimiento de carrera

(GRI 404-3)

Permanentemente nos mantenemos enfocados en el crecimiento profesional de nuestra gente, porque entendemos que tenemos una influencia importante para su progreso y que, indudablemente, esto de manera indirecta también supone una mejora de la calidad de vida de sus familiares. Por lo que respaldamos su formación, los acompañamos en el desarrollo de habilidades nuevas, evaluamos su desempeño y les ofrecemos oportunidades para seguir escalando posiciones en la estructura organizacional de la Firma.

100% de nuestra gente recibe evaluaciones periódicas de su desempeño y el desarrollo de sus carreras, a través de una herramienta tecnológica llamada *OpenPD*, que le permite a cada persona definir, junto con sus asesores de desempeño, las metas en las que se enfocará durante el año y los indicadores claves del desempeño que medirán el cumplimiento de estas. La herramienta está disponible siempre para que la persona pueda monitorear las actividades y objetivos que tiene pendiente por cumplir, recibir retroalimentación de los compañeros y líderes de los proyectos en los que va trabajando, y mantener de manera sencilla y transparente un historial de sus evaluaciones y desarrollo de carrera durante todo el camino profesional en KPMG en Venezuela.

Como parte de la evaluación anteriormente descrita, al cierre de cada período publicamos los ascensos que se harán efectivos a partir del 1ero. de octubre del período fiscal siguiente. Este es un espacio de celebración y reconocimiento al esfuerzo y compromiso de nuestra gente, no solo por su trabajo en KPMG, sino con su propio desempeño y superación profesional.

En el FY 22-23 los resultados de las promociones de cargo fueron los siguientes:



	FY21-22.		FY22-23.	
	♀ 37%	♂ 37%	♀ 30%	♂ 35%
Cargos				
Director	0	3	1	1
Gerente sénior	1	2	2	-
Gerente	2	8	2	1
Supervisor	8	11	8	8
Sénior	5	13	4	2
Semi - sénior	4	5	13	10
Asistente 2	11	16	16	7
Total	31	58	46	29



Inclusión, Diversidad y Equidad

(GRI 3-3; 401-3)



Trabajar en pro de poner fin a todas las formas de discriminación, es un eje transversal de todas las decisiones, actividades, proyectos y programas que llevamos adelante. Además de que forma parte de nuestra estrategia global, conocemos que es fundamental impulsar a nuestros colaboradores y beneficiarios a alcanzar su máximo potencial en las diversas áreas de trabajo y educación que abordamos.

Actualmente nos enfocamos en:



1. Tener una cultura inclusiva, basada en la confianza.
2. Tener una fuerza laboral educada y empática.
3. 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.

Aunque no disponemos de una medición de nuestros impactos directos o indirectos en temas de Inclusión, Diversidad y Equidad, tenemos un amplio compromiso en generar y promover espacios de formación, adaptación y transformación para hacer de nuestra Firma un espacio inclusivo y justo. En los últimos años hemos avanzado en las siguientes acciones:

- 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 del desempeño claramente definidos para los asuntos de Inclusión, Diversidad y Equidad.
- Formaciones constantes para toda nuestra gente, en temas de Inclusión, Diversidad y Equidad.

- [Somos signatarios de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres \(WEPs, por sus siglas en inglés\)](#) y apoyamos a ONU Mujeres Venezuela como uno de los líderes de la Secretaría Técnica Ad hoc de la Comunidad WEPs en Venezuela con el diseño e implementación del plan de acción 2022- 2024, enfocado en la sensibilización y amplificación de dichos Principios, el intercambio de experiencias con la comunidad empresarial y la promoción de iniciativas de impacto para la igualdad de género.



Estos fueron los resultados de nuestra gestión durante el FY 22-23 en relación con los indicadores esenciales de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs, por sus siglas en inglés):

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?

Línea directa internacional y "Exprésate" para denuncias locales (0212) 277.41.73 o expresate@kpmg.com. ; además del contacto con el equipo de Inclusión, Diversidad y Equidad, a través del correo interno ve-fmincdiv@kpmg.com



2 denuncias en el año (una cerrada y una abierta).

7 Índice de retención de mujeres y hombres empleados a tiempo completo que tomaron la licencia parental

Nota: El desglose de esta información se presenta según lo requerido por el GRI 401-3 .

Cantidad de empleados que han tenido derecho al permiso parental.

Toda nuestra gente tiene derecho a disfrutar del permiso parental, cuando lo requiera.

FY21-22 **FY22-23**

Cantidad de empleados que se han acogido al permiso parental.

♀ 8 ♂ 1 ♀ 3 ♂ 1

Cantidad de empleados que han regresado al trabajo en el período objeto de este informe, después de terminar el permiso parental.

♀ 7 ♂ 1 ♀ 3 ♂ 0

Cantidad de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo.

♀ 7 ♂ 1 ♀ 2 ♂ 0

Tasas de regreso al trabajo y de retención de los empleados que se acogieron al permiso parental.

♀ 88% ♂ 100% ♀ 67% ♂ 0%



Indicadores esenciales WEPs

en KPMG en Venezuela FY 22-23

6 Porcentaje de promociones y oportunidades de carrera

30% de las mujeres que trabajan en la Firma fueron ascendidas. **35%** de los hombres que trabajan en la Firma fueron ascendidos.



1 Porcentaje de mujeres y hombres sobre el número total de empleados.

♀ 65%
♂ 35%

2 Porcentaje de mujeres y hombres en puestos de alta dirección como porcentaje del número total integrante de la alta dirección en la organización

Sociedad 43% ♀ ♂ 57% **Gerencia / Dirección** 79% ♀ ♂ 21%

* Constituido por 30 personas. Se refiere a nuestro Gobierno Corporativo.

3 Porcentaje de mujeres y hombres en el directorio o junta de la empresa.

Comité Ejecutivo: 20% ♀ ♂ 80%

* Constituido por 30 personas. Se refiere a nuestro Gobierno Corporativo.

4 Relación de los salarios de las mujeres respecto a los salarios de los hombres : **2,10%** más las mujeres que los hombres.

* El cálculo ha sido realizado de la siguiente manera: Salario promedio de las mujeres = todos los salarios de las mujeres / número de mujeres. Salario promedio de los hombres = todos los salarios de los hombres / número total de hombres. Relación salarial de las mujeres y hombres = salario promedio de las mujeres / salario promedio de los hombres.

5 Porcentaje de nuevas contrataciones

57% Mujeres **43%** Hombres



Capacitaciones sobre Inclusión, Diversidad y Equidad

Este año dedicamos en promedio cuatro horas de formación en temas de Inclusión, Diversidad y Equidad para cada miembro de la Firma, con cursos como: Sesgos inconscientes, aliados de la comunidad LGTBO+, superación del sesgo implícito, Cumbre Mundial del Día Internacional de las Personas con Discapacidad, una formación en el marco del Día Internacional de la Mujer 2023, ruta para fomentar relaciones de valor para mujeres ejecutivas. También reforzamos:

- El programa de mentoría femenino de América del Sur de KPMG.
- Los contenidos del programa sobre sesgos inconscientes a través de formaciones constantes.
- El programa de empoderamiento de las mujeres, a través de formaciones, comunicados y charlas dirigidos a toda nuestra gente.



Acciones de Inclusión, Diversidad y Equidad con la comunidad a través de nuestros programas de Responsabilidad Social Corporativa



Voces poderosas

A través de nuestra alianza con Oportunidad A.C., ofrecimos una ponencia en la Universidad Central de Venezuela, en el marco de la iniciativa "Voces poderosas", siendo su público objetivo 30 mujeres jóvenes, universitarias, activistas sociales y líderes comunitarias, quienes también transmitieron sus experiencias en las comunidades y como gradualmente estos espacios suman valor al trabajo que ellas realizan, siendo para ellas espacios educativos, productivos, seguros y con sororidad.



INCIDE II "Por tus derechos"

Uno de los compromisos adquiridos en el período anterior fue realizar la segunda cohorte del diplomado **INCIDE**. Este espacio nos permite seguir impulsando la formación de líderes y activistas defensores de los derechos de la comunidad LGTBIQ+. Durante el FY 22-23 y en alianza con la organización Nunca Dejes De Soñar (NUDDSO), certificamos a 21 líderes nuevos que tienen incidencia en la promoción y defensa de los derechos. Estamos preparando una tercera cohorte con una renovación y adaptación para altos perfiles de toma de decisiones. Estamos comprometidos con seguir generando espacios seguros donde todas las personas puedan ser libres.



Workshop ODS: Acciones que cambian al mundo.

Ofrecimos un taller llamado "Workshop ODS: Acciones que cambian el mundo", con la finalidad de enseñar a los estudiantes de la Universidad Católica Andrés Bello la importancia de vincular sus acciones con las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, para que conozcan de primera mano la Agenda 2030 y puedan convertirse en promotores de ella y en agentes de cambio para el desarrollo sostenible.

Comité de mujeres emprendedoras

Es un programa desarrollado con nuestros aliados de *Junior Achievement* Venezuela con el apoyo de nuestro voluntariado corporativo, en el que recibimos a 25 mujeres de Caracas, que estaban en la fase inicial de su emprendimiento. Desarrollamos junto a ellas un programa de formación colaborativo compuesto por nueve sesiones para acrecentar habilidades poderosas y técnicas para el crecimiento efectivo de sus emprendimientos, sumando 20 horas de formación y generando una estrecha relación con las participantes y sus marcas, con miras a propiciar ambientes seguros de trabajo para pasar de la teoría a la práctica, visibilizando sus productos y servicios, generando interconexiones y fijando los conocimientos aprendidos para construir medios de vida.



Comité de mujeres emprendedoras



Número de voluntarios **10 personas** ♀ 80 ♂ 20%

Cantidad de sesiones **9 sesiones realizadas**

Talleres dictados:

Comunicación y oratoria.

Plan de vida.

Trabajo en equipo.

Innovación y mercado.

Marketing digital.

Finanzas para emprendedores.

Plan de negocio y modelo CANVAS.

Importancia de la mujer en la economía.

Principales tributos aplicables al emprendedor.

Número de beneficiarios **25 mujeres emprendedoras**

Horas de voluntariado **20 horas**



EmpoderaRSE en TIC

En alianza con la organización EmpoderaRSE y Fundación Telefónica se llevó a cabo la primera cohorte del Diplomado Empoderarse en Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en su quinta edición. El enfoque de esta edición es la inclusión de mujeres en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación y la reducción de las brechas de género e interseccionalidad. Se impartieron clases presenciales sobre herramientas de Google, seguridad digital, mantenimiento de equipos, gestión de base de datos, creación de páginas web, inteligencia artificial, metodologías ágiles, habilidades blandas, proyecto de vida, organización del tiempo, trabajo en equipo, perfiles profesionales en redes sociales, elaboración de *curriculum vitae* (CV), oratoria e imagen profesional. Cada sesión fue acompañada por voluntarios de Fundación Telefónica y Fundación KPMG Venezuela, dando como resultado la certificación de más de 90 mujeres.

Tenemos el compromiso de realizar una segunda cohorte de forma virtual, con prioridad en tres regiones: Andes y Zulia; central (Aragua, Carabobo, Cojedes y Guárico); oriental (Anzoátegui, Monagas, Sucre y Nueva Esparta). Las beneficiarias serán mujeres en edades comprendidas entre 18 y 35 años y se dará prioridad a mujeres que tengan alguna discapacidad motora, sobrevivientes del cáncer o con alguna enfermedad o patología que les haya impedido continuar sus estudios.



**Empoderarse
en TIC**
Primera cohorte



Número de voluntarias 7 personas



Cantidad de sesiones 8 sesiones realizadas



Talleres dictados:

Plan de vida.

Gestión eficiente del tiempo en el trabajo.

Elaboración del resumen curricular.

Marca personal y redes sociales.

Número de beneficiarios 93 mujeres



Horas de voluntariado 38 horas



Participamos en un evento de tecnología para mujeres

Un evento muy especial en el que participamos fue **Ingenian creando oportunidades para las mujeres desde la tecnología**, dirigido a 28 mujeres y niñas, con la premisa de empoderarlas en el uso de herramientas tecnológicas para aportar a su desarrollo personal y profesional; además de promover su participación en carreras de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (*STEM*, por sus siglas en inglés) y espacios de toma de decisiones. La creación de referentes cercanos y tangibles, son necesarios para tener puntos de comparación exitosos y permitir intercambiar dudas e inquietudes sobre el futuro.



Crecemos

Participamos en el Programa Crecemos, junto al Dividendo Voluntario para la Comunidad (DVC), orientado a formar y acompañar a mujeres para generar medios de vida¹⁰, teniendo en cuenta la importancia de la formación, el empoderamiento de las mujeres, las habilidades blandas y las técnicas que son necesarias para aprender un oficio y convertirlo en su medio de vida.

¹⁰ A través de los medios de vida las personas satisfacen sus necesidades y tienen una vida digna en el contexto en el que habitan. Son uno de los principales pilares para construir resiliencia de los hogares y las comunidades.

La primera fase de este proyecto fue formar a facilitadores que asistirían a las comunidades de los estados Anzoátegui y Sucre para llevar los conocimientos a más de 1.000 mujeres. Desde la Fundación KPMG Venezuela y junto a nuestro voluntariado preparamos un programa formativo para los facilitadores y facilitadoras, ofreciéndoles herramientas de diagnóstico, trabajo en equipo, liderazgo, oratoria, empoderamiento de las mujeres e información sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Seguiremos trabajando juntos en los próximos años de duración de este proyecto en las siguientes fases:



Entrega de kits asociados a las necesidades de las emprendedoras para el funcionamiento de su negocio nuevo.



Mentorías personalizadas.





Acciones para combatir el cambio climático

(GRI 3-3)



Con base en el [Plan de Impacto](#), la organización global de KPMG tiene como **objetivo optimizar el impacto en la naturaleza, la biodiversidad y alcanzar cero emisiones de carbono para el año 2030**. En el caso venezolano, aunque no hemos realizado una evaluación de impacto de nuestras operaciones en las dos primeras, sí hemos venido trabajando en la medición anual de nuestra huella de carbono y en el establecimiento de acciones para su reducción.

Tradicionalmente nuestro impacto mayor está en las emisiones de gases de efecto invernadero por los viajes de nuestra gente y el consumo de energía eléctrica, debido a la naturaleza de nuestro negocio y la atención a los clientes en todo el país. Al respecto, durante el FY 22-23 hemos comenzado a implementar acciones para:

- La optimización en la medición de nuestros viajes (aéreos y terrestres) y facilitar los viajes terrestres compartidos.
- La eficiencia energética a través de campañas y sustitución de elementos de mayor consumo de energía eléctrica, como los servidores, computadores portátiles y luminarias.
- Seguir impulsando el reciclaje en nuestras operaciones, a pesar de no tener un alto consumo de papel.
- Promover la conciencia ecológica en nuestra gente, clientes y en la comunidad.
- Apoyar iniciativas sociales y ambientales que contribuyen a la protección y cuidado del medio ambiente y el bienestar de sus comunidades, como la reforestación, la protección de la biodiversidad y la educación ambiental a través del programa de Responsabilidad Social Corporativa "KPMG deja tu huella".

A continuación, presentamos el detalle de estas acciones:

Nuestra huella de carbono

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

Como parte de nuestro compromiso con reducir (y en el largo plazo mitigar nuestros impactos negativos en el medio ambiente), presentamos los resultados de la medición de nuestra huella de carbono:

Huella de carbono	Venezuela		
	Indicador	FY 21-22.	FY 22-23.
	tCO ₂ e	142,65	1226,33
	tCO ₂ e	27,19	27,53
CO ₂ e - Viaje de trabajo - en vehículo (alcance 1)	tCO ₂ e	27,19	27,53
CO ₂ e - Vehículo alquilado por KPMG en Venezuela	tCO ₂ e	11,71	20,62
CO ₂ e - Gasolina usada en vehículos alquilados	tCO ₂ e	11,71	20,62

Huella de carbono

	Venezuela		
	Indicador	FY 21-22.	FY 22-23.
CO ₂ e - Vehículos propiedad de KPMG en Venezuela	tCO ₂ e	15,48	6,91
CO ₂ e - Gasolina usada en vehículos propiedad de KPMG en Venezuela	tCO ₂ e	15,48	6,91
	tCO ₂ e	73,2	90,14
CO ₂ e -Electricidad (basado en ubicación)	tCO ₂ e	73,2	90,14
CO ₂ e - Electricidad comprada - no renovable (excluye certificados de energía renovable)	tCO ₂ e	73,2	90,14
	tCO ₂ e	42,26	108,66
Categoría 3A - Emisiones anteriores de combustibles comprados	tCO ₂ e	77,75	7,71
CO ₂ e - Total transporte arrendado	tCO ₂ e	3,34	5,77
CO ₂ e - Gasolina usada en vehículos alquilados por KPMG en Venezuela	tCO ₂ e	3,34	5,77
CO ₂ e - Total transporte propio	tCO ₂ e	4,41	1,94
CO ₂ e - Gasolina usada en vehículos propios de KPMG en Venezuela	tCO ₂ e	4,41	1,94
Categoría 3C - Pérdidas en transmisión y distribución	tCO ₂ e	22,98	28,52
CO ₂ e - Electricidad comprada	tCO ₂ e	22,98	28,52
CO ₂ e - Electricidad no renovable comprada	tCO ₂ e	22,98	28,52
Categoría 5 - Residuos generados en las operaciones	tCO ₂ e	0,02	0
CO ₂ e del total de residuos (incluye residuos reciclados)	tCO ₂ e	0,02	0
Categoría 6 - Viajes de negocios (alcance 3)	tCO ₂ e	11,51	72,43
CO ₂ e - Viajes de negocios en coche (pasajeros)	tCO ₂ e	0,89	0
CO ₂ e - Viajes de negocios en avión	tCO ₂ e	10,62	72,43
	tCO₂e	142,65	226,33

Las emisiones de gases de efecto invernadero de KPMG en Venezuela se concentran principalmente en el consumo de energía eléctrica y en el traslado terrestre y aéreo de nuestros profesionales para atender a nuestros clientes. Este año tuvimos un incremento de 58,66% en esas emisiones.

Explicación de las variaciones:

- **Transporte terrestre:** Hemos tenido un incremento en los traslados y distancias para la atención a nuestros clientes. Durante este año hemos cambiado al proveedor de servicios de traslados y hemos comenzado a impulsar políticas de uso de transporte para hacer más eficiente nuestra movilidad hacia clientes y actividades de interés. Estamos trabajando para optimizar nuestras actividades y mejorar el uso del transporte, atendiendo nuestras operaciones y evitando el impacto significativo en el medio ambiente.
- **Transporte aéreo:** La post pandemia ha reactivado los compromisos internacionales de nuestro negocio, por lo que los líderes y nuestros profesionales deben asistir periódicamente a encuentros y formaciones que nos ayudan a estar conectados globalmente y actualizados para seguir manteniendo los más altos estándares de calidad en nuestras operaciones.

Nuestras acciones

- Impresiones

Aplicando la transformación digital, KPMG en Venezuela mantiene su curva descendente en sus volúmenes anuales de impresión y copiado al mostrar una reducción pequeña en relación con el FY 21-22, considerando que permanecieron constantes los demás elementos del entorno operativo. Se está evaluando la aplicación de un mecanismo de monitoreo que permita optimizar los volúmenes de impresión y copiado. Principalmente el objetivo es revisar cuáles procesos pueden pasar a un esquema digital.



Reducción del consumo de energía eléctrica en nuestras operaciones:

(GRI 302-5)

Este año hemos logrado reducir el consumo de energía eléctrica en nuestras oficinas y hemos priorizado la compra de equipos tecnológicos que nos permitan optimizar el uso de esa energía en nuestras operaciones. En particular, se adquirieron computadoras portátiles para que nuestros colaboradores ejecuten sus actividades; tales computadoras consumen menos energía eléctrica y poseen mayor autonomía. Estamos trabajando para medir el consumo en forma precisa y tener puntos de comparación en nuestro historial de consumo.

Reciclaje:

(GRI 306-1; 306-3; 306-4; 306-5)

La disposición segura de los residuos generados por nuestras operaciones directas es fundamental. Este año aseguramos el reciclaje de estos a través de la contratación de los servicios de un tercero. Tal material se destina a procedimientos que permiten su uso posterior como material nuevo. Logramos reciclar lo siguiente:

Cantidad de Kgs. de material reciclado por período fiscal

FY 21-22.	Tipo de material	FY 22-23.
12,6	Plástico	30
1.207,7	Papel y cartón	10.606
2.022,3	Electrónicos	740
6,6	Vidrio	No cuantificado
104	Otros residuos	No cuantificado
3.353,1k	Total	11.376

Estas son nuestras actividades para seguir avanzando en nuestro compromiso con el cuidado del medio ambiente:

- La implementación del uso de contenedores de reciclaje en nuestras oficinas, para seguir alineándonos con la campaña “KPMG promueve las 3R” que consiste en que nuestra gente adopte el hábito del consumo responsable y la disposición segura de los residuos.
- La realización de donaciones de mobiliarios en buen estado, para apoyar a las organizaciones beneficiarias en mejorar su infraestructura y así asegurar más vida útil a materiales que están en condiciones óptimas.
- La disposición segura de material electrónico: Debido a las compras y [rotaciones de activos tecnológicos](#) que realizamos durante el año, tuvimos que dar de baja varios dispositivos del inventario total. Adicionalmente, hemos adecuado las herramientas tecnológicas, permitiendo optimizar los procesos y adoptar entornos de trabajo que reducen la necesidad de equipos de procesamiento y almacenamiento físico, así como también la renovación de los puntos de acceso por equipos orientados a las normativas de conservación del ambiente. El retiro físico del material electrónico se realiza anualmente, a través de un proveedor local inscrito y autorizado ante el ente gubernamental pertinente para la recolección, almacenamiento y disposición final de este tipo de materiales.

Seguimos trabajando de forma integrada para avanzar en la reducción de nuestros impactos. Para eso desarrollamos nuestra Política de Ambiente¹¹:



Esta política establece los principios que orientan a KPMG en Venezuela para evaluar y mejorar su desempeño ambiental, tomar decisiones más responsables y sostenibles, definir objetivos corporativos y emprender acciones para reducir el impacto ambiental de nuestra Firma y construir un futuro más sostenible y resiliente, contribuyendo con la protección del planeta, la preservación de los recursos naturales, la biodiversidad y los ecosistemas, haciendo frente al cambio climático, mejorando nuestros hábitos de producción y consumo, reduciendo la generación de residuos producto de nuestras operaciones y fomentando el desarrollo sostenible.



Programa de Responsabilidad Social Corporativa “KPMG deja tu huella”

Desde la Fundación KPMG Venezuela demostramos nuestro compromiso con el medio ambiente y la comunidad, a través de las siguientes acciones:



La Carrera Naranja – Universidad Metropolitana (UNIMET)

Nuestro voluntariado participó en La Carrera Naranja, que tiene como propósito concientizar sobre el uso del agua y recaudar fondos para las actividades de wash en las comunidades cercanas a la universidad.



ECO – Cangrejo 2023 – Fundación La Tortuga

La Fundación La Tortuga realizó el evento ECO - CANGREJO 2023 en Puerto La Cruz, en el cual nuestro voluntariado participó en la recolección y pesaje de plásticos y otros desechos en la playa, así como en charlas para la concientización de los asistentes al evento.

¹¹ Política de Ambiente – Intranet de KPMG en Venezuela.



Rally por el Día Mundial de la Tierra – Universidad Metropolitana (UNIMET)

Esta actividad fue una oportunidad de llevar el cuidado del medio ambiente a través de juegos y actividades dinámicas a nuestro voluntariado y sus familiares, además de conectar con la comunidad universitaria y unirnos en un mismo propósito: Salvar el planeta.



Siembra de árboles – Comisión de Ecología y Desarrollo Sustentables - Chacao

Trabajando en colaboración con la Comisión de Ecología de Chacao, tuvimos la oportunidad de sembrar un Arguaney en el sector La Castellana, Chacao. Esto como parte de las actividades de reforestación y recuperación de las ventanas arbóreas del municipio.



Limpieza y mantenimiento del Jardín Botánico – Cámara Venezolano Americana de Comercio (VenAmCham)

Realizamos dos visitas al Jardín Botánico de la Universidad Central de Venezuela en Caracas, para limpiar y recuperar sus espacios, así como también para sembrar. Durante estas actividades nuestro voluntariado corporativo participó en actividades de recolección, limpieza; y elaboración de composta y siembra.



Siembra de árboles en el Jardín Botánico – Universidad Central de Venezuela (UCV)

En una actividad de voluntariado multiempresarial, organizada por VenAmCham, tuvimos la oportunidad de realizar la siembra de árboles en el Jardín Botánico de Caracas. El Voluntariado de KPMG en Venezuela tuvo la responsabilidad de sembrar un árbol.

Día Mundial de las Playas

La participación en el día mundial de las playas ya forma parte del ADN del voluntariado corporativo de KPMG en Venezuela. Esta actividad se traduce en un compromiso real con el medio ambiente y con la limpieza de estos espacios naturales que están más cerca de nuestras oficinas.

Este año la realizamos con nuestro voluntariado de las oficinas de Caracas y Puerto La Cruz, atendiendo dos playas con mucha afluencia de visitantes. Contamos con dos aliados fundamentales: El Dividendo Voluntario para la Comunidad (DVC), al que agradecemos este maravilloso encuentro con propósito en las costas de La Guaira; y la Fundación La Tortuga, la cual, por otro año consecutivo, nos ha acompañado en esta actividad en nuestras playas de Puerto La Cruz.

Actividad en la costa de la Guaira



Actividad en Puerto La Cruz

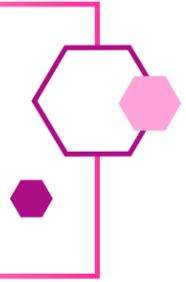


En ambas actividades obtuvimos los siguientes resultados:



Seguimos trabajando en impulsar estas acciones y en fortalecer la educación ambiental en nuestros grupos de beneficiarios y organizaciones aliadas.

Prosperidad



Desempeño económico

(GRI 3-3)



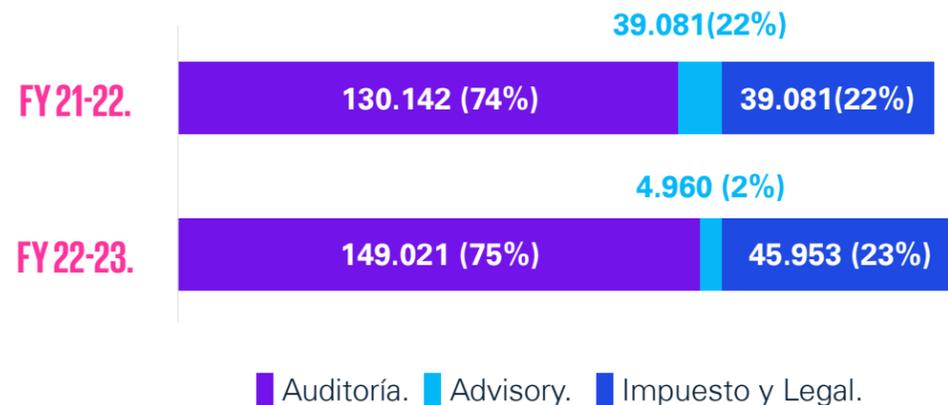
El rendimiento económico es esencial para la estabilidad de nuestra organización y, permanentemente, desde el Comité Ejecutivo, estamos evaluando nuestros riesgos corporativos en términos financieros, las oportunidades y los efectos que generamos con nuestras decisiones en los distintos grupos de interés, entendiendo que la capacidad y el progreso económico de la Firma tendrán consecuencias directas e indirectas en toda nuestra cadena de valor, lo cual nos hace ser más conscientes de la importancia de actuar con *#Excellence*, ética, integridad, agilidad y estrategia.

Durante el FY 22-23, afrontamos un panorama económico fluctuante, caracterizado por la incertidumbre del mercado, factores que nos han exigido una gestión inteligente para superar los obstáculos en el financiamiento de nuestras operaciones, actuando con prudencia y transparencia en todas las decisiones financieras. El esfuerzo realizado se ve a través de los siguientes resultados:

Valor económico directo generado y distribuido

(GRI 201-1, 203-1)

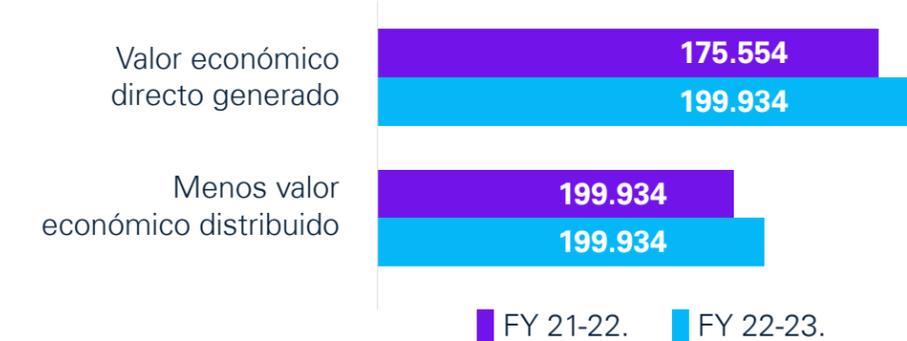
Valor económico directo generado en horas



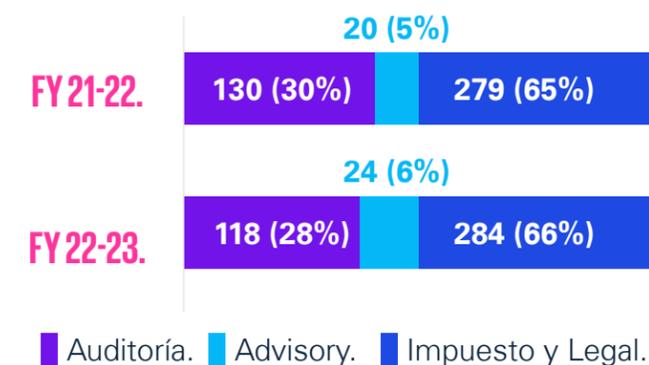
Valor económico directo generado por oficina

Región y oficina	Equivalente en horas del valor económico directo generado	Valor porcentual
Capital - Caracas	99.638	50%
Occidente - Maracaibo	15.601	8%
Centro - Valencia	42.548	21%
Centro - Barquisimeto	7.470	4%
Centro - Maracay	8.355	4%
Oriente - Puerto La Cruz	21.779	11%
Oriente - Puerto Ordaz	4.543	2%
Total	199.934	100%

Valor económico retenido en horas



Cantidad de servicios prestados



Equivalente a horas del valor económico por tipo de sector al que se prestaron los servicios



FY 21-22.



Costos operativos

A	%
29.452,97	22,18

Los pagos a las fuentes externas para la formación de nuestra gente equivalen a 375 horas del valor económico.



Sueldos y otras remuneraciones

A	%
49.125,32	37

A partir de este período el seguro es parte de este costo.



Pagos a las empresas proveedoras

A	%
25.874,35	19,48

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



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

A	%
15.121,16	11,39

Pagos al tesoro nacional.



Inversiones en la comunidad y pagos del aporte de responsabilidad social

A	%
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.



Inversión en adecuaciones

A	%
2.467,81	1,86

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



Inversión en *software*, licencias y equipos de conexión

A	%
10.400	7,83

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

Total

A	%
10.400	100%

FY 22-23.

A	%
29.833	21,94%

Los pagos a las fuentes externas para la formación de nuestra gente son equivalentes a 759 horas del valor económico.

A	%
53.527	39,36%

Los beneficios a empleados se incrementaron en 29% comparado con el FY 21-22, distribuido en sueldos y salarios, seguros y otras bonificaciones.

A	%
28.360	20,85%

93% del presupuesto para adquisiciones en nuestra Firma es destinado a empresas proveedoras de nuestro país.

A	%
11.955	8,79%

Pagos al tesoro nacional y a otros entes gubernamentales.

A	%
1.724	1,27%

Las inversiones en la comunidad incluyen: Donaciones, patrocinios de eventos, compras para el desarrollo de actividades de Responsabilidad Social Corporativa. Durante el FY 22-23 se agregó por primera vez el aporte al fondo de responsabilidad social, retenido por nuestros clientes gubernamentales, representando 90% de la inversión a la comunidad expresada en el equivalente de horas del valor económico.

A	%
348	0,26%

Impermeabilización de la azotea y adecuación e instalación de una bomba de agua en los baños de los pisos 8,9,11 y 12 de la Torre KPMG (Caracas). Se acondicionó la oficina nueva de Barquisimeto y se dotó de mobiliario.

A	%
10.250	7,53%

Adquisición de 65 equipos portátiles para los colaboradores, compra de baterías, cargadores y equipos tecnológicos, licencias y *software*.

A	%
135.997	100%

Proveedores

(GRI 204-1)



En KPMG en Venezuela reconocemos la responsabilidad que tenemos frente a nuestros proveedores y su relevancia significativa sobre la manera en la que operamos, nuestra reputación, los riesgos, y, en general, nuestra gestión; sin embargo, hasta el momento no hemos realizado una evaluación de los efectos positivos o negativos que generamos o podemos generar sobre ellos y nos comprometemos a ir avanzando en esto próximamente.

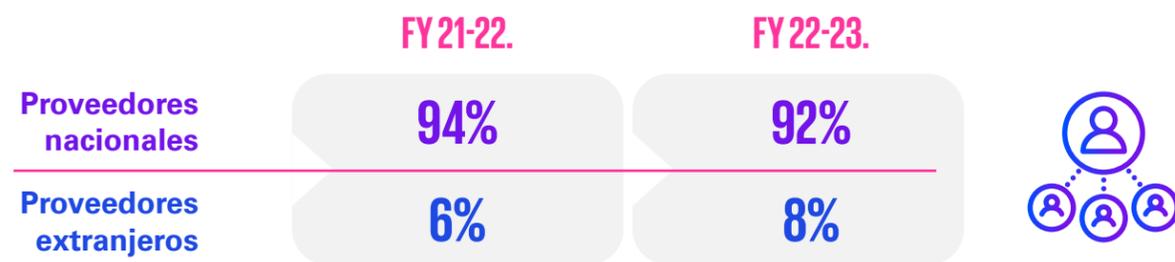
Por el momento, hemos ido evaluando la evolución de nuestro inventario de proveedores y su ubicación, con el firme propósito de conocer si estamos apoyando a la economía local, y nos complace saber que el inventario ha crecido con la **incorporación de 95 proveedores en FY 22-23**, mientras que en el FY 21-22 se incorporaron 51 proveedores, y que está compuesto en su mayoría por proveedores de las ciudades en las que nuestras regiones tienen sus oficinas.

Además, mediante la implementación de un riguroso proceso de diligencia debida respaldado por los departamentos de Finanzas, Riesgo y Consultoría Jurídica, aseguramos contar con proveedores éticos.

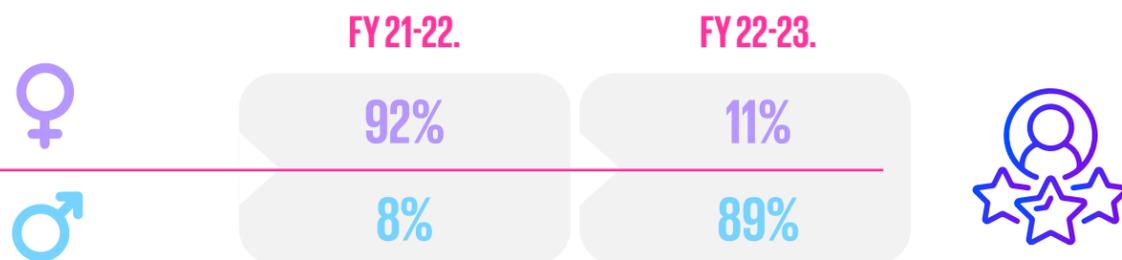
A continuación, presentamos la clasificación de los proveedores con los que transamos en el FY 22-23 y la distribución que hicimos del presupuesto para nuestras adquisiciones:

Clasificación de proveedores nuevos

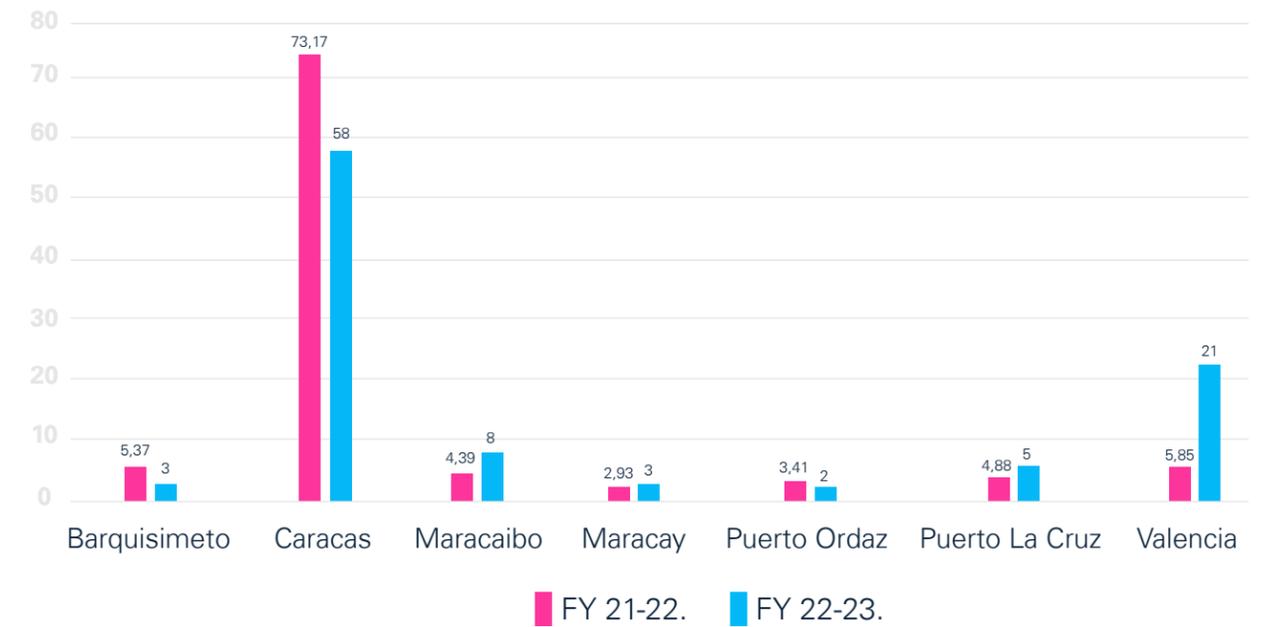
La distribución por género de estas y estos proveedores fue la siguiente:



Distribución por género de proveedores



Distribución del presupuesto para gastos por servicios (en porcentaje)



Distribución de los gastos por servicios

Servicios varios	41	
Honorarios profesionales	17	Honorarios profesionales
Servicios generales	8	Consultoría 28%
Tecnología	6	Desarrollo profesional 6%
Servicios de transporte	6	Gestores 33%
Arrendamientos	5	Honorarios médicos 8%
Alojamiento/boletos	4	Otras firmas miembros de la organización global de KPMG 25%
Compra de víveres/suministros	3	Total 100%
Gremios e instituciones	3	
Telecomunicaciones	1	
Outsourcing	1	
Total	95	

Notas:

Servicios varios corresponde a los desembolsos relacionados con la operatividad de la Firma, el mantenimiento de la infraestructura, los eventos de integración de nuestra gente, los servicios relacionados con eventos de mercadeo, las compras de materiales POP, entre otros gastos menores.

Desempeño con el cliente

(GRI 3-3)



En KPMG en Venezuela comprendemos que cada etapa de la relación con nuestros clientes es fundamental, desde el primer contacto, la identificación de la oportunidad y hasta la entrega final de nuestro servicio. Esto define nuestra reputación y posicionamiento en el mercado y nos garantiza mantenernos en el tiempo. La experiencia del cliente es nuestra prioridad; por ello, nos esforzamos continuamente en fortalecer nuestra cultura de servicio al cliente, asegurando la excelencia profesional de nuestro equipo y la integridad de nuestros procesos de control de calidad, administración de los riesgos e independencia.

Durante el FY 22-23, nuestra Firma afrontó varios desafíos significativos, producto del entorno altamente competitivo del mercado en el cual operamos, aunado a la falta de datos financieros oficiales actualizados que nos permitan entender las tendencias del mercado venezolano, lo que representó un reto para la gestión desde el Departamento de Clientes y Mercados.

Sin embargo, para evaluar y mejorar constantemente, monitoreamos la satisfacción del cliente mediante encuestas y entrevistas integradas en nuestro programa *Voice of Client*¹², y brindamos las habilidades necesarias a nuestros equipos de trabajo para satisfacer (y en lo posible superar) las expectativas de los clientes, reafirmando nuestro compromiso con garantizar el fortalecimiento de la confianza y lealtad hacia nuestros clientes, debido a que comprendemos que es esencial para el crecimiento y el éxito de nuestro negocio.

Uno de los mecanismos que utilizamos para ir evaluando nuestro progreso sobre este tema a medida que pasa el tiempo, es el **Net Promoter Score (NPS)**¹³, que consiste en preguntar a nuestros clientes sobre la satisfacción por los servicios que han recibido y cuya respuesta es evaluada en una escala del 0 al 10 para saber en qué medida recomendarían nuestro trabajo. Quienes ofrecen una calificación del 0 al 6 son considerados detractores, de 7 a 8 se cree que son pasivos y se estima que la calificación de 9 a 10 corresponde a quienes serían nuestros clientes promotores. Una vez recolectada esta información procedemos a calcular el indicador a través de la fórmula siguiente:

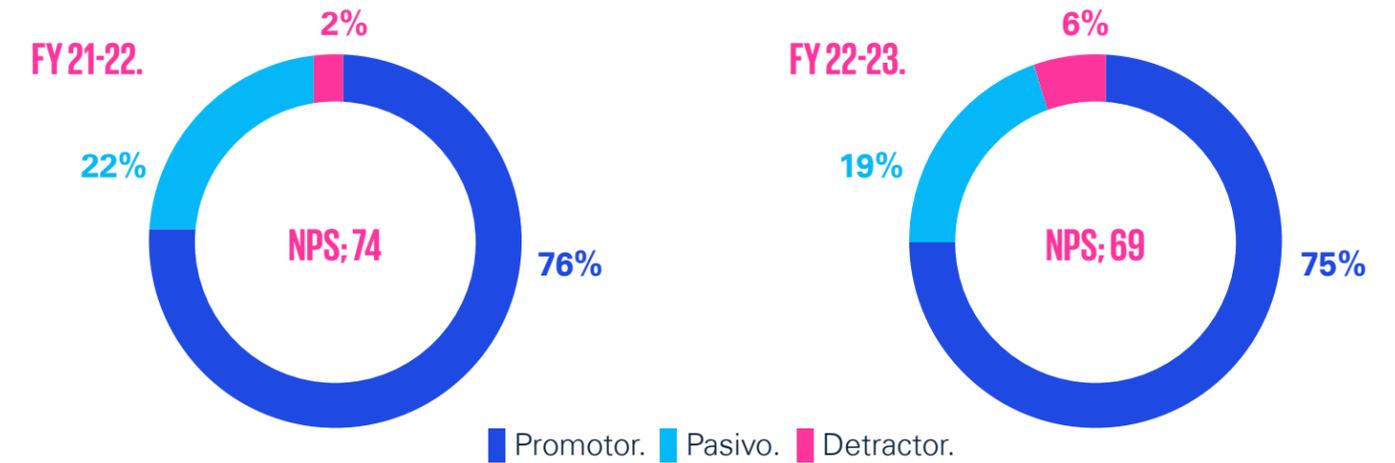
$$\text{NPS} = \text{Promotores} - \text{Detractores}$$

El indicador es el número natural resultante de esta resta (no es un porcentaje).

¹² La herramienta *Voice of Client* facilita la recolección de las opiniones de los clientes, lo que permite identificar áreas de mejora y promover el desarrollo de nuestra marca mediante un procedimiento estructurado y autónomo.

¹³ 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.

Con base en este cálculo, los resultados fueron:



Advisory	Auditoría	Impuesto y legal
NPS		
75	57	88
Encuestas realizadas		
4	14	16

Advisory	Auditoría	Impuesto y legal
NPS		
38	63	90
Encuestas realizadas		
24	8	21

Tasa de respuesta de las encuestas

	FY 21-22.	FY 22-23.
Enviadas	60	84
Recibidas	34	53
Tasa de respuesta	57%	63%

A pesar de la diferencia en los resultados en comparación con los del año fiscal anterior, tuvimos un incremento significativo tanto en las encuestas enviadas y recibidas como en la tasa de respuesta. Este grado mayor de interacción refleja el compromiso y retroalimentación valiosa de nuestros clientes frente a los servicios y atención que recibieron y de nuestro compromiso con escucharlos y atender sus necesidades y expectativas.

En pro de impulsar el crecimiento del NPS para el siguiente año, haremos seguimiento continuo a los resultados y ejecutaremos el plan de acción diseñado con base en los resultados de las respuestas recibidas a las encuestas de satisfacción.

Fortalecimiento de nuestra cultura de ventas

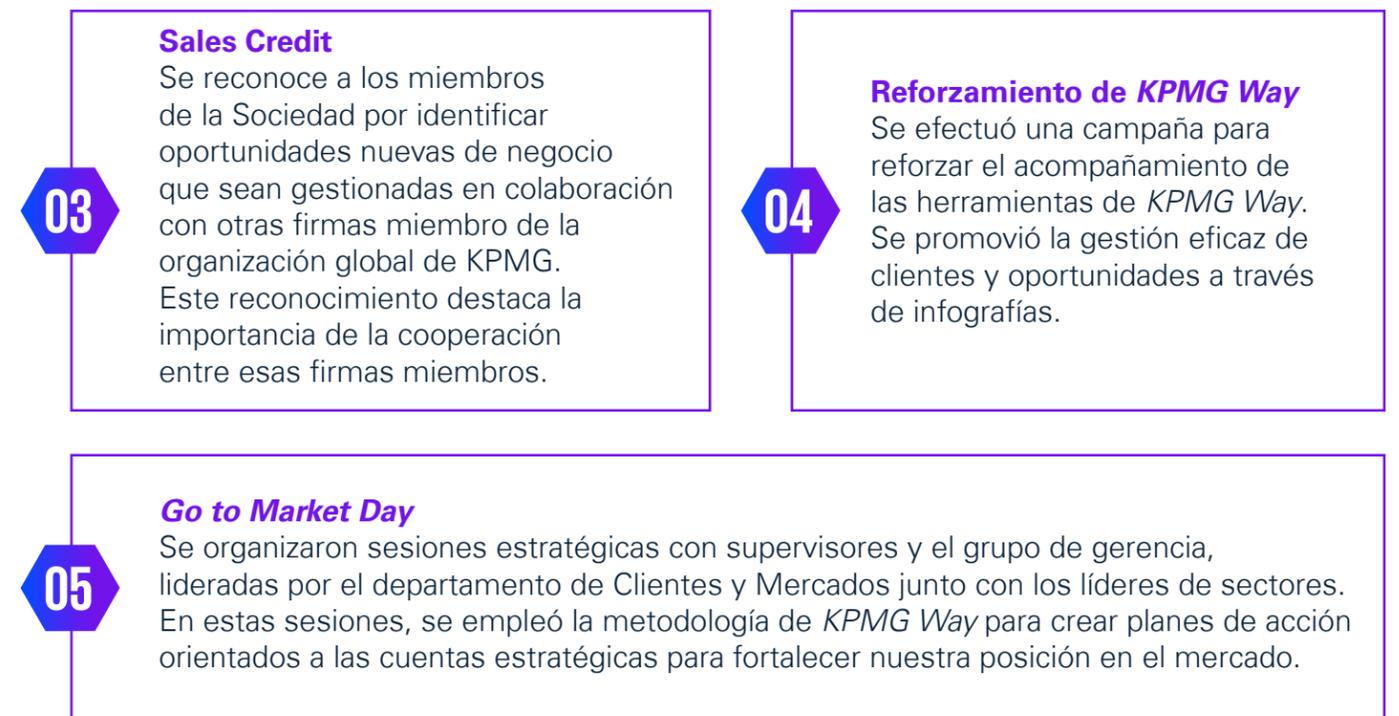
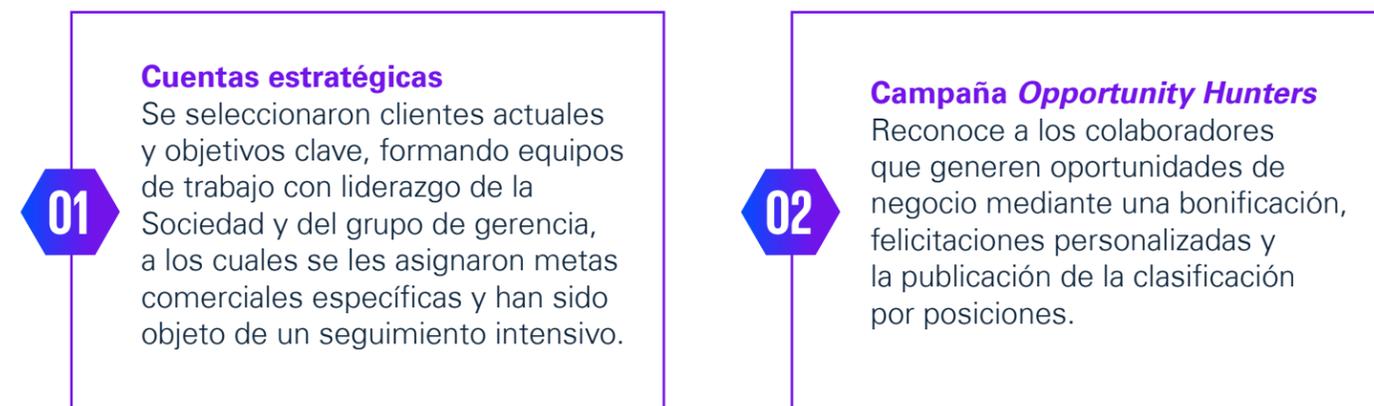
Como parte de la evaluación interna de nuestra gestión, este año detectamos la necesidad imperante de robustecer la cultura de ventas en toda la estructura de la Firma, por lo que creamos el programa **Everybody Sells, con el que se pretende que cada miembro del equipo contribuya al crecimiento empresarial**, porque sabemos que todas y todos, desde cualquiera de los espacios que ocupamos dentro y fuera de KPMG en Venezuela tenemos el poder para impulsar nuestra marca, siendo protagonistas del profesionalismo y reputación que logramos tener.

Nuestro programa está orientado a impulsar una gestión eficiente de las oportunidades comerciales, enriquecer el entendimiento del equipo sobre nuestro amplio [portafolio de servicios](#) y estimular el establecimiento de vínculos sólidos y productivos tanto con nuestra clientela actual como con la potencial.

Everybody Sells está compuesto de tres fases:



En la implementación de este programa se realizaron las siguientes actividades:



Nuestras redes sociales

Nuestro contenido en redes sociales está diseñado para aportar información significativa para nuestros grupos de interés. De igual forma, buscamos contribuir con la creación de un ecosistema empresarial resiliente a través de la realización de eventos. Durante el FY 22-23 nuestra página web tuvo 79.143 visitas, lo que refleja el interés de las audiencias externas en el contenido generado por la Firma para la comunidad empresarial en Venezuela. En el mismo sentido, nuestras redes sociales tuvieron un crecimiento de 31,74%, totalizando 101.933 seguidores.

Viva Engage

Realizamos el lanzamiento interno de la plataforma digital *Viva Engage* con el fin de fomentar comunicaciones colaborativas, conexiones y la creación de distintas comunidades entre las personas de KPMG.



Desarrollo y participación en publicaciones y eventos

Los criterios ambientales, sociales y de gobernanza (*ESG*, por sus siglas en inglés) están en el foco estratégico de nuestras comunicaciones y acciones de mercadeo. Como parte de nuestro plan de mercadeo y comunicaciones, garantizamos que los cuatro pilares de nuestro Plan de Impacto (Planeta, Prosperidad, Personas y Gobernanza) estén presentes en cada una de las acciones que impulsamos para nuestra gente, clientes y comunidades en pro de asegurar un futuro mejor, más justo y sostenible. Por ello, nuevamente este año realizamos eventos, publicaciones y campañas informativas y de concientización centrados en los criterios ambientales, sociales y de gobernanza (*ESG*, por sus siglas en inglés) para nuestros grupos de interés.

Además, como parte de nuestro compromiso global de alcanzar las cero emisiones de carbono para el año 2030, continuamos con nuestro enfoque en reducir la compra de artículos de plástico de primer uso para nuestros eventos y actividades y reducimos el uso de impresiones debido a la utilización de medios digitales para las actividades como asistencias y encuestas, siempre tomando en cuenta los criterios sostenibles para las activaciones de marca.

Algunos eventos relevantes en los que participamos

Algunos eventos relevantes en los que participamos



El Foro de Sostenibilidad Empresarial es un espacio dirigido por ONU Venezuela, en el que las empresas tienen oportunidad de participar y apoyar la cooperación intersectorial para lograr el avance en la Agenda 2030.

KPMG en Venezuela, por cuarto año consecutivo, formó parte del Comité Organizador del Foro, junto a otras organizaciones del sector privado de renombre en nuestro país. En esta edición se idearon mesas de trabajo por los temas que son críticos para el avance del desarrollo del país: Cohesión social, empleabilidad, educación, ambiente. Desde KPMG en Venezuela tuvimos la responsabilidad de liderar, junto a organizaciones como Movistar, Impact Hub Caracas, Dividendo Voluntario para la Comunidad (DVC) y Naciones Unidas, la mesa de cohesión social y ser colíderes de la mesa sobre el ambiente, en la que apoyamos con conocimientos técnicos. Las acciones de cada mesa tienen una duración de un año.

El tema central de nuestra **mesa de Cohesión Social** fue la transparencia como un elemento clave para promover la confianza en las instituciones, así como para poder visibilizar las problemáticas de la sociedad y medir el progreso de las acciones.

La iniciativa presentada recibió el nombre de: Open ODS: Reportando para el cambio, con la cual buscamos promover la transparencia en los reportes para generar confianza y mejorar la toma de decisiones organizacionales y, durante el primer año de acción, decidimos poner el foco en el reporte efectivo de indicadores relacionados con los Principios de Empoderamiento de la Mujer (WEPS, por sus siglas en inglés), alineándonos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible #16 y #5.

Nuestro compromiso es avanzar con esta iniciativa para poder implementarla en el próximo año fiscal.



Federación de Colegios de Contadores Públicos de la República Bolivariana de Venezuela (FCCPV): HABLEMOS DE: Las organizaciones y la igualdad de género	Asociación de Ejecutivos del Estado Carabobo (AEEC): ¿Por qué iniciar la transformación sostenible en tu organización?	Nestlé VE: Sostenibilidad empresarial e indicadores de gestión	Cámara Venezolano-Americana de Comercio (VenAmCham): Simposio de Sostenibilidad: Claves para el desarrollo
Cámara de Comercio e Industria Venezolano-Alemana: 10mo. Foro de Ciudades Sostenibles	ImpactHub CCS: Mujeres que impactan	Instituto de Estudios Superiores de Administración (IESA): Cátedra de Liderazgo Responsable	Instituto de Estudios Superiores de Administración (IESA): Finanzas sostenibles ¿moda o necesidad?
Organización de las Naciones Unidas Venezuela: III Encuentro de la Comunidad WEPS en Venezuela	Ministerio del Poder Popular para el Turismo (MINTUR): FitVen	Instituto de Estudios Superiores de Administración (IESA): Open Class	Organización de las Naciones Unidas Venezuela: Igualdad e inclusión laboral sin discriminación en Venezuela
Universidad Metropolitana (UNIMET): La comunidad LGBTQIA+ en el panorama empresarial	KPMG en Venezuela: Día Internacional de la Mujer	Red Internacional Promotores ODS: III Congreso Internacional de Mujeres Líderes para la Sostenibilidad 2023	Embajada Suiza: Mujeres Trabajadoras para un futuro Sostenible
Cámara Venezolano-Americana de Comercio (VenAmCham): Vulnerabilidad y gestión de riesgos ambientales en las empresas	Federación de Colegios de Contadores Públicos de la República Bolivariana de Venezuela (FCCPV): Evaluación de riesgos ESG y Materialidad	Cámara de Industriales del Estado Carabobo: Cumbre ecológica	Cámara Venezolano Suiza de Comercio e Industria: Inversiones con lente de género
Fundación Ambiental Internacional Vida Verde (FUNVIVE): 3er. Congreso Mundial de Ciudadanía Verde	Federación de Colegios de Contadores Públicos de la República Bolivariana de Venezuela (FCCPV): XIV Congreso Venezolano de Contaduría Pública	Federación de Colegios de Contadores Públicos de la República Bolivariana de Venezuela (FCCPV): XIV Congreso Venezolano de Contaduría Pública	KPMG en Venezuela: Seminario ESG: Normas de Revelaciones de Sostenibilidad de las NIIF
Colegio de Contadores Públicos del estado Aragua (CCP Aragua): Sostenibilidad: Riesgos y Oportunidades	Federación de Colegios de Contadores Públicos de la República Bolivariana de Venezuela (FCCPV): 50 años de la Ley del Ejercicio de la Contaduría Pública	Cámara Venezolano-Americana de Comercio (VenAmCham): Simposio Internacional de Responsabilidad Social Empresarial y Sostenibilidad: Viaje hacia la transformación sostenible	

Algunas de nuestras publicaciones más relevantes del año fueron:

El poder regenerativo de las empresas familiares	Global Female Leaders Outlook 2022	Invertir en Venezuela	Uso del análisis de escenarios relacionados con el clima
COP 27	KPMG 2022 CEO Outlook	¿Qué pueden hacer las empresas para prevenir el acoso laboral y sexual?	La cultura ética, compliance y buen gobierno corporativo
IFRS® Normas de divulgación de sostenibilidad NIIF	Comparación entre propuestas sobre información en materia de sostenibilidad	Sobre la Agenda 2030 de las juntas directivas	NIIF sobre revelaciones en materia de sostenibilidad
Grandes cambios, pequeños pasos	Las personas naturales y el impuesto sobre la renta	All eyes on: El futuro de la auditoría	KPMG: Our Impact Plan – Actualización 2023
Normativa de LC/FT/FPADM para los prestadores de servicios turísticos	Un camino bien recorrido	Liderando IA	Ley Orgánica de Coordinación y Armonización de las Potestades Tributarias de los Estados y Municipios
Revelaciones en materia de sostenibilidad de la ISSB	Créditos de carbono	La armonización tributaria y el impuesto sobre actividades económicas	El rol de auditoría interna en el ámbito ESG
Desde aquí se puede acceder para ver todas nuestras publicaciones.			Diccionario de sostenibilidad

Oportunidades en la gestión de nuestro departamento de Clientes y Mercados

En el transcurso del FY 22-23, se efectuó un análisis interno con el apoyo de la organización global de KPMG para evaluar nuestra madurez empresarial según la metodología *The KPMG Way*. Este diagnóstico reveló oportunidades valiosas en las que estaremos trabajando, tales como los programas de formación y mentoría de nuestra gente, priorización de servicios, colaboración entre equipos y seguir impulsando la innovación en todo lo que hacemos.

Por otra parte, la ejecución de los servicios relacionados con la sostenibilidad y los criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ESG, por sus siglas en inglés) ha sido un desafío interesante. El reporte *Visión Empresarial Venezuela 2023*, desarrollado por KPMG en Venezuela, destaca que 10% de la comunidad empresarial venezolana considera prioritario invertir en estas áreas en el corto plazo (para la fecha del informe); sin embargo, según KPMG 2023 CEO Outlook, globalmente 69% de los CEO han agregado plenamente la agenda sobre los criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ESG, por sus siglas en inglés) a sus negocios como medio para crear valor. Esto nos motiva a seguir preparándonos internamente, porque sabemos que vamos en el camino correcto para seguir generando un verdadero valor empresarial, así como para tener todas las herramientas necesarias para ofrecer una amplia variedad de soluciones sobre asuntos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG, por sus siglas en inglés) para nuestros clientes, con la finalidad de promover juntos un futuro sostenible.



Responsabilidad Social Corporativa

GRI 3-3



La Responsabilidad Social Corporativa forma parte de la identidad de KPMG en Venezuela y asumimos con mucho compromiso nuestro rol en el impulso del desarrollo sostenible y la construcción de una sociedad mejor a través de nuestras acciones dirigidas a la comunidad.

En los últimos años hemos hecho énfasis en el fortalecimiento de las capacidades técnicas y de las relaciones de las organizaciones sin fines de lucro, el sector académico y las comunidades cercanas a nuestras oficinas. En ese sentido, nuestro interés principal está en generar espacios seguros para brindar educación de calidad y construir alianzas exitosas en pro de las comunidades y del [cuidado del planeta](#).

Algunas de las iniciativas en las que nos enfocamos fueron:



Teniendo como base la inclusión, la diversidad y la equidad en todas nuestras acciones.

Estos compromisos son transversales a todas nuestras acciones como Firma, responden al Plan de Impacto que compartimos como miembros de la organización global de KPMG y están alineados con nuestro Código de Conducta, política de voluntariado¹⁴, política de [Inclusión, Diversidad y Equidad](#).

Inversión en la comunidad

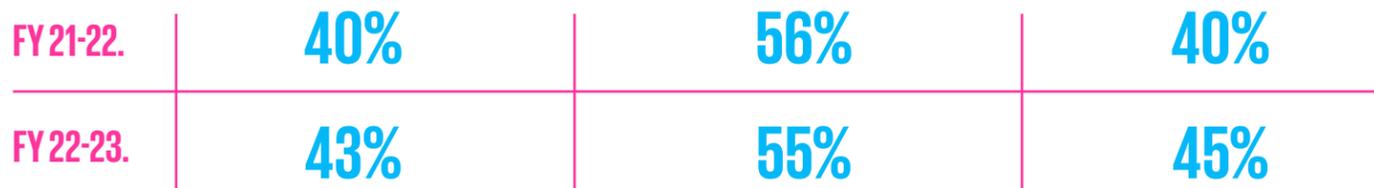
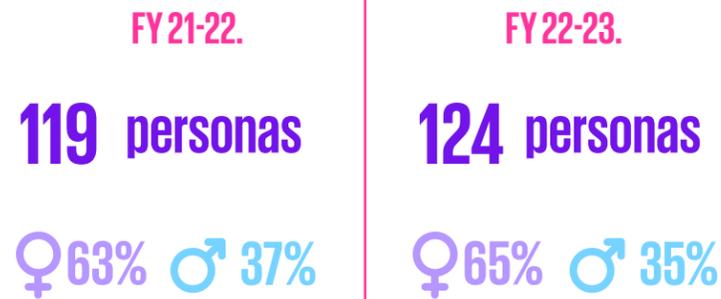
(GRI 413-1)

La Fundación KPMG Venezuela, como brazo ejecutor de los programas de Responsabilidad Social Corporativa, tiene un rol fundamental y protagónico para trabajar de manera articulada con las comunidades, las organizaciones sin fines de lucro, el sector académico, el sector privado y las instituciones del Estado, con programas que nos permiten avanzar en nuestro propósito.

Aunque hasta la fecha no hemos realizado una evaluación de los impactos social o económico generados a través de nuestras acciones, durante este año fiscal hemos realizado múltiples [actividades, patrocinios, donaciones y alianzas](#) que nos han permitido ampliar el alcance de nuestros programas "Sumando Valor" y "KPMG deja tu huella"¹⁵; siempre contando con el soporte y compromiso de nuestro voluntariado corporativo, que durante este período estuvo conformado así:

Voluntariado corporativo

El voluntariado corporativo de KPMG en Venezuela sumó



¹⁴ Política de Voluntariado – Red interna de KPMG en Venezuela.

¹⁵ Las iniciativas ambientales fueron incluidas en el pilar Planeta de este informe.

Participación en el voluntariado corporativo.

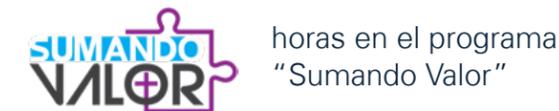


Horas de voluntariado



A través de cada una de las acciones de nuestro voluntariado corporativo **sumamos 1.575 horas de voluntariado** dedicadas a seguir impulsando el desarrollo de las comunidades. Estas horas fueron distribuidas en nuestros programas de Responsabilidad Social Corporativa de la siguiente manera:

Horas de voluntariado



Para la Fundación KPMG Venezuela nuestro voluntariado corporativo es el músculo necesario para la ejecución de nuestras iniciativas y nuestra imagen frente a una parte importante de nuestros grupos de interés; y, en este sentido, nos ocupamos permanentemente de mantenerlo motivado y actualizado y reconocerle su labor. Entonces, en el marco del Día Internacional del Voluntariado, dedicamos un momento importante para mostrar los resultados anuales de la gestión de la Fundación KPMG Venezuela, así como también para hacer un reconocimiento a su esfuerzo y dedicación.

El voluntariado de KPMG dedica una cantidad importante de horas a nuestros programas de Responsabilidad Social Corporativa; es la fuerza, el conocimiento y la disposición que conectan con el propósito de apoyar a nuestras comunidades y grupos de interés.

Programa "Sumando Valor":

"Sumando Valor" es el principal programa de la Fundación KPMG Venezuela, a través del cual le ofrecemos a nuestros beneficiarios educación de calidad, manteniendo la perspectiva de la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres¹⁶ y motivados por apoyar en la reducción de las desigualdades. Además, la finalidad de nuestras actividades es lograr la inserción laboral ofreciendo bases sólidas para que las personas tengan oportunidad de desempeñarse exitosamente en entornos decentes de trabajo y seguir impulsando el crecimiento económico de nuestro país.



Durante el FY 22-23 tuvimos un total de 144 actividades.

Algunas de nuestras acciones más memorables fueron:

Alianza con la A.C. Alianza para el Conocimiento, Instituto Venezolano Suizo Henri Pittier

Construimos una alianza con el Instituto Venezolano Suizo, que nos permitió desarrollar un programa formativo dirigido a los jóvenes para acompañarlos a fortalecer las habilidades profesionales que son necesarias para mejorar el desempeño en el ámbito organizacional. Nuestro voluntariado impartió 19 talleres con temas tales como gestión eficiente del tiempo en el trabajo, elaboración de un *curriculum vitae* (CV) efectivo, ortografía y redacción, trabajo en equipo, manejo de finanzas personales, entre otros tantos que nos permitieron crear un experiencia formativa de crecimiento, autoconocimiento y motivación.

En el marco de la misma alianza tuvimos la oportunidad de desarrollar para los docentes del Instituto un programa formativo, con el propósito de actualizar algunos temas y desarrollar otros que les permitieran mejorar la entrega de conocimiento a los estudiantes. Nuestro voluntariado les acompañó en el desarrollo de habilidades de autoconocimiento, desarrollo profesional y conocimientos tecnológicos en el ámbito de la comunidad educativa.

Programa formativo para Becarios de la Asociación Venezolano Americana de Amistad (AVAA)

En el marco de nuestra alianza con AVAA, desarrollamos un programa formativo para impulsar las habilidades profesionales de sus becarios del programa de Pro-Excelencia.

Talleres para adolescentes de Hogar Bambi

Por segundo año consecutivo, acompañamos a los adolescentes de Hogar Bambi brindándoles conocimientos y herramientas aplicables para su mejor desempeño escolar y su crecimiento y desarrollo personal.

¹⁶ Las iniciativas comunitarias desarrolladas en el marco de nuestro programa de Responsabilidad Social Corporativa "Sumando Valor", vinculadas con la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento femenino, se ofrecen en el capítulo sobre Inclusión Diversidad y Equidad.

Voluntaria del año

Fabiana Rojas

Felicidades a Fabiana por ser la voluntaria que participó en la mayor cantidad de actividades en apoyo a la Fundación KPMG Venezuela. Su compromiso y pasión son inspiradores para nuestra gente.

Este día también se ha convertido en un espacio para mostrar y celebrar los reconocimientos que recibimos como institución, los cuales nos llenan de orgullo y refuerzan nuestra motivación para seguir trabajando con compromiso y dedicación:



Reconocimiento de la Asociación Venezolana de Amistad (AVAA) como voluntarios facilitadores 2022.



Reconocimiento de la organización Caroní Emprende a nuestro voluntariado por impartirles conocimientos sobre emprendimiento durante el año 2023.



Reconocimiento por parte de la Fundación La Tortuga al voluntariado de la oficina de Puerto La Cruz por su participación en la limpieza de playas 2023.



Reconocimiento de SUPERATEC en el Día Internacional de los Voluntarios de FIPAN en 2023, en la mención Voluntarios Organización Externa.



Reconocimiento de la organización Olimpiadas Especiales como Colaborador Oficial durante el año 2023.



Reconocimiento Gustavo Vollmer otorgado por el Dividendo Voluntario para la Comunidad (DVC) a KPMG por ser la empresa con mayor cantidad de horas de voluntariado donadas.



Reconocimiento a nuestros voluntarios en el día internacional del Voluntariado por parte de la Federación de Instituciones Privadas de Atención al Niño, al Joven y la Familia (FIPAN).



Reconocimiento de Hogar Bambi para el voluntariado de KPMG en Venezuela.

Formación para profesionales y artistas de El Sistema (Fundación Musical Simón Bolívar):

Tuvimos la oportunidad de acercarnos a El Sistema, una organización nacional que promueve el arte y la cultura a través de la música. Con ellos desarrollamos dos grandes programas formativos. El primero fue para los niños de la Orquesta Himno Nacional Infantil, que reúne a músicos de todo el país. Con este público trabajamos el taller de Plan de vida y pasamos toda una jornada diseñando cómo serían esos músicos de hoy y los artistas del futuro.

Además, para los líderes coordinadores de algunos de los núcleos en Caracas desarrollamos un programa formativo que impulsa las habilidades gerenciales del proceso de toma de decisiones y trabajo en equipo, para fomentar una cultura organizacional que sea orientada al cumplimiento de resultados y a la empatía. Nuestro compromiso es seguir formando a más profesionales de distintos núcleos para continuar fomentando la cultura organizacional de El Sistema.

Para cumplir efectivamente con todas estas actividades y talleres "Sumando Valor", incorporamos oficialmente las modalidades virtual, presencial e híbrida. Esta estrategia nos ha permitido llegar a distintos grupos y conectar, por ejemplo, con equipos de organizaciones que están en Caracas y en otros estados del país al mismo tiempo, para garantizar una formación constante, equitativa y con igualdad de avance en el aprendizaje.

Nuestras actividades se han desarrollado con distintos tipos de organizaciones:



Sector público: **1**



Sector académico: **3**



Organizaciones No Gubernamentales (ONG): **15**



Sector privado: **6**

Gracias a las acciones de nuestro voluntariado y las alianzas construidas hemos alcanzado un total de:

Beneficiarios totales

FY 21-22. 4.424

2.025 mujeres **883 hombres** **3.550 no manifestó su sexo o género**

FY 22-23. 6.458

964 mujeres **1.973 hombres** **1.487 no manifestó su sexo o género**

Notas:

La identificación por sexo manejada para los indicadores de la Fundación KPMG Venezuela corresponde a lo declarado por las y los propios beneficiarios. En los casos en los que no se tienen los detalles sobre el sexo, se debe a que los beneficiarios prefirieron no indicarlo o que, por ser actividades dirigidas por terceros, no se contempló la clasificación. Para el siguiente año nos comprometemos a hacer una clasificación mejor sobre este tema de diversidad.

Patrocinios y donaciones

En apoyo a nuestros aliados y comunidades, seguimos apostando por iniciativas que se vinculan con las líneas estratégicas de nuestra Firma y, en consecuencia, apoyamos de distintas maneras a las actividades o programas que conectan con nuestro propósito.

- Las donaciones realizadas en el FY 22-23 consistieron en mobiliario y material de oficina para contribuir con las organizaciones beneficiarias.
- Los patrocinios estuvieron enfocados en nuestras áreas estratégicas de educación, emprendimiento y medio ambiente, logrando apoyar a distintas iniciativas en las que colaboramos con aliados en la implementación o en la recolección de fondos para mantener la operatividad de las mismas.

Realizamos patrocinios diversos que nos permitieron generar valor en temas de **educación**, **emprendimiento** y **medio ambiente**.

Diplomado Cultura en Movimiento
- Certificación de la primera y segunda cohortes de emprendedores culturales.

Alianza Social – Cámara Venezolano Americana de Comercio e Industria (VenAmCham)
- Patrocinio del evento Perspectivas Sociales.

Universidad Metropolitana (UNIMET)
- Participación en La Carrera Naranja.

Junior Achievement (JA)
- Comité de mujeres emprendedoras.
- Programa financiero para jóvenes.

Dividendo Voluntario Para La Comunidad (DVC)
- Patrocinio del III Encuentro de Voluntariado.

Dividendo Voluntario Para La Comunidad (DVC)
- Participación en la limpieza del día mundial de las playas.

Asopica
- Patrocinio del Torneo de Golf en apoyo a la Comunidad de Maniapure.

Inversión total
1.724 horas.



Alianzas



La construcción y fortalecimiento de las alianzas que se gestionan desde la Fundación KPMG Venezuela, son claves para impulsar nuestros impactos en la sociedad. En el proceso de cultivar estas alianzas para que sean sólidas y duraderas, ponemos en práctica nuestros valores, nos preocupamos por acompañar a nuestros aliados y **les ofrecemos maneras diversas de fortalecer su organización, bien sea con formación de su personal base, realización de algún servicio pro bono, acompañamiento en la toma de decisiones, préstamos de espacios y plataformas tecnológicas e incluso integración de nuestro voluntariado en sus programas y actividades a beneficio de la comunidad.**

De esta manera fomentamos relaciones que son ganar – ganar, con ejemplo, compromiso y, sobre todo, confianza.

Este año contamos con 25 alianzas:

Clasificación de nuestro enfoque para la construcción y fortalecimiento de las alianzas y nombres de las organizaciones con las que las desarrollamos:

<p>Niños y niñas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dividendo Voluntario para la Comunidad (DVC). - A.C. Hogar Bambi. - Casa Hogar Domingo Sabio - Red de casas Don Bosco. - Escuela Técnica Popular Don Bosco. 	<p>Jóvenes</p> <ul style="list-style-type: none"> - Asociación Venezolano Americana de Amistad (AVAA). - Universidad Metropolitana (UNIMET). - Junior Achievement Venezuela (JA). - Cámara Venezolana Suiza de Comercio e Industria. - Nestlé Venezuela, S.A. - Impact Hub Caracas. - Oportunidad A.C. - Reto U. - Universidad Católica Andrés Bello (UCAB). - Universidad MonteÁvila. 	
<p>Inclusión, Diversidad y Equidad</p> <ul style="list-style-type: none"> - A.C. Nunca Dejes de Soñar (NUDDSO). - Cámara Venezolano-Americana de Comercio e Industria (VenAmCham). - EmpoderaRSE. - A.C. Buena Voluntad. - A.C. Trabajo y Persona. 	<p>Personal de Organizaciones no Gubernamentales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Federación Atención a Niños Jóvenes Familia (FIPAN). - Otro Enfoque. - Red Venezolana de Organizaciones para el Desarrollo Social (REDSOC). - Superatec. 	<p>Personal de base de los sectores privado y público</p> <ul style="list-style-type: none"> - Colegio de Productores de Seguros. - Concejo Municipal de Chacao. - Fundación JDML. - Sistema Nacional de Orquestas y Coros Juveniles de Venezuela. - Arquidiócesis de Caracas. - PepsiCO Venezuela. - Fundación Bigott.

Servicios pro bono

Nuestro compromiso con el fortalecimiento institucional de nuestros aliados también incluye el apoyo con nuestros conocimientos en distintas áreas profesionales que puedan resultarles útiles para la continuidad y eficiencia en sus operaciones. Para eso cada año les prestamos de manera gratuita algunos de nuestros servicios. Este año apoyamos de la siguiente manera:



Fortalecimiento institucional a REDSOC.

En este proyecto tuvimos la oportunidad de acompañar a la Red Venezolana de Organizaciones para el Desarrollo Social (REDSOC) para definir sus líneas estratégicas, trabajando con un equipo multidisciplinario e intersectorial para establecer las prioridades de sus acciones.

Actualización visual de plataforma Reto U.

Reto U “Promoviendo Líderes Socialmente Responsables” es un concurso creado por Alianza Social de la Cámara Venezolana Americana de Comercio e Industria (VENAMCHAM), Mercantil Banco y Rotary, en el que tuvimos la oportunidad de desarrollar la plataforma web, para facilitar el acceso a los beneficiarios y crear un repositorio de información.

Durante el FY 22-23 recibimos en nuestras instalaciones muchas iniciativas, formaciones, eventos y personas. Esta es una opción que hemos establecido para que nuestras organizaciones e instituciones aliadas cuenten con espacios seguros y equipados donde puedan desarrollar sus actividades y atender a sus beneficiarios. Estas actividades pueden ser talleres, reuniones, diplomados y eventos, siempre con enfoque en nuestras líneas estratégicas.

Préstamos de espacios para eventos

 **1.315**
personas recibidas

 **52**
eventos

 **180**
horas de actividades

Estamos seguros de que el próximo año seguiremos trabajando para impulsar un futuro más sostenible para las comunidades, a través de nuestras actividades, acciones y programas que están alineados con los objetivos de la Agenda 2030.



Nuestro liderazgo del FY22-23



Ramón de J. Ostos D.

Socio Director y Líder de Advisory.
Caracas.



Mauro Velázquez

Socio de Advisory-Forensic y Líder de Clientes y Mercados.
Caracas.



Elkis J. Vivas Bolívar

Socia de Auditoría y Líder del Departamento de Práctica Profesional de Auditoría.
Valencia.



Nelson García

Socio de Auditoría.
Valencia.



Alessandra Montagna

Socia de Impuesto y Líder de Impuesto y Legal.
Caracas.



Mario Pepe

Socio de Administración del Riesgo - País y de Ética e Independencia; y Líder de la Región Oriente.
Puerto La Cruz.



Jacques Valero

Socio de Auditoría.
Caracas.



José Cid

Socio de Auditoría.
Caracas.



Lina Sangregorio

Socia de Impuesto.
Caracas.



Juan Ramos

Socio de Auditoría.
Puerto La Cruz.



Giovanni Della

Socio de Auditoría y Líder de Auditoría.
Caracas.



Dahianya Ibarra

Socia de Auditoría y Líder de la Región Occidente.
Maracaibo.



Alejandro Rangel

Socio de Impuesto.
Caracas.



Oswaldo Briceño
Socio de Impuesto y Líder de la Región Centro.
Valencia.



José Barrios
Socio de Auditoría.
Caracas.



Ivonne Díaz
Socia de Impuesto.
Valencia.



Susana Pita
Socia de Auditoría.
Caracas.



Yuraima Flores
Socia de Auditoría.
Caracas.



Yanelly Márquez
Socia de Advisory y Líder de Governance, Risk & Compliance Services.
Caracas.



Gustavo Pérez
Socio de Impuesto.
Puerto La Cruz.



Francisco Quintero
Socio de Auditoría.
Valencia.



Sorielma Carballo
Socia de Auditoría y Líder de Aprendizaje y Desarrollo.
Valencia.



Mónica Barrios
Socia de Advisory.
Caracas.



Elina Estaba
Socia de Auditoría.
Valencia.



Alejandro Gómez
Socio de Impuesto.
Caracas.



Eduardo Meriño
Socio de Auditoría.
Caracas.



Euladis Vargas
Socio de Auditoría.
Puerto La Cruz.



Karla D'Vivo
Socia de Legal.
Caracas.



Jackson Jarrouj

Socio de Auditoría.
Puerto La Cruz.



Amarylis Zambrano

**Directora de
People Performance
& Culture.**
Caracas.



Lieska López

**Directora de
Impuesto.**
Caracas.



Edgar Escobar

Director de Auditoría.
Caracas.



Jenny Valera

**Directora de
Auditoría.**
Caracas.



María Velásquez

**Directora
de Auditoría.**
Puerto La Cruz.



Aleinis Arguello

**Directora de
Auditoría.**
Valencia.



Gheisa Villasana

**Directora de
Impuesto.**
Maracay.



María El Sayegh

**Directora de
Auditoría.**
Valencia.



María Oddi

Directora de Advisory.
Caracas.



Yennifer Naranjo

**Directora de
Auditoría.**
Caracas.



Flor Sánchez

**Directora
de Impuesto.**
Maracaibo.



Yesenia Escalante

**Directora
de Impuesto.**
Caracas.



José Delgado

**Director de Servicios
de Tecnología de la
Información.**
Caracas.



Mayerling Zorrilla

**Directora de
Administración
de Riegos.**
Caracas.



Bonny Pérez

Directora de Auditoría.
Caracas.



Tomás Martínez

Director de Legal.
Caracas.



Luis Chávez

**Director de Riesgo
y Líder de Calidad
de la Auditoría.**
Puerto La Cruz.



Maileé Ferrer

**Directora de la Oficina
de Seguridad de la
Información.**
Caracas.



Carolina Pereda

Directora de Auditoría.
Caracas.



Evelyn González

**Líder de Administración
y Finanzas.**
Caracas.



Alyenair García

**Directora de Legal
y Asesora Jurídica
(OGC, por sus siglas
en inglés).**
Caracas.



Edgar Gómez

**Gerente Sénior de
Administración y
Finanzas.**
Caracas.



Jhonny Prato

**Gerente Sénior de
Servicios de Tecnología
de la Información.**
Caracas.



Pedro Vargas

**Gerente Sénior de
Crédito y Cobranzas.**
Caracas.



Zoraima Martin

**Gerente Sénior
de Auditoría.**
Puerto La Cruz.



Elaiza Moreno

**Gerente Sénior
de Impuesto.**
Valencia.



Beatriz Chacón

**Gerente Sénior
de Auditoría.**
Valencia.



Francys Acacio

**Gerente Sénior
de Auditoría.**
Valencia.



Sandra González

**Gerente Sénior de
People Performance
& Culture.**
Caracas.



Graciela Hernández

Gerente Senior de Auditoría.
Puerto La Cruz.



Doris Hernández

Gerente Senior de People Performance & Culture.
Caracas.



Nayib Jreige

Gerente Senior de Auditoría.
Puerto La Cruz.



Orlaige Sánchez

Gerente Senior de Auditoría.
Caracas.



Leidy Rincón

Gerente Senior de Governance, Risk & Compliance Services y de Servicios de Auditoría Interna.
Caracas.



Eliana Rojas

Gerente Senior de Auditoría.
Caracas.



Yasibit Ramírez

Gerente Senior de Auditoría.
Caracas.



Alfredo Sthory

Gerente Senior de Auditoría - Forensic.
Caracas.



Angélica Jaimes

Gerente de Auditoría.
Puerto La Cruz.



Lisbeth Ortiz

Gerente de Administración y Finanzas.
Caracas.



Fabiana Rojas

Gerente de Auditoría.
Caracas.



Carmen Sánchez

Gerente de Auditoría.
Puerto La Cruz.



Licett Rondón

Gerente de People Performance & Culture.
Caracas.



Isis Torres

Gerente de Mercadeo y Comunicaciones.
Caracas.



Sarah Carrillo

Gerente de Governance, Risk & Compliance Services y de Cambio Climático y Sostenibilidad.
Caracas.



Yanexi Moya

Gerente de Auditoría.
Caracas.



Zamuel Arocha

Gerente de Impuesto.
Caracas.



Erick Veliz

Gerente de Auditoría.
Caracas.



Valeria Spano

Gerente de Auditoría.
Maracay.



Sheyling Mogollón

Gerente de Auditoría.
Caracas.



María Castaldo

Gerente de Auditoría.
Valencia.



María Cardozo

Gerente de Auditoría.
Puerto Ordaz.



Daniela Mendoza

Gerente de Auditoría.
Caracas.



Nereida Rodríguez

**Gerente de Servicios
de Tecnología de
la Información.**
Caracas.



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 2022 y el 30 de septiembre de 2023.

GRI 1 usado

GRI 1: Fundamentos 2021

Estándares sectoriales GRI aplicables

No contamos con un estándar sectorial aplicable.

Omisión

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Comentarios	Requisitos omitidos	Motivo	Explicación
--------------	-----------	-----------	-------------	---------------------	--------	-------------

CONTENIDOS GENERALES

GRI 2: Contenidos Generales 2021

	2-1 Detalles organizacionales	18				
	2-2 Entidades incluidas en la elaboración de informes de sostenibilidad de la organización	6				
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	6				
	2-4 Actualización de la información	6				
	2-5 Verificación externa	6				
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	18				
	2-7 Empleados	75				
	2-8 Trabajadores que no son empleados	75				
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	46				
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	46				
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	46				

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Comentarios	Requisitos omitidos	Motivo	Explicación	
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	46					
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	46					
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	6					
	2-15 Conflictos de interés	56					
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	50					
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	46					
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	46					
	2-19 Políticas de remuneración			Los integrantes de la Sociedad reciben su remuneración en función de su participación en la Sociedad y el resultado de su evaluación del desempeño.			
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	85					
	2-21 Ratio de compensación total anual	85					
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	4					
	2-23 Compromisos y políticas	30					
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	30					
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	50, 52					
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	52					
2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas			No hubo casos de incumplimiento de la legislación, por lo que no hubo multas o sanciones.				

Omisión						
Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Comentarios	Requisitos omitidos	Motivo	Explicación
CONTENIDOS GENERALES						
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-28 Afiliación a asociaciones	28				
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	8, 26				
	2-30 Convenios de negociación colectiva		En KPMG en Venezuela no contamos con convenios de negociación colectiva.	A	No procede	
TEMAS MATERIALES						
"GRI 3: Temas Materiales 2021"	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	8				
	3-2 Lista de temas materiales	10				
Ética y transparencia, administración del riesgo e independencia						
"GRI 3: Temas Materiales 2021"	3-3 Gestión de los temas materiales	50				
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	52				
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	52				
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas		No hubo incidentes relacionados con corrupción.			
GRI 206: Competencia desleal 2016	206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia		No hubo acciones jurídicas de esta naturaleza.			

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Comentarios	Requisitos omitidos	Motivo	Explicación
CONTENIDOS GENERALES						
Protección y defensa de los derechos humanos						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	61				
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	52				
GRI 410: Prácticas en materia de seguridad 2016	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos		No hemos proporcionado capacitación sobre los derechos humanos al personal de seguridad, conformado por trabajadores que no son empleados de KPMG en Venezuela.			
Innovación y transformación digital						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	66				
Seguridad de los datos y la información						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	72				
GRI 418: Privacidad del cliente 2016	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	72				
Selección, retención y gestión del talento humano						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	74				
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación		El único plan de beneficios definidos ofrecido por la Firma, es el procedimiento integral de las prestaciones sociales regulado por la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.			

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Comentarios	Requisitos omitidos	Motivo	Explicación
--------------	-----------	-----------	-------------	---------------------	--------	-------------

CONTENIDOS GENERALES

Selección, retención y gestión del talento humano

GRI 202: Presencia en el mercado 2016	202-1 Ratios entre el salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local		Debido al contexto económico de nuestro país, el salario mínimo establecido por ley no se considera un elemento de referencia para definir un salario digno. En KPMG en Venezuela evaluamos permanentemente el mercado y nos guiamos con especialistas para definir la compensación de nuestros colaboradores.			
GRI 202: Presencia en el mercado 2016	202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local	75				
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	83				
GRI 401: Empleo 2016	401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales		Nos esforzamos por mantener los mismos beneficios socioeconómicos para todo el equipo de trabajo, sin distinción de cargo o antigüedad.			
GRI 402: Relaciones trabajador empresa	402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales		En respuesta a una de las solicitudes de nuestra gente, hecha a través de la encuesta global de personas (GPS, por sus siglas en inglés), los eventos que representaron cambios operacionales fueron informados con aproximadamente 15 días de anticipación mediante comunicados internos.			

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Comentarios	Requisitos omitidos	Motivo	Explicación
CONTENIDOS GENERALES						
Formación del capital humano y desarrollo de carrera						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	86				
GRI 404: Formación y educación 2016	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	86				
GRI 404: Formación y educación 2016	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	86				
GRI 404: Formación y educación 2016	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	96				
Inclusión, diversidad y equidad						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	99				
GRI 401: Empleo 2016	401-3 Permiso parental	99				
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	75				
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades	405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	85				
Acciones para combatir el cambio climático						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	110				

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Comentarios	Requisitos omitidos	Motivo	Explicación
--------------	-----------	-----------	-------------	---------------------	--------	-------------

CONTENIDOS GENERALES

Acciones para combatir el cambio climático

GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	110		B y D	Información no disponible.	No disponemos de fuentes de energía renovables para nuestro consumo ni vendemos energía.
	302-4 Reducción del consumo energético	110				
	302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	114		A, B y C	Información no disponible.	No disponemos de mediciones que nos permitan informar sobre la reducción de los requerimientos energéticos de los equipos utilizados para ofrecer nuestros servicios.
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	110				
	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	110				
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	110				
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	110				
	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	115				

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Comentarios	Requisitos omitidos	Motivo	Explicación
--------------	-----------	-----------	-------------	---------------------	--------	-------------

CONTENIDOS GENERALES

Acciones para combatir el cambio climático

GRI 306: Residuos 2020	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos			A, B y C	Información no disponible.	Los residuos que generamos son gestionados a través del reciclaje, no trabajamos internamente con circularidad. Para el reciclaje contamos con terceros certificados que nos guían en el proceso, sin embargo, no contamos con procedimientos para comprobar la disposición final de los residuos.
	306-3 Residuos generados	115				
	306-4 Residuos no destinados a eliminación	115				
	306-5 Residuos destinados a eliminación			A, B, C y D	Información no disponible.	No contamos con indicadores de medición de estas acciones.

Desempeño económico

GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	122				
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	122				

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Comentarios	Requisitos omitidos	Motivo	Explicación
CONTENIDOS GENERALES						
Desempeño económico						
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno			A, B y C	No procede.	No recibimos asistencia financiera por parte del gobierno.
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	203-1 Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	122				
GRI 204: Prácticas de abastecimiento 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales apoyados	126				
Desempeño con el cliente						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	128				
Responsabilidad Social Corporativa						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	136				
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	203-2 Impactos económicos indirectos significativos			A y B	Información no disponible.	Hasta la fecha no hemos realizado una evaluación de impacto en las comunidades locales.
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo.	52		A-I, II, III, V, VI, VII	Información no disponible.	Hasta la fecha no hemos realizado una evaluación de impacto de nuestros programas comunitarios, ni contamos con comités de apoyo o consultas con las comunidades.
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales			A	Información no disponible.	Hasta la fecha no hemos realizado una evaluación de impacto en las comunidades locales.

Agradecimientos



Planificación, liderazgo y elaboración del informe

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



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*).



Organización y revisión de los datos

- **Sara Medina**,
Jefa de Responsabilidad Social Corporativa.



Diagramación y diseño

- **Marianna Urbina**, Jefa de Marca y Diseño.



Recopilación de indicadores GRI

- **Mariana Suarez**, Consultor II GRCS (*Governance, Risk & Compliance Services*).
- **Eduardo Salazar**, GRCS (*Governance, Risk & Compliance Services*).
- **Norielka Toro**, Analista de la Fundación KPMG Venezuela.
- **Jairo Ríos**, Analista Sénior de la Fundación KPMG Venezuela.



Comunicaciones y material audiovisual

- **Isis Torres**, Gerente Sénior de Mercadeo y Comunicaciones.
- **Ariana Martínez**, Coordinadora de *Marketing* Digital.

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



© 2024 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 143 países y territorios y tenemos más de 273.000 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.