



Informe de Sostenibilidad 2024

KPMG Venezuela: Our Impact Plan



KPMG Venezuela

Contenido

Mensaje del Socio Director	04
Perfil del informe	06
Materialidad	08
Conozca nuestra Firma	20
- KPMG Venezuela	22
- Nuestros servicios	24
- Sectores en los que prestamos servicios	26
- Nuestra cadena de valor	28
- Nuestros valores y estrategia de confianza y crecimiento	30
- Nuestra relación con los grupos de interés	32
- Asociaciones en las que estamos presentes	34
- Nuestro compromiso con la Sostenibilidad	36

Pilares del informe

Gobernanza	40
Nuestro Gobierno Corporativo	40
- Evaluación del desempeño del Gobierno Corporativo	43
Ética y transparencia, administración del riesgo e independencia	44
- KPMG CARE	44
- Administración de Riesgo y Calidad	44
- Conflictos de interés	46
- Mecanismos para comunicar inquietudes críticas	48
- Prácticas anticorrupción	50
Protección y defensa de los derechos humanos	51
Innovación y transformación digital	53
- Alianzas tecnológicas	56
- Inversión en infraestructura y equipos	57
Seguridad de los datos, la información y privacidad del cliente	59

Personas	62
Inclusión y acceso a la igualdad de oportunidades	62
- Somos signatarios de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs)	65
Distribución de nuestra gente	70
Selección, retención y gestión del talento humano	75
- Nuestras formas de conectar con nuevos profesionales	76
- Contrataciones	84
- Remuneraciones	87
- Beneficios	89
Formación del capital humano y desarrollo de carrera	90
- Programa de mentorías femenino	91
- Innovación para el aprendizaje	92
- Horas de capacitación	93
- Crecimiento de carrera	103

Planeta	106
Reducir nuestro impacto en el ambiente para construir un futuro más sostenible y resiliente	106
Acciones para combatir el cambio climático	107
- Política de gestión ambiental	108
- Características eco amigables de nuestros equipos tecnológicos	109
- Gestión de los residuos	110
- Energía eléctrica	112
- Emisiones de Gases de Efecto Invernadero GEI	113
- Riesgo climático	114
- Naturaleza y biodiversidad	115
Prosperidad	116
Tener un impacto social y económico positivo	116
Desempeño económico	116
Proveedores	117
Presencia en el mercado y la comunidad	118
- Desempeño con el cliente	118
- Mercadeo y comunicaciones	122
- Responsabilidad Social Corporativa	131

Agradecimientos	148
Nuestro liderazgo para el FY 24-25	150

Índice GRI (<i>Global Reporting Initiative</i>)	162
Índice de Indicadores WEPs (<i>The Women's Empowerment Principles</i>)	182

Mensaje del Socio Director

(GRI 2-22)

Me complace presentarles nuestro octavo informe de sostenibilidad, un documento que refleja nuestra gestión en los ámbitos ambiental, social, económico y de gobernanza corporativa, dirigido a todos nuestros grupos de interés.

Este informe ofrece detalles sobre nuestros objetivos estratégicos de negocio desde la perspectiva del desarrollo sostenible. Nuestra visión incluye a:

- Nuestra gente, cuyo esfuerzo y compromiso nos impulsan a alcanzar nuestras metas y continuar creciendo.
- Nuestros clientes, con quienes mantenemos un compromiso con la calidad y la ética en cada una de las soluciones que les ofrecemos.
- Nuestros proveedores, fundamentales en nuestro quehacer diario, atendiéndonos con eficiencia en nuestros requerimientos.
- Nuestras comunidades, que nos han permitido ocupar el lugar que tenemos hoy gracias a su respaldo y confianza pública.

Con nuestro trabajo, demostramos nuestro apoyo a Venezuela mediante las acciones diarias de cada departamento y función de esta Firma. Contribuimos al desarrollo del país con iniciativas consistentes, de calidad y de alto valor, actuando siempre basados en la ética, la integridad y el profesionalismo en nuestra manera de hacer negocios.

Mantenemos un enfoque constante en mejorar nuestra gestión ambiental, social, económica y de gobernanza y, aunque sabemos que aún queda camino por recorrer, tenemos la determinación de hacerlo bien y lo más pronto posible.

Reafirmo nuestro compromiso con la transparencia y el propósito de "Inspirar Confianza y Promover el Cambio". Seguimos innovando y adaptándonos a los desafíos para transformar positivamente nuestro entorno y crear un futuro más sostenible y próspero para todos.

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)

Elaborado de conformidad con los Estándares GRI (*Global Reporting Initiative*), presentamos nuestro octavo informe de sostenibilidad¹, para comunicar la gestión ambiental, social, económica y de gobernanza, de las entidades que forman parte de los estados financieros de KPMG Venezuela: Ostos Velázquez & Asociados, Fundación KPMG Venezuela y KPMG Escritorio Jurídico, durante el año fiscal 2023-2024 (FY 23-24), comprendido entre el 1° de octubre de 2023 y el 30 de septiembre de 2024, según lo establecido por la organización global de KPMG.

El Comité Ejecutivo como responsable de la revisión y aprobación del contenido de los informes de sostenibilidad de KPMG Venezuela, confirma que ha cumplido con esta labor mediante el seguimiento y discusión en reuniones periódicas, y ha aprobado la publicación de este documento luego de asegurarse de la integridad de los temas materiales² identificados por los grupos de interés con base en los impactos (reales, potenciales, negativos y positivos) de nuestra Firma, tal y como consta en el acta del 9 de julio de 2025.

Declaramos que no hay datos del informe anterior que requieran ser actualizados en este documento y que no se realizó una verificación externa de los datos aquí presentados.

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

¹ La periodicidad de nuestra presentación de Informes de Sostenibilidad es anual, según lo hemos definido desde el año 2019.

² Considerando que no ha habido cambios significativos en el entorno y en nuestras operaciones, continuamos trabajando con base en el análisis de materialidad realizado e informado en nuestro Informe de Sostenibilidad Edición 2022.

Materialidad

(GRI 3-1; 3-2)

Decidimos mantener el análisis de materialidad presentado en el [Informe de Sostenibilidad Edición 2022](#), para el cual seguimos el cual trabajamos con esta metodología:

01 Entender el contexto de la organización

Nuestro propósito, compromisos, nuestro negocio, las leyes y normativas aplicables, relaciones comerciales y con aliados, y nuestros grupos de interés.

02 Identificar los impactos reales y potenciales

Investigación y análisis del panorama global de sostenibilidad con base en estudios, noticias, informes y publicaciones en general que fueran relevantes.

Revisión exhaustiva de nuestra estrategia, evaluación de riesgos, inquietudes y solicitudes internas, entre otros.

Aplicamos una encuesta a través de nuestras redes sociales para conocer los temas ambientales, sociales y económicos y de gobernanza, que resultaban relevantes para nuestros grupos de interés (internos y externos), con respecto a los impactos de KPMG.

Estos fueron los grupos de interés que contemplamos:

Grupos de interés Prioritarios



03 Evaluar la importancia de los impactos

Con base en los temas identificados anteriormente, evaluamos los impactos en términos de gravedad, probabilidad e incidencia.

04 Priorizar los impactos más significativos

Priorizamos 11 temas con base en la importancia identificada en cada uno de ellos, el grado de relevancia otorgado por los grupos de interés y la vinculación con nuestros compromisos globales y locales.

Otros grupos de interés



De esta manera obtuvimos la siguiente lista de temas materiales:



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

Gobernanza Personas Planeta Prosperidad

Hemos vinculado cada tema material con metas específicas de los objetivos de desarrollo sostenible, de la siguiente manera:

Tema material	ODS	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.		<p>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.</p>
Desempeño con el cliente.		<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>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>

Tema material	ODS	Meta relacionada
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>
Inclusión y acceso a la igualdad de oportunidades.		<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>4.4 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>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> <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>
		<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>8.5 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>
		<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>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>

Tema material	ODS	Meta relacionada
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.
		<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>
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>
		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.
		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.
		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>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>
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>

Tema material	ODS	Meta relacionada
Responsabilidad Social Corporativa.		<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 nuestra Firma

(GRI 2-1)

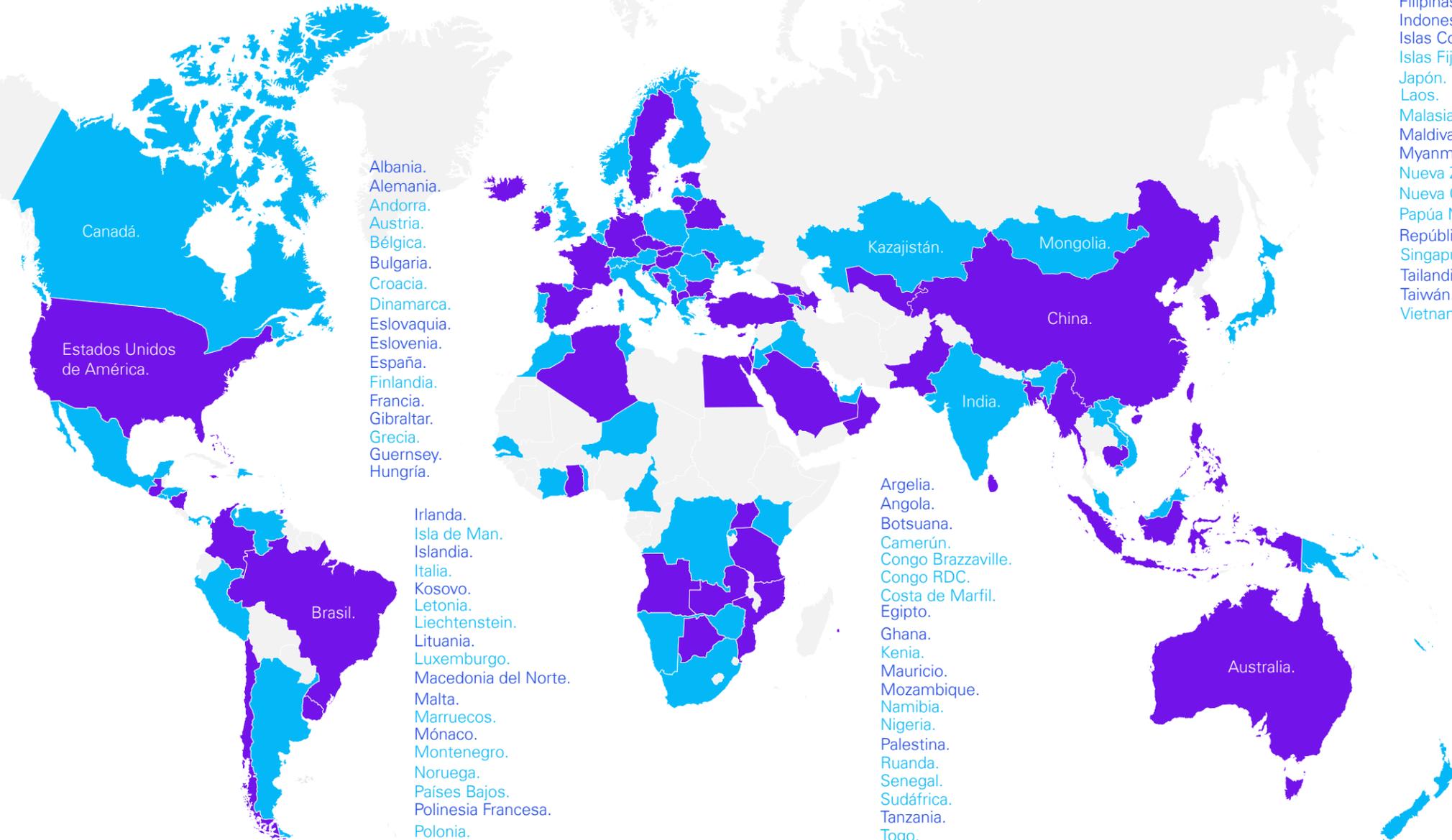
KPMG se refiere a la organización global o a una o más de las Firmas miembros de KPMG *International Limited* (KPMG International), cada una de las cuales es una entidad legamente separada. Las Firmas miembros de KPMG prestan servicios de Auditoría, Advisory e Impuesto y Legal. KPMG *International Limited*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

Países en los que estamos presentes

 **KPMG está presente en 142 países**

República Checa.
Moldavia.
Rumania.
Serbia.
Suecia.
Suiza.
Turquía.
Ucrania.
Uzbekistán.

Antigua y Barbuda.
Argentina.
Bahamas.
Barbados.
Bermudas.
Chile.
Colombia.
Costa Rica.
El Salvador.
Guatemala.
Honduras.
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.

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

Kazajistán.
Mongolia.
China.
India.

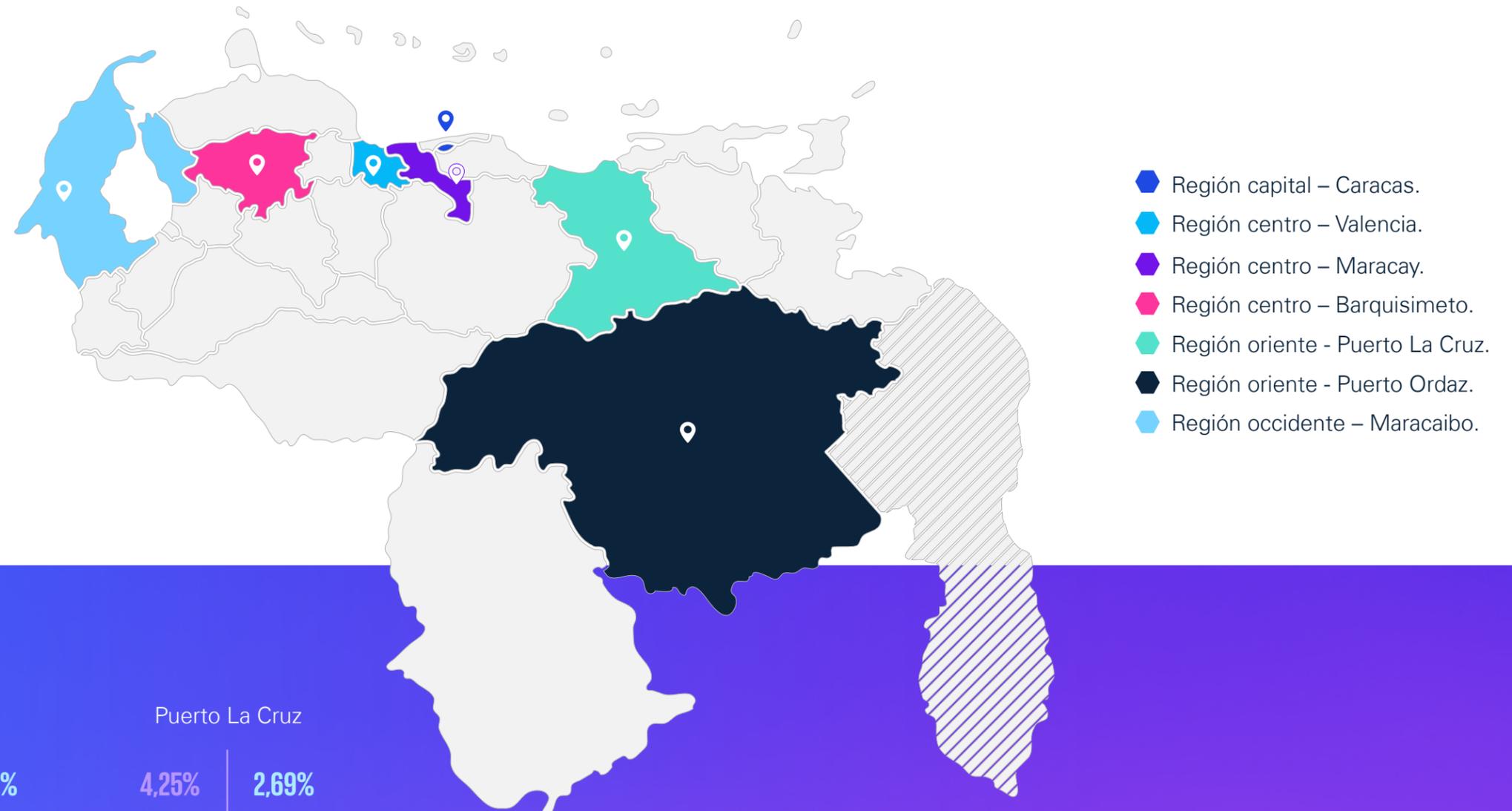
Bangladesh.
Brunéi Darussalam.
Camboya.
Filipinas.
Indonesia.
Islas Cook.
Islas Fiji.
Japón.
Laos.
Malasia.
Maldivas.
Myanmar.
Nueva Zelanda.
Nueva Caledonia.
Papúa Nueva Guinea.
República de Corea.
Singapur.
Tailandia.
Taiwán.
Vietnam.

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

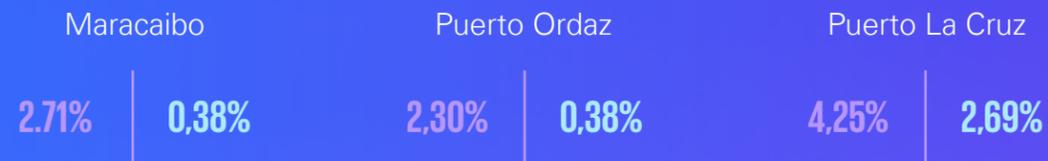
KPMG Venezuela:

(GRI 2-1; 2-6)

Nuestra razón social es Ostos Velázquez & Asociados, y somos una sociedad civil de personas y Firma miembro de la organización global de KPMG de Firmas miembro independientes afiliadas a KPMG *International Ltd.*, y estamos formalmente presentes en las siguientes siete ciudades del país:



Empleados por sexo



♀ Mujeres ♂ Hombres

Empleados por Función



♀ Mujeres ♂ Hombres

- Nuestros servicios:

Contamos con tres importantes Funciones con servicios específicos adaptados a las necesidades de nuestros clientes:

Auditoría y Assurance

Los servicios de Auditoría están destinados a fortalecer la confianza de los accionistas y de las partes de interés en la información financiera preparada y emitida por las gerencias de las entidades que informan, de conformidad con un marco de información financiera, mediante un informe de auditores independientes, preparado este según normas inherentes a la profesión.

Advisory

Los servicios que prestamos son:

- Sostenibilidad y cambio climático:
 - Transformación sostenible: Ambiental, Social y Gobierno corporativo (ESG por sus siglas en inglés) y sostenibilidad - Diseño de estrategias, generación de capacidades, derechos humanos, inclusión y acceso a la igualdad de oportunidades.
 - Desarrollo económico y social.
 - Finanzas sostenibles.
 - Descarbonización y cambio climático.
 - Medición, aseguramiento e informes de impacto.

- Auditoría interna.
- Cumplimiento y regulaciones.
- Gestión de riesgos.
- Asesoría contable sobre Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF).
- *Data & Analytics*.
- Transformación de negocios.
- *Cyber Security & Forensic*.
- Habilitadores tecnológicos.
- Plan estratégico.
- *Due Diligence*.
- Transformación digital.
- Innovación.
- Gente y cambio.

Impuesto y Legal

Nuestra oferta de servicios incluye:

Impuesto

- Impuestos corporativos.
- Outsourcing tributario.
- Outsourcing de transacciones y nomina
- Servicios tributarios para ejecutivos.
- Impuestos indirectos.
- Fusiones y adquisiciones.
- Precios de transferencia

Legal

Tenemos un enfoque:

- Tributario.
- Corporativo.
- Administrativo.



- Sectores en los que prestamos servicios:



Nota: En el informe anterior, KPMG *Private Enterprise* se mencionó como un sector estratégico. Ahora, se ha integrado en los sectores que abordamos debido a su impacto transversal.

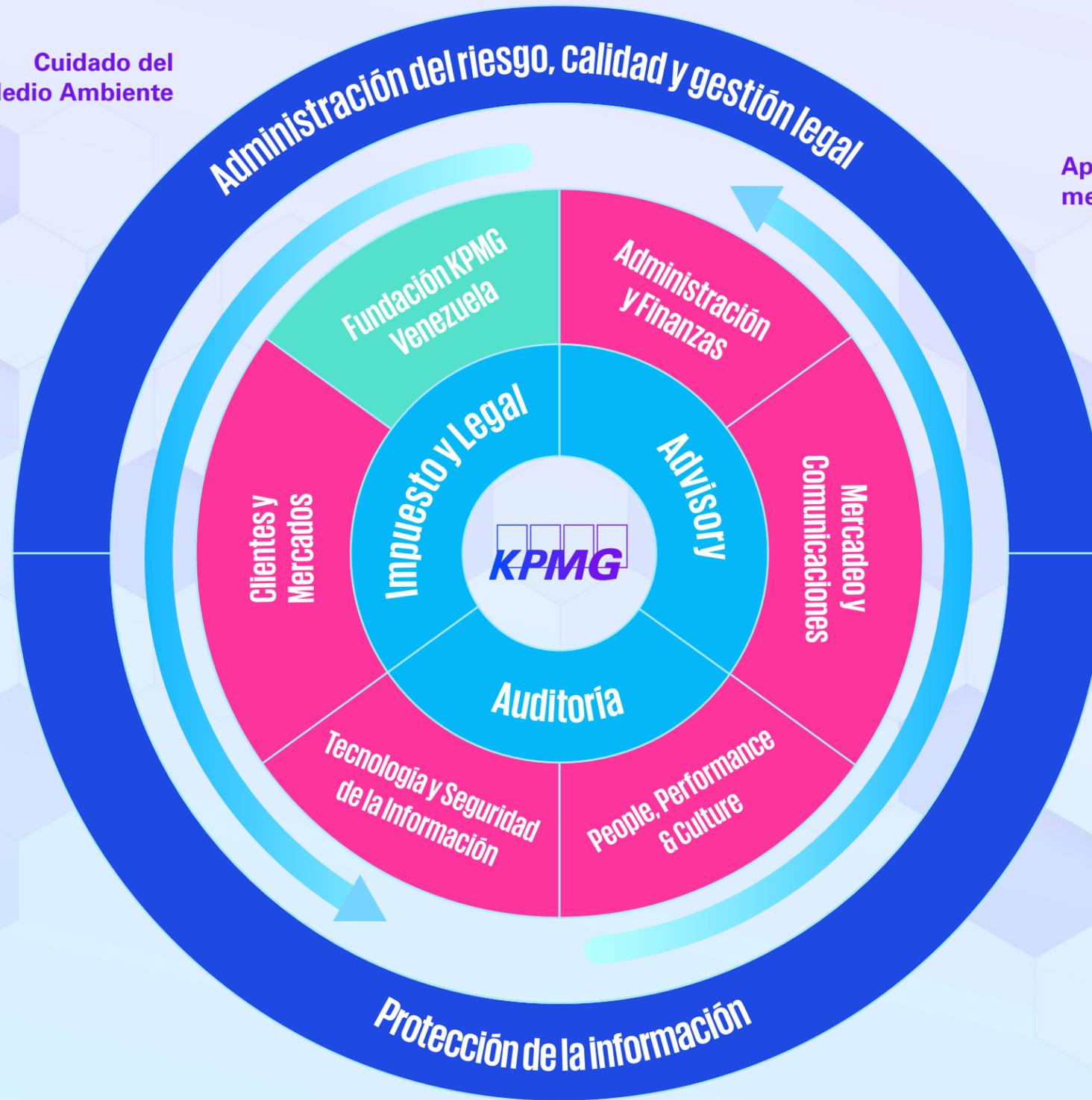
- Nuestra cadena de valor:



Cuidado del Medio Ambiente



Satisfacción de las necesidades y expectativas de los grupos de interés



Aprendizaje y mejora continua



Respeto por los Objetivos de Desarrollo Sostenible



- Funciones del negocio.
- Unidades de apoyo.
- Responsabilidad Social Corporativa.
- Sistema de gestión de la calidad y cumplimiento.
- Marco de acción estratégico.

- Nuestros valores y estrategia de confianza y crecimiento:

Impulsar nuestra cultura de confianza y crecimiento

Confianza

Ambición

Crecimiento

Ser la Firma de servicios profesionales más confiable y digna de confianza del mercado. A través de la Confianza, impulsaremos nuestro Crecimiento.

Consistencia

Accountability

ESG

Nuestra metodología CARE define lo que debemos hacer.

Nuestra Cultura define cómo y por qué lo hacemos.

Nuestros valores definen claramente lo que significa ser KPMG:



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.



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.



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.



Together
Nos respetamos y fortalecemos a partir de nuestras diferencias.

recemos junto a otros, aprendemos, nos enriquecemos, nos desafiamos y nos complementamos.



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.



LIVING OUR VALUES

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

- Nuestra relación con los grupos de interés:

(GRI 2-29)

Prioritarios

Grupo de interés	Tema de interés	Canal de comunicación	Frecuencia
Proveedores	Capacitaciones, procesos administrativos y de facturación.	Correo electrónico y reuniones presenciales.	Continua.
Clientes actuales y objetivos	Actualización en aspectos relacionados con sus sectores económicos tales como: Asuntos financieros, tecnológicos, tributarios, reguladores, contables y de sostenibilidad.	Comunicados, redes sociales, página web.	Continua.
	Invitaciones a eventos, seminarios web, contenido especializado, estudios locales y globales de relevancia para sus sectores.	Comunicados y redes sociales (medios digitales).	Continua.
	Herramientas de evaluación sobre su experiencia con KPMG en Venezuela.	Voice of Client (encuesta aplicada de manera presencial, vía telefónica y online).	Puntual por servicio (con resultados anuales).
	Información de valor agregado para su gestión profesional y/o empresarial.	Página web kpmg.com/ve	Continua.
		Talleres "Sumando Valor" (programa de Responsabilidad Social Corporativa).	Continua.
		Eventos presenciales.	Puntual.
		Cisco WebEx, Teams, Zoom y otras plataformas virtuales.	Puntual.
	Redes sociales.	Diaria.	
Entes reguladores	Cumplimiento con la ley y regulaciones asociadas a la práctica profesional de la Firma	Correo electrónico, página web, canales digitales y reuniones presenciales.	Periódica.
Organización global de KPMG	Planificación, estrategia, reportes de gestión e indicadores de desempeño	Correo electrónico, reuniones virtuales y presenciales a las que asiste el liderazgo de la Firma.	Continua.
Comunidad	Contribución con el desarrollo sostenible del país.	Redes sociales, eventos presenciales y virtuales, producción de contenido de valor disponible para todo el público en la página web kpmg.com/ve.	Continua.
	Oportunidades de formación.	Eventos presenciales y virtuales.	
	Generación de oportunidades de desarrollo.	Programa "Sumando Valor" (programa de Responsabilidad Social Corporativa).	
	Oportunidades de empleo.	Ferías de empleo, redes sociales, correo electrónico	
		Seminarios web.	
	Voluntariado corporativo.		
Nuestra gente (miembros de la Sociedad y colaboradores)	Desarrollo profesional.	Comunicados, Intranet.	Continua.
	Actualización en temas relacionados con los sectores económicos que atiende la Firma.	Correo electrónico, Microsoft MS Teams.	Continua.
	Difusión de información oficial emanada de los entes reguladores para su actualización.	Correo electrónico.	Continua.
	Información sobre la gestión interna de la Firma.	Correo electrónico, Microsoft MS Teams, reuniones internas, intranet.	Periódica.

La información ofrecida en esta columna funciona como una leyenda. Los términos no se relacionan de forma lineal.

Prioritarios

No prioritarios

Grupo de interés	Tema de interés	Canal de comunicación	Frecuencia
Nuestra gente (miembros de la Sociedad y colaboradores)	Información sobre eventos internos	Comunicados, reuniones virtuales y/o presenciales.	Periódica.
	Actividades de bienestar e integración.	Charlas.	Periódica.
	Clima organizacional (incluye asuntos sobre remuneración y beneficios).	Campañas.	Periódica.
		Retroalimentación durante el proceso de evaluación del desempeño.	Puntual.
		Viva Engage.	Continua.
		Encuesta Global de Personas.	Anual.
		Comunicados exclusivos para el grupo de gerencia (conformado por los gerentes, gerentes sénior y directores) con análisis sobre temas económicos, políticos y de mercado.	Periódica.
Competidores	Espacios gremiales orientados a fortalecer el sector.	Correo electrónico, reuniones y eventos virtuales y presenciales.	Periódica.
Universidades	Alianzas y actividades que refuerzan el compromiso de KPMG con el sector educativo.	Ferías de empleo, conferencias dirigidas a la comunidad universitaria y experiencias diseñadas para acercar a la comunidad estudiantil al mundo corporativo.	Periódica.
Alumni	Invitaciones a eventos, seminarios web, contenido especializado, estudios locales y globales de relevancia para sus áreas profesionales.	Correo electrónico.	Continua.
	Actualización profesional.	Página web. Eventos.	Continua. Puntual.
Familia de nuestra gente	Cultura KPMG y beneficios que involucran a la familia de nuestra gente.	Redes sociales, página web y actividades o ferias presenciales.	Periódica.
Organizaciones sin fines de lucro	Alianzas, apoyos y actividades de interés para el tercer sector.	Reuniones y actividades presenciales/virtuales, página web y redes sociales.	Continua.
Medios de comunicación	Eventos.	Notas de prensa.	Continua.
	Publicaciones.	Artículos.	
	Logros.	Investigaciones.	
	Productos o servicios nuevos.	Publicidad.	
	Profundizar en asuntos claves que sean de interés para sus audiencias.	Entrevistas.	
Cámaras y Asociaciones	Actualización en aspectos relacionados con sus sectores económicos, tales como asuntos financieros, tecnológicos, tributarios, reguladores, contables y de sostenibilidad.	Participación en Comités y Juntas Directivas.	Continua.
	Alianzas que permitan enriquecer su gestión a través de eventos y/o publicaciones conjuntas.	Eventos, charlas y colaboraciones.	
		Correo electrónico. Comunicados masivos.	

- Asociaciones en las que estamos presentes:

(GRI 2-28)

Cámara Industriales del Estado Lara CIEL	Asociación de Jóvenes Empresarios de Venezuela AJE Venezuela	Asociación Civil Junior Achievement Venezuela JA	Asociación Venezolana de Procesadores de Gas AVPG	Cámara de Comercio e Industria Venezolano-Alemana CAVENAL	Cámara de Comercio e Industria Venezolano-Mexicana CAVEMEX	Cámara de Integración Económica Venezolano Colombiana CAVECOL	Cámara Petrolera de Venezuela CPV
Cámara Venezolano Suiza de Comercio e Industria	Cámara Venezolano-Americana de Comercio e Industria VenAmCham	Colegio de Contadores Públicos del Estado Bolívar CPC	Colegio de Contadores Públicos del Estado Miranda CCP	Dividendo Voluntario para la Comunidad DVC	Federación de Instituciones Privadas de Atención al Niño, el Joven y la Familia FIPAN	Consejo Venezolano de Construcción Sostenible CVCS	Asociación Venezolana de Capital Privado Venecapital
Asociación Venezolana de Derecho Tributario AVDT	Cámara Venezolano Británica de Comercio BritCham	Federación de Colegio de Contadores Públicos de Venezuela FCCPV	Instituto de Auditores Internos de Venezuela IIA	Fedecámaras Anzoátegui	Cámara de Industriales del Estado Aragua CIEA	Cámara Petrolera Capítulo Anzoátegui	Cámara de Industriales, Comercio, Turismo y Navegación de Lechería
		(Nuestros profesionales de la contaduría pública, están agremiados y son colegiados en diversos Colegios de Contadores Públicos a nivel Nacional).					
Cámara de Comercio e Industria del Municipio Caroní	Asociación de Egresados y Amigos de la Universidad de Carabobo EGREAMIGOS UC	Cámara de industriales del Estado Carabobo CIEC	Cámara de Comercio de Valencia CCV				

Brindamos apoyo directo en la gestión de asuntos ESG a través de nuestra participación en:

- La presidencia del Comité de Alianza Social de VenAmCham.
- El liderazgo del comité de Sostenibilidad de CAVECOL.
- Asesorando la Red Venezolana de Sostenibilidad del Dividendo Voluntario para la Comunidad.

Respaldamos la profesión, impulsamos la mejora de la práctica y fomentamos el desarrollo de profesionales como Firma registrada en:

- 1 La Federación de Colegio de Contadores Públicos de Venezuela, algunos de nuestros socios son miembros de los siguientes: Comité Permanente de Principios de Contabilidad, Comité Permanente de Normas de Sostenibilidad, Comité Permanente de Asuntos Tributarios, Comité Permanente de Educación, Tecnología e Innovación, Comité Especial Bajo Ambiente Fintech, Comité de Auditoría, Comité Permanente de Auditoría Interna.

- 2 Instituto de Auditores Internos de Venezuela (IIA).

- 3 Consejo Empresarial Venezolano de Auditoría (CEVA).

- Nuestro compromiso con la Sostenibilidad:

(GRI 2-23, 2-24)

Estamos comprometido con la Sostenibilidad y los Criterios ESG (Ambientales, Sociales y de Gobernanza, por sus siglas en inglés) haciéndonos partícipes de los siguientes marcos de actuación globales:

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.



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 y acceso a la igualdad de oportunidades

- 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.



Pacto global

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

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.



Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Guiamos nuestras acciones en pro de contribuir con la Agenda 2030 de las Naciones Unidas.



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.

En ese sentido, este año avanzamos en lo siguiente:

Aspectos ESG destacables de KPMG en Venezuela en FY 23-24

Gobernanza

Nuestro gobierno corporativo está conformado 57% por hombres y 43% por mujeres; mientras que el Comité Ejecutivo cuenta con 33% mujeres y 67% hombres.

No se reportaron casos de conflicto de interés en el año.

No tenemos denuncias o iniquidades críticas a través de nuestra línea directa internacional o el canal local "Exprésate".

Por primera vez la empresa contratada para brindar el servicio de seguridad para nuestras oficina de Caracas participó en un programa formativo que incluyó temas de DDHH e Inclusión y acceso a la igualdad de oportunidades.

Reemplazamos 70% del total de equipos clasificados como desechos tecnológicos.

Aumentamos la capacitación en habilidades digitales para nuestra gente.

Realizamos pruebas piloto para la integración de herramientas de Inteligencia Artificial (IA) como: COPILOT y IQ Chat de KPMG Clara Workflow.

SQM1 fue implementado y se ha monitoreado exitosamente.

Se realizó una inversión equivalente a 8.169 horas de valor económico, para adquirir 50 estaciones de trabajo portátiles.

No se registraron casos de exfiltración de datos, robo o pérdidas de datos de clientes.

Personas

Nuestra Firma está conformada en 64,2% por Mujeres y 35,8% por Hombres.

54 estudiantes universitarios (27 mujeres y 27 hombres) participaron y culminaron el programa Pre-Onboarding. Este programa es parte de nuestra estrategia de reclutamiento y formación a jóvenes profesionales.

Durante este año nuestra gente aprovechó nuestros beneficios en bienestar y salud: asistencia de psicológica y nutricional.

La tasa de rotación disminuyó en comparación con el año fiscal anterior, representando: 19,51% en el caso de las mujeres y 12,90% en los hombres.

Contamos con dos colaboradores con discapacidad: Una mujer y un hombre.

Contamos con la participación de siete *mentees* y siete mentores en el programa de Mentorías femenino. Como resultado de esta iniciativa, una de nuestras mentees ha sido promovida a la Sociedad.

Ascendieron de cargos 75 personas (46 mujeres y 29 hombres).

Hemos dedicado alrededor de 28.200 horas de formación a nuestra gente. Las mujeres reciben un promedio de 90,24 horas y los hombres un 90,58 horas de formación al año.

Ingresaron 55 nuevas personas para sumarse a la plantilla de empleados de la Firma (29 mujeres y 26 Hombres).

100% de nuestra gente recibe evaluaciones de desempeño y son acompañados por sus asesores.

Hicimos el lanzamiento de "*KPMG Experience*" un espacio para que jóvenes de bachillerato conozcan de cerca el mundo corporativo. Participaron 3 estudiantes.

4 mujeres han tomado permiso de maternidad y han regresado al culminar el permiso.

“ Los criterios ESG se han convertido en nuestra marca de agua.”

Planeta

En el FY 23-24 nuestra huella de carbono fue de 241,05 tCO₂e.

Tuvimos un total de 320 Kg de desechos tecnológicos destinados a reciclaje.

Logramos una reducción de 34,89% del consumo de energía eléctrica.

En el Día Mundial de Limpieza de Playas y Ríos participamos por primera vez de en cuatro de nuestras oficinas de forma simultánea, limpiando cuatro espacios naturales y recolectando 400 Kg de desechos y entregados a disposición segura.

Publicamos nuestra Política de Gestión Ambiental.

Participamos por 3^{er} año consecutivo en una iniciativa ambiental, en el marco de la concientización por el Día Mundial del Agua y el cuidado de este recurso natural.

Prosperidad

El valor económico directo generado fue de 212,779 horas, correspondiendo 82% a la Función de Auditoría, 3% a Advisory y 15% a Impuesto y Legal.

38,57% de nuestro presupuesto fue destinado a sueldos y remuneraciones, representando el porcentaje más alto de los gastos dentro de la Firma.

Llevamos a cabo 17 sesiones de la iniciativa *KPMG Global CyberDay*, para concientizar a estudiantes y organizaciones de la sociedad civil sobre la relevancia de la ciberseguridad y logramos beneficiar a 1.321 personas.

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

Obtuvimos una calificación de 80 puntos en el *Net Promoter Score* (NPS).

65% de nuestra gente hace voluntariado y 66% de ellos son mujeres.

Tuvimos 2.463 horas de voluntariado.

Beneficiamos a 8.763 personas con el programa de Responsabilidad Social Corporativa Sumando Valor, y a 102 personas de manera directa con el programa Deja Tu Huella.

Donamos mobiliario de oficina y contenedores de reciclaje a aliados de la Sociedad Civil.

Invertimos USD 6.604,25 en becas para estudiantes Universitarios.

Nuestro círculo de aliados sigue fortaleciéndose, este año contamos con 27 organizaciones de distintos sectores.

Gobernanza

Nuestro gobierno corporativo:

(GRI 2-9; 2-10; 2-12; 2-13; 2-24; 405-1)

Nuestro gobierno corporativo se hace cargo de:

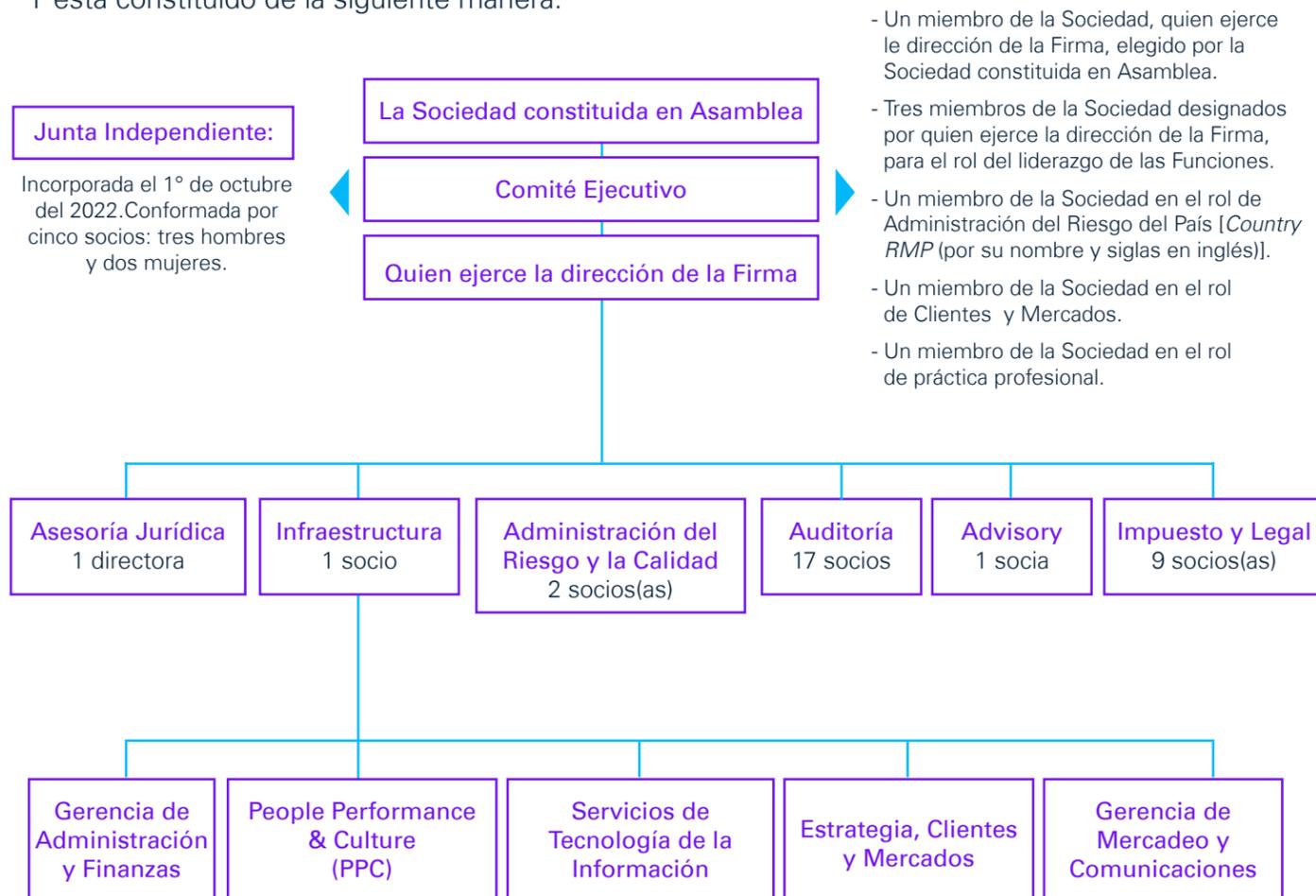
Evaluar cada decisión según los criterios ESG con el fin de garantizar el mejor camino para alcanzar los objetivos.

Garantizar que las acciones de la Firma sean consecuentes con nuestros compromisos globales y locales.

Concientizar y formar sobre la importancia de los criterios ESG en todos los espacios donde la Firma tiene influencia.

Poner en práctica los conocimientos y experiencia profesional, para construir un futuro más justo y equitativo, dentro y fuera de nuestra Firma.

Y está constituido de la siguiente manera:



Ramón Ostos
Socio Director.



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.



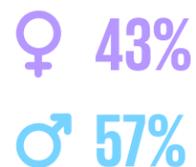
Mónica Barrios
Líder de Advisory.

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.
- Socia funcional de Advisory, desde el 1°de octubre de 2023.
- Socia funcional de práctica profesional desde el 1° de octubre de 2024.

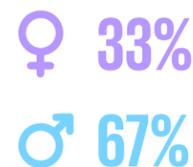
Gobierno Corporativo (Sociedad)

Conformado por 28 personas.



Comité Ejecutivo

100% del los miembros del Comité Ejecutivo tienen más de 50 años de edad.



Nuestro máximo órgano de gobierno es el Comité Ejecutivo y está encargado de:

- Evaluar, aprobar, supervisar y hacer seguimiento a los compromisos, estrategia y políticas de la Firma.
- Velar por el cumplimiento de los planes de acción y los mecanismos de remediación que correspondan.
- Supervisar el proceso de diligencia debida.
- Revisar la eficacia de los procesos internos.
- Designar comités y responsables para atender a los impactos relacionados con los criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ESG, por sus siglas en inglés).

Para la designación del Comité Ejecutivo, es fundamental la actuación de la persona que ejerce la Dirección de la Firma, es decir la o el Socio Director, que se designa de la siguiente manera:



Actualmente contamos con dos comités para el desarrollo de nuestras operaciones diarias:

Comité de Clientes y Mercados

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

Objetivo: Promover el desarrollo y la expansión de la Firma, abordando temas vinculados con nuestra estrategia comercial en asuntos relacionados con:

1. El mercado.
2. Generación de oportunidades.
3. Relación con los clientes actuales y prospectivos.
4. Estrategias de precios.
5. Requerimientos de la organización global KPMG.



Comité de Administración de Riesgo y Práctica Profesional

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

Objetivo: Impulsar el desarrollo y ejercicio apropiado de la práctica profesional, a partir del 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.

Adicionalmente, tenemos planificado para el FY 24-25 incluir un **Comité de Ambiente**, tal y como fue establecido en nuestra Política de Gestión Ambiental³.

- Evaluación del desempeño del Gobierno Corporativo: (GRI 2-18)

El desempeño del Gobierno Corporativo, al igual que para el resto de los miembros de la Firma, se evalúa por medio de la herramienta OpenPD⁴ (*Open Performance Development*) y el proceso consiste en:



Por otra parte, desde el año 2022 el Comité Ejecutivo tiene un órgano de supervisión y formulación de recomendaciones a las decisiones que han tomado ellos y el Socio Director, con la intención de proteger los intereses de los Socios y de la Sociedad en general. Este órgano se llama Junta Independiente y está conformada por cinco Socios y/o Socias (tres con el rol de miembros y dos con el de suplentes), que rinde cuentas ante la Asamblea de Socios, con informes detallados sobre la gestión corporativa.

³ La política se encuentra disponible en la intranet y fue comunicada a 100% de nuestra gente.

⁴ OpenPD es una herramienta tecnológica que permite a cada persona (con su asesor de desempeño), definir las metas e indicadores en los que se enfocará para trabajar durante el año, y le permitirá evaluar su cumplimiento para el cierre del período fiscal.

Ética y transparencia, administración del riesgo e independencia

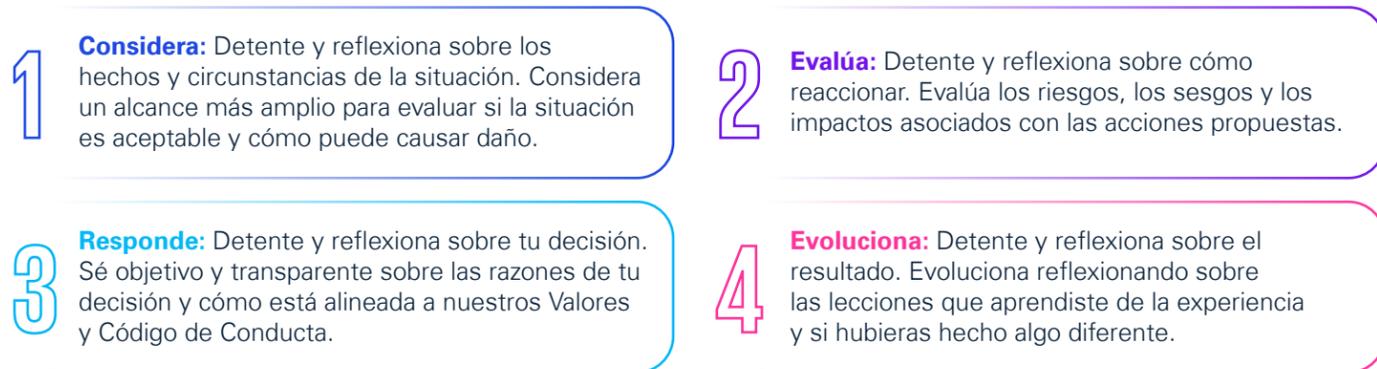
(GRI 3-3)

- KPMG CARE:

En KPMG queremos fomentar una cultura ética que inspire confianza y construya un claro sentido de pertenencia.

Sabemos que actualmente clientes y profesionales desean trabajar con una organización ética que inspire de confianza. Por lo que, para ser su opción principal, KPMG ha creado un marco de toma de decisiones de éticas global llamado "CARE" (*Consider, Assess, Respond, Evolve*), que funciona como una guía en el proceso de detectar problemas y de tomar decisiones que estén alineadas con nuestro propósito, valores y código de conducta.

La metodología CARE tiene cuatro fases:



- Administración de Riesgo y Calidad:

El departamento de Administración del Riesgo y la Calidad contribuye a proteger la marca y la reputación de KPMG Venezuela, al gestionar diversas situaciones y aprender de los desafíos que se presentan en la gestión y administración de los procesos y riesgos. Estamos alineados con las políticas globales de gestión de riesgos y calidad, lo que permite a la Firma tomar decisiones inteligentes y ágiles. Además, supervisamos el cumplimiento y la calidad de nuestras entregas en las tres Funciones: Auditoría, Advisory, Impuesto y Legal.

Actualmente contamos con una serie de herramientas que nos permiten velar por el cumplimiento de las políticas de gobernanza para mantener una conducta ética e íntegra en todo lo que hacemos, guiando nuestras acciones:

1. Código de conducta global y local.
2. Manual Global de calidad y administración de riesgo (GQ&RMM).
3. Política de consultas de ética e independencia.
4. Normas del Comité Disciplinario y Procedimientos Disciplinarios.
5. Programa de Anticorrupción y Soborno para dar cumplimiento a la política 14.4 del Manual Global de Riesgo.
6. Política de Inclusión, Diversidad y Equidad.

La red de Firmas a la que pertenecemos ha implementado en forma consistente una serie de controles para cada uno de los componentes mencionados abajo que en conjunto constituyen el sistema de Gestión de la Calidad basado en la Norma Internacional de Gestión de la Calidad No.1 (ISQM1) que es aplicable a las Firmas que prestan el servicio de auditoría. Asimismo, ha diseñado un programa inter Firma para probar dicho sistema integrando otros controles generales de riesgo, cuya ejecución y evaluación de resultados correspondientes al FY 23-24, nos permitió concluir que nuestro sistema de gestión de la calidad proporciona una seguridad razonable de haber logrado los objetivos de calidad.

Componentes del Sistemas de Gestión de la Calidad:



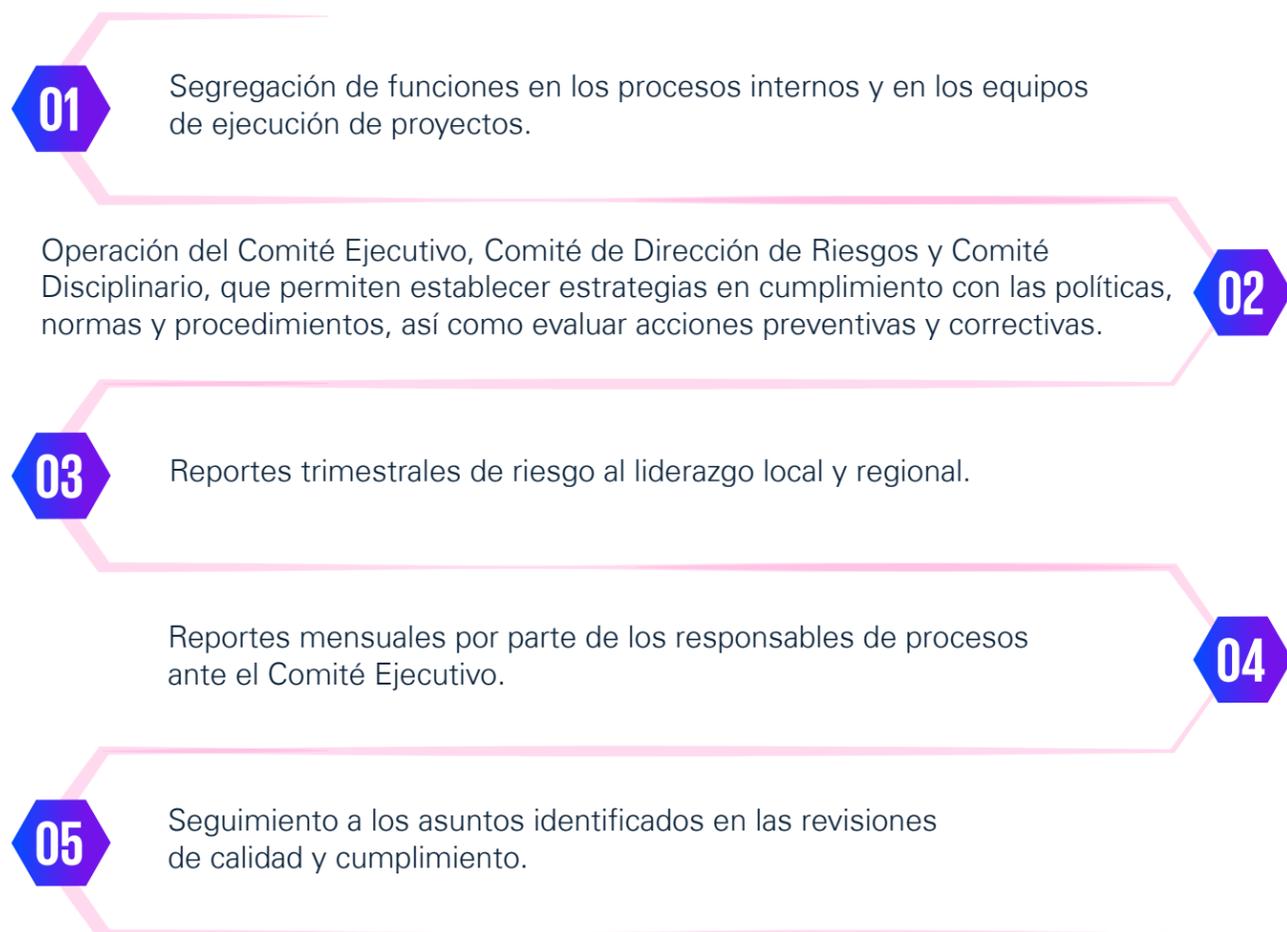
Nuestro Código de Conducta se divulgó en la red interna y nuestra página web, y cada persona del equipo de KPMG Venezuela entiende que también tiene responsabilidad en la administración del riesgo e independencia, considerando la relevancia de sus acciones frente a la calidad de los servicios ofrecidos a los clientes.

- Conflictos de interés:

(GRI 2-15)

Garantizamos un cumplimiento estricto de las normas profesionales y regulaciones aplicables a través de la ejecución de los controles diseñados para los componentes de Aceptación de clientes y compromisos y requerimientos éticos relevantes probados anualmente, lo que nos permite identificar el nivel de riesgo, conflictos de intereses y otros temas de independencia profesional que pudieran requerir la implementación de salvaguardas o impedir la aceptación de algún cliente o compromiso por temas de conflicto de intereses, reputacionales y de cualquier riesgo sobre el que no se pueda reducir o mitigar.

Nuestra estructura corporativa, manuales y políticas cumplen con las normas de calidad, ética e independencia de la red global, permitiéndonos atender a clientes locales y globales conforme a estas normas. Entre los procesos y actividades relacionados con este asunto se encuentran:



Disponemos de un proceso global para la identificación de posibles conflictos de interés y amenazas a la independencia profesional, que se activa al identificar una nueva oportunidad de servicio o al continuar con un servicio recurrente.



Aspectos que consideramos para la evaluación de los conflictos de interés:

La pertenencia a distintos consejos directivos.

La participación de socios y gerentes en cualquier consejo directivo de una entidad privada, pública, familiar, fundación o cámara gremial debe ser sometida a la aprobación del socio encargado de ética e independencia. Este evaluará la posible existencia de algún conflicto de interés o amenaza a la independencia en relación con cualquier asociación con los clientes y proveedores. El socio de Ética e Independencia (EIP) mantiene un registro de los socios y gerentes que participan en los consejos directivos distintos al de la Firma, la cual ha sido objeto de revisión y aprobación.

La participación accionarial cruzada con proveedores y otros grupos de interés.

El socio de EIP no ha identificado la existencia de participación accionarial cruzada con proveedores y otros grupos de interés con respecto al registro anteriormente mencionado.

La existencia de accionistas controladores.

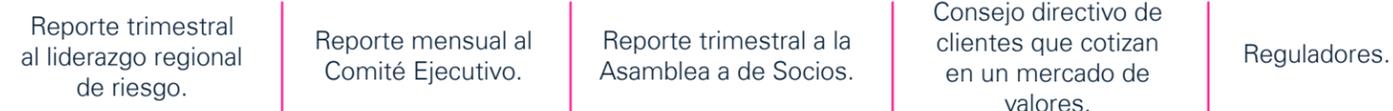
Somos una sociedad civil de profesionales independientes por lo que no existen accionistas controladores.

Las partes relacionadas, sus relaciones, transacciones y saldos pendientes.

La Firma no cuenta con partes relacionadas distintas del Escritorio Jurídico y la Fundación KPMG que funcionan como una operación integrada a KPMG. El EIP no ha identificado la existencia de participación accionarial cruzada con proveedores y otros grupos de interés.

Cuando el servicio es requerido por empresas o grupos que cotizan en un mercado de valores en el que alguna Firma miembro de la red es su auditor externo, dichos servicios requieren la aprobación previa de un consejo directivo del grupo o compañía, y esto queda documentado en dicho proceso. Además, realizamos presentaciones anuales ante este consejo directivo donde informamos sobre los servicios prestados, incluyendo el detalle de los honorarios correspondientes.

Por otra parte, contamos con instancias para reportar cualquier riesgo y/o conflictos de interés con algún poder fáctico, entre ellos:



No hemos incurrido en la necesidad de reportar algún conflicto de interés durante el FY 23-24.

- Mecanismos para comunicar inquietudes críticas:

(GRI 2-16; 2-25; 2-26)

(Indicadores de media de entrada y soporte WEPs #8; #9; #10)

En KPMG Venezuela mantenemos un compromiso firme y permanente en conservar una conducta ética que permite que nuestras acciones sean realizadas con integridad.

Nuestro liderazgo realiza constantemente esfuerzos para promover y mantener nuestra cultura ética, y nuestro actuar constante con integridad, que son la piedra angular de todo lo que hacemos. Nuestros valores de *Integrity, Excellence, Courage, Together y For Better* son constantemente promovidos, reiterados y reforzados por nuestros líderes a través de comunicaciones, capacitaciones y campañas dirigidas a toda nuestra gente, buscando siempre liderar con el ejemplo.

Fomentamos un entorno de trabajo en que nuestra gente pueda alzar su voz y comunicar conductas inapropiadas. Para ello, y como soporte a nuestra estrategia, **la Firma tiene una línea ética local y un canal internacional a través de los cuales cualquier persona pueden levantar la mano y realizar de forma anónima denuncias:**



Línea directa internacional

La línea directa internacional atiende los siguientes asuntos:

- Calidad de la auditoría.
- Calidad de la prestación de servicios.
- Independencia o conflicto de intereses.
- Integridad.
- Soborno, corrupción, lavado de dinero, fraudes.
- Seguridad o privacidad de la información.
- Ética, discriminación, acoso, intimidación, victimización u otro comportamiento inapropiado.
- Inclusión y acceso a la igualdad de oportunidades.
- Esclavitud moderna.

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

Exprésate es una línea local que atiende a nuestros colaboradores, proveedores, clientes, público en general de forma inmediata.

Está disponible en la [página web](#) de KPMG Venezuela, así como en nuestra intranet.

Nota: Garantizamos la confidencialidad, salvo en casos donde sea necesario para investigaciones adicionales, obligaciones legales o solicitudes de autoridades reguladoras.

- Las inquietudes de la Línea directa internacional de KPMG es un vehículo para que socios, colaboradores, clientes, proveedores y otras partes de KPMG informen de manera confidencial las inquietudes que tenga relaciones con ciertas áreas de actividad por parte de KPMG Internacional, Firmas miembro de KPMG o la alta dirección de una Firma miembro de KPMG. KPMG Internacional trabajo con *ClearView Strategic Partners*, con sede en Canadá, un administrador externo.

- Buzón Exprésate (canal interno y externo): El seguimiento a las denuncias es informado al Comité Ejecutivo por el socio de Ética e Independencia (EIP) y anualmente debemos reportar ante el consultor legal global de la red de Firmas a la que pertenecemos sobre cualquier reclamo o circunstancia a los que estemos expuestos.

- El Socio de Ética e Independencia, junto con el Consultor Legal de KPMG, investigan, documentan y hacen seguimiento a todos los asuntos relevantes reportados en la línea de ética local, la línea de ética de KPMG *International* y/o los asuntos recibidos de forma directa. El seguimiento realizado y las acciones propuestas son evaluadas y presentadas al Comité Ejecutivo.

En la inducción para nuevos ingresos, ascensos y admisiones a la sociedad, enfatizamos la importancia del uso de los canales de comunicación para solicitar asesoramiento y retroalimentación ante cualquier inquietud relacionada con el cumplimiento de políticas y la conducta empresarial responsable. Adicionalmente, en la capacitación "Hacemos lo correcto: Integridad", se detallan los canales de comunicación.

En caso de recibir un reclamo o queja, se mantiene una lista de asuntos investigados y resueltos por el Consultor Legal, evidenciando la gestión según corresponda. Los controles del Sistema de Gestión de la Calidad donde se documentan estos procesos son: el Requerimientos Éticos Relevantes -114, RER -114 Mecanismo de Información, GOV-116 Comunicaciones Externas y Gobierno y Liderazgo -119A, GOV-119A Investigación de Quejas y Alegaciones.

Durante el período FY 23-24 no se recibieron inquietudes críticas que reportar.

- Prácticas anticorrupción:

(GRI 205-1)

En la ejecución del Programa Anticorrupción y Soborno de la Firma **durante el FY 23-24, no identificamos situaciones irregulares ni brechas relevantes del control interno**, lo que resultó en un cumplimiento razonable de las políticas internas.

En el control de nuestro Sistema de Gestión de la Calidad (SoQM), relacionado con el componente Recursos Éticos Relevantes (RER) N° RER-271 se documentó la revisión de los siguientes controles para mitigar el riesgo de corrupción y soborno:

General:

- Segregación de funciones.
- Adecuada configuración del sistema IBS.

Específicos:

- Desembolso de proveedores –10 desembolsos más representativos.
- Arqueo de efectivo de la sede de Caracas (100% del efectivo en custodia).
- Conciliaciones bancarias (5 transacciones más significativas, antigüedad mayor a 90 días).
- Anticipos por gastos reembolsables: 48 anticipos.
- Donativos (100% - 4 donativos).

Además, contamos con una herramienta para 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 el sistema de gestión de la calidad basado en riesgos.

La revisión de calidad y cumplimiento, documentado en una prueba específica realizada para tal fin, nos permite concluir que KPMG Venezuela cumple de manera razonable con los siguientes procesos y controles que mitigan los riesgos de corrupción:

Capacitación en materia de: código de conducta, valores, integridad y canales de comunicación.

Diseño e implementación de un programa anticorrupción y soborno.

Comunicación y disponibilidad del programa anticorrupción y soborno para los socios y colaboradores.

Comunicación y disponibilidad de una línea ética para clientes, proveedores, socios y colaboradores.

Diseño de un protocolo de atención de denuncias.

Protección y defensa de los derechos humanos

(GRI 3-3; 410-1)

Estamos comprometidos con el respeto de los derechos humanos, tal como lo describe en nuestra Declaración Internacional de Derechos Humanos de KPMG Global. Esta declaración está en línea con los 10 principios rectores del Pacto Global sobre Empresas y Derechos Humanos.

El respeto a los derechos humanos está integrado en los procedimientos de calidad, riesgo y gestión del personal, así como en la cultura organizacional definida por KPMG Global. En KPMG Venezuela, nuestras operaciones están alineadas con los compromisos globales establecidos en nuestro Código de Conducta a nivel global y local, nuestra política de gestión de riesgos y la política global de integridad.

El comportamiento ético es de suma importancia para nosotros, como se refleja en nuestro Código de Conducta donde articulamos nuestra tolerancia cero a comportamientos ilegales, poco éticos o violatorios de derechos humanos, dentro de nuestra Firma como con nuestros proveedores.

“En KPMG Venezuela reconocemos nuestro papel fundamental en el respeto de los derechos humanos y lo realizamos a través de un enfoque basado en gestión de riesgo y debida diligencia.”

Nos complace informar que hasta la fecha no hemos causado ninguna afectación negativa en este ámbito. Hemos sido meticulosos en cada acción y decisión que tomamos en el negocio, promoviendo iniciativas adicionales que nos permiten seguir enalteciendo a quienes nos rodean, con un comportamiento ético conforme a los estándares de nuestra red global, y que también compartimos a nivel individual como parte de un propósito común.

A lo largo de este informe, encontrarán varias secciones que muestran con detalle lo que hacemos para garantizar la [educación y desarrollo de carrera de nuestra gente](#), la garantía de un [empleo estable, decente y próspero](#) para nuestro equipo de trabajo, el respeto por la [diversidad y orientación hacia la equidad](#), y la relación sólida y cercana que mantenemos con [nuestras comunidades](#), donde nuestros valores y compromisos globales dan una pauta en la manera en la que actuamos.

Contamos además con mecanismos claves para [atender denuncias](#) en temas antiéticos, que atenten contra nuestras mejores prácticas; pero, también de aquellos que van contra los derechos humanos, y constantemente hacemos seguimiento a cada uno de ellos.

Además, entendemos que somos corresponsables de las violaciones de los derechos humanos en las que puedan estar involucrados nuestros proveedores, clientes y aliados. Por ello, realizamos una evaluación detallada de cada persona o institución con la que nos relacionamos como parte de nuestra debida diligencia. También mapeamos constantemente nuestros riesgos para desarrollar planes de atención y mitigación de daños en caso de que se presente alguna situación irregular.

Una medida importante que tomamos para prevenir estos casos es la formación continua de nuestra gente y trabajadores que no son empleados en temas relacionados con los derechos humanos, inclusión y acceso a la igualdad de oportunidades, los canales de denuncia, la importancia de alzar la voz y el comportamiento esperado en el relacionamiento con otros como miembros de KPMG. Nos esforzamos por ser un equipo en el que todos tienen la libertad de hablar y ser escuchados con atención y respeto, y donde encontramos soluciones para seguir avanzando.

Por primera vez, la empresa contratada para brindar el servicio de seguridad para nuestras oficinas de Caracas participó en un programa formativo que incluyó temas de DDHH e Inclusión y acceso a la igualdad de oportunidades. Se dedicaron 31,5 horas en 6 talleres para 269 personas, lo que representa 91% de personal de seguridad capacitado.



Innovación y transformación digital

(GRI 3-3)

Nuestras prioridades se han estructurado en tres áreas clave:



Implementación de herramientas tecnológicas avanzadas, para optimizar las actividades y mejorar los servicios prestados a nuestros clientes.



Modernización de nuestra infraestructura, priorizando soluciones más sostenibles y alineadas con los estándares de seguridad de la información.



Desarrollo de competencias digitales, asegurando que nuestra gente cuente con las habilidades necesarias para adaptarse a los cambios tecnológicos y maximizar su potencial profesional.

En KPMG Venezuela, **la transformación digital se ha consolidado como un componente transversal de nuestra visión de negocio sostenible.** Entendemos que, la innovación va más allá de las fronteras de nuestra Firma, por esto a través de [alianzas](#) y colaboraciones con otras organizaciones, clientes, proveedores, y otros grupos de interés buscamos nuevas formas de entregar valor al mercado y la sociedad.



El equipo de innovación de KPMG Venezuela, es la encargada del desarrollo de proyectos relacionados con la innovación y mejora de productos digitales, adopciones, implementación y optimización de componentes tecnológicos alineados con todas las Funciones de la Firma.

Durante el FY 23-24 desde el área de Infraestructura de Tecnología de la Información se ha trabajado en la incursión en tecnologías de inteligencia artificial apoyando la adopción de herramientas como **Microsoft 360 Copilot**.

Esta herramienta permite mejorar la eficiencia operativa mediante la automatización de tareas repetitivas, optimiza la toma de decisiones con análisis avanzados y facilita la colaboración entre equipos al proporcionar información relevante de manera rápida y accesible por su integración con otras tecnologías de Microsoft 365.



Mónica Barrios
Head of Advisory
KPMG en Venezuela.



Nuestro objetivo es impulsar las habilidades digitales de nuestra gente, sobre todo para áreas de conocimiento que están relacionados, por ejemplo, con *Engineering Prompting*.

No solamente es utilizar estas herramientas de Inteligencia Artificial, para hacer transcripción, es saber cómo se hacen las preguntas correctas o los planteamientos más adecuados para que pueda tener mayor potencialidad. 

Adicionalmente, hemos venido desarrollando mejoras sobre nuestros productos digitales:



Aplicación de cartelera digital

Se creó una aplicación con el propósito de mostrar contenido en las carteleras digitales actualizadas, permitiendo la gestión de la proyección de imágenes y una consola de administración para el control del contenido.



Sistema de Autogestión integrada con SAP

Desarrollamos una aplicación para mejorar la eficiencia y la autonomía de los colaboradores en los procesos administrativos de la Firma. La nueva solución permite a nuestra gente acceder a su información laboral tales como: prestaciones sociales, acumulación de día de vacaciones, generación de constancias de trabajo, de manera directa y eficiente, sin necesidad de intermediarios, lo cual optimiza los procesos internos de recursos humanos y fortalece la autogestión dentro de la organización.



Automatización de transferencia de horas

Se desarrolló una solución que permite la conexión entre la aplicación IBS y SAP para las horas de formación y laborales. Esta integración mejora significativamente la eficiencia operacional al reducir el tiempo dedicado, permitiendo una gestión más precisa y automatizada.



Brochure Digital Outsourcing

Plataforma digital que facilita a los clientes acceder a información detallada sobre nuestros servicios de *outsourcing* de forma eficiente.

[Presiona aquí para más información](#)

Como parte de la red global de Firmas a la que pertenecemos, en Venezuela gestionamos un catálogo de herramientas que nos permite evaluar y seleccionar dispositivos tecnológicos que cumplan con los estándares en protección de datos, privacidad y desempeño operativo. Este enfoque garantiza que las soluciones digitales implementadas estén alineadas con las buenas prácticas; es decir, que sean seguras, eficientes y se encuentren en cumplimiento con las regulaciones.

Durante este año, hemos aumentado las pruebas piloto de distintas herramientas y soluciones digitales, evaluando su alcance antes de avanzar a una integración a mayor escala en las actividades. Estas iniciativas piloto consolidarán la base para futuras implementaciones y nos permitirán mantenernos a la vanguardia en innovación y desarrollo tecnológico. Además, se están evaluando algunas alternativas para estandarizar plataformas relacionadas con la gestión de nuestro equipo de Tecnología e Información (TI).

Por otra parte, seguimos fortaleciendo nuestras herramientas para la prestación de servicios a nuestros clientes:

KPMG Clara Workflow

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

Impulsando la innovación dentro de nuestro equipo de Auditoría, realizamos pruebas piloto con la nueva integración de Inteligencia Artificial (IA) de KPMG Clara Workflow: IQ Chat, para mejorar la calidad y la experiencia de nuestro servicio de Auditoría. Las capacidades de Inteligencia Artificial (IA) dentro de KPMG Clara Workflow incluyen la revisión de documentos para identificar factores de riesgo, el diseño de procedimientos de prueba sustantivas y la mejora de la documentación de auditoría, además de que facilita la gestión de requerimientos y manejo del proyecto y la comunicación constante con los clientes, proporcionando agilidad y eficiencia.

KPMG iManage

Una herramienta que permite el registro, gestión y mantenimiento eficaz y eficientes de documentos de los contratos de Advisory. Esta aplicación se conecta principalmente con nuestras capacidades de mantenimiento de registros, pero también con nuestros esfuerzos de automatización más amplios.

Digital Gateway

Una herramienta diseñada para los proyectos de cumplimiento tributario, diseñada para agilizar de manera eficiente y eficaz el flujo de trabajo de nuestros equipos de Impuesto y Legal.

Hemos priorizado la formación especializada en IA para nuestra gente, asegurando que adquieran las habilidades necesarias para utilizar estas herramientas de manera efectiva y responsable bajo el marco *KPMG Trusted AI*. Entre las acciones realizadas, se destaca el maratón de 24 horas dedicadas a la inteligencia artificial, diseñadas para maximizar la productividad y promover la innovación en cada área de la Firma.

El próximo año se extenderán las capacitaciones a todas las Funciones y departamentos de trabajo como parte del proceso de mejora de la calidad de los servicios y de procesos internos.

- Alianzas tecnológicas:

A escala global contamos con las siguientes alianzas estratégicas para el uso de la tecnología:

KPMG y SAP: La alianza entre KPMG y SAP ha sido una de las principales apuestas estratégicas de KPMG a nivel global y local, respaldada por un compromiso presupuestario significativo para fomentar el crecimiento orgánico. Esta colaboración fusiona la experiencia y los servicios de KPMG con la tecnología avanzada de SAP, permitiendo ofrecer soluciones integrales de transformación digital a sus clientes. Entre las soluciones más destacadas desarrolladas se encuentran la optimización de procesos empresariales a través de SAP S/4HANA, la implementación de SAP SuccessFactors para la gestión del talento y la integración de soluciones de analítica avanzada para la toma de decisiones estratégicas basadas en datos.

Actualmente, KPMG cuenta con más de 6.000 consultores especializados en SAP en toda su red global de Firmas miembro. La alianza se encuentra en una fase de expansión y consolidación, con un enfoque en la implementación de modelos operativos preconfigurados en SAP y la aceleración de la transformación digital de las empresas. El objetivo principal de la alianza es continuar innovando para ofrecer a sus clientes soluciones cada vez más avanzadas y adaptadas a las necesidades del mercado. Ambas empresas siguen colaborando estrechamente para proporcionar servicios de consultoría y tecnología de vanguardia que impulsan el crecimiento y la eficiencia de las organizaciones.

KPMG y Microsoft: La alianza entre KPMG y Microsoft ha sido una colaboración estratégica centrada en la transformación digital y la innovación. Uno de los aspectos más destacados de esta alianza es el compromiso multimillonario de KPMG en la nube de Microsoft y los servicios de inteligencia artificial (IA) durante los próximos cinco años, con el objetivo de desbloquear una oportunidad de crecimiento incremental. Las soluciones prioritarias incluyen la implementación de Microsoft Azure, Power BI, y herramientas de Data Analytics y Machine Learning, que permiten a KPMG ofrecer análisis más rápidos y mejorar la experiencia de los empleados de manera responsable y segura. Actualmente, la alianza se encuentra en una fase de expansión y consolidación, con más de 2.500 clientes conjuntos y la participación de KPMG como socio de acceso anticipado para Microsoft 365 Copilot y Azure OpenAI Service. Esta colaboración sigue fortaleciendo la capacidad de KPMG para ofrecer servicios en la nube y soluciones tecnológicas avanzadas a sus clientes.

KPMG y ServiceNow: La alianza entre KPMG y ServiceNow ha sido fundamental para la modernización de procesos empresariales a través de la automatización y la inteligencia artificial. Esta colaboración se centra en mejorar la eficiencia y productividad de las empresas mediante la implementación de flujos de trabajo automatizados en áreas como servicio al cliente, adquisiciones, recursos humanos, gestión de riesgos y tecnologías de la información. **KPMG ha sido reconocida por ServiceNow como *Americas Transformation Partner of the Year* y *Americas IT Workflow Partner of the Year***, destacando su impacto en la transformación digital de las organizaciones. Actualmente, la alianza se encuentra en una fase de expansión, con KPMG siendo el principal socio de ServiceNow para iniciativas de ESG y continuando su compromiso de desarrollar soluciones tecnológicas avanzadas que permitan a las empresas alcanzar resultados estratégicos de clase mundial

- Inversión en infraestructura y equipos:

Hemos invertido en infraestructura tecnológica que acompaña nuestra estrategia:



Compra de computadoras portátiles de generación nueva.



Licenciamiento de proveedores locales.



Soporte de infraestructura tecnológica.

Como resultado, se realizó una inversión equivalente a **8.169 horas de valor económico, en la que se adquirieron 50 estaciones de trabajo portátiles**, permitiendo reemplazar 70% de los equipos clasificados como desecho tecnológico, mejorando la productividad del equipo y alineándonos a la vez con los objetivos planteados como parte de nuestro compromiso ambiental. Para el próximo ejercicio fiscal, el reemplazo restante de los equipos tecnológicos mantendrá las mismas características:



Se renovaron las licencias para el empleo de *software* de análisis de datos, Power BI y carteleras de digitales con la adquisición de cuatro nuevas unidades, dotadas de funciones mejoradas y ecoeficientes. Estas pantallas, programables para encenderse y apagarse automáticamente, contribuyen a la reducción del consumo energético. La ubicación estratégica de estas unidades ha sido evaluada para optimizar su uso y evitar la saturación del parque tecnológico.

Es importante resaltar que, aunque el consumo energético constituye uno de nuestros criterios de selección en dispositivos tecnológicos, estamos trabajando para mejorar la medición precisa de estos consumos. Nos comprometemos a establecer esta precisión como un objetivo ambiental de implementación de mediano plazo.

Seguridad de los datos, la información y privacidad del cliente

(GRI 3-3; 418-1)

Nuestra responsabilidad incluye mantener la seguridad de la información y la privacidad de los datos personales de nuestros grupos de interés. La protección de la información es fundamental para apoyar a nuestros profesionales en la entrega de los servicios para nuestros clientes.

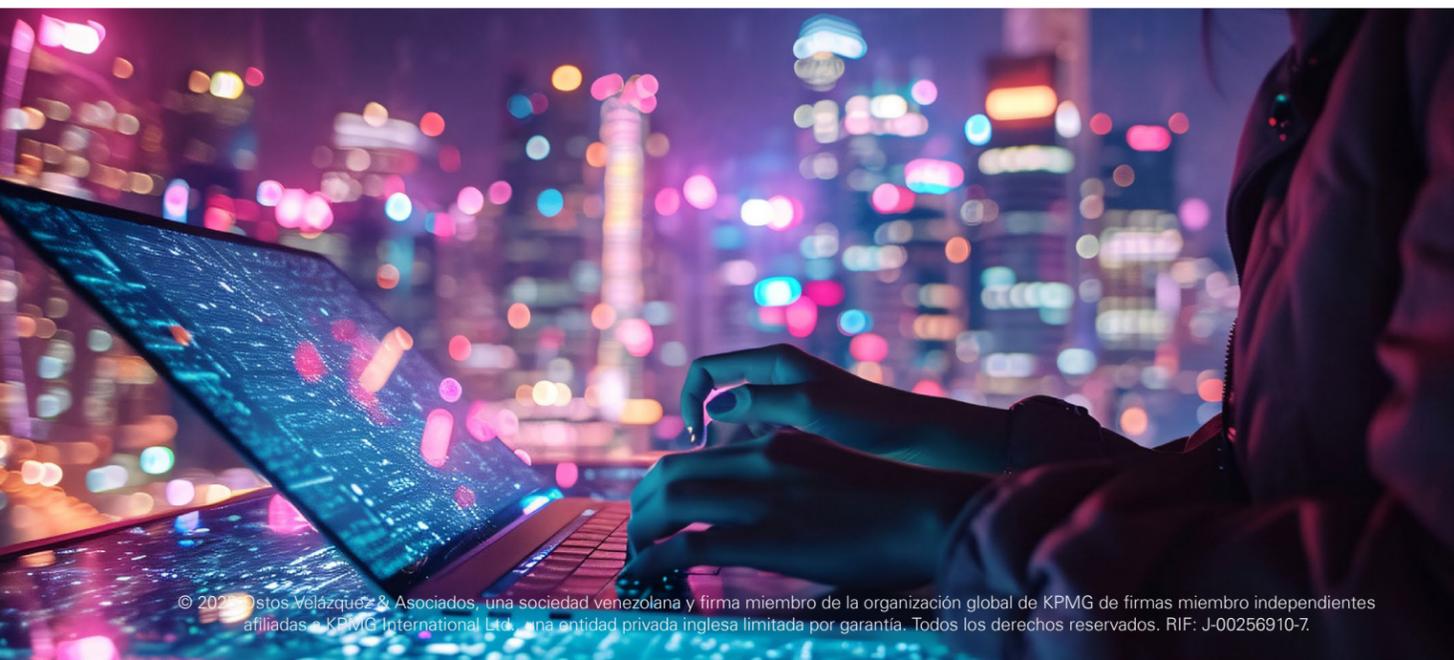
Con el incremento de los entornos digitales y el uso de herramientas de tecnologías avanzadas como la Inteligencia Artificial (IA) y la Inteligencia Artificial Generativa (*GenIA*, en sus siglas en inglés) en el trabajo, es esencial reconocer la evolución exponencial de las amenazas cibernéticas⁵, pues, constituyen un riesgo significativo para las organizaciones, debido a su capacidad para comprometer la confidencialidad, integridad y disponibilidad de datos críticos. La exposición a ciberataques puede resultar en la pérdida de información sensible, interrupciones en las operaciones, daños reputacionales y costos financieros elevados.

En KPMG Venezuela somos conscientes que la información es uno de nuestros activos más valiosos y **estamos comprometidos en cumplir y mejorar constantemente los requisitos aplicables de los sistemas de gestión de seguridad de la información, de continuidad de negocios y tratamiento de datos personales para proteger la privacidad, la integridad, la disponibilidad y la confiabilidad de la información de nuestras partes de interés, a través de la gestión de riesgos, el aseguramiento de nuestros procesos y el cumplimiento de las obligaciones legales y los requerimientos del negocio.**

Tener un impacto negativo en este tema, sería determinante para nuestro negocio ya que podría resultar en la pérdida de confianza de nuestros clientes, incumplimiento regulatorio y pérdida de ventaja competitiva. Por ello nuestra estrategia, empleada con un enfoque holístico de gestión de riesgos, comprende lo siguiente:

- 01 Infraestructura tecnológica**
Monitoreo continuo para proteger los datos sensibles y activos tecnológicos.
- 02 Talento humano**
Fomentamos una cultura de seguridad y sensibilización continua para nuestra gente.
- 03 Implementación tecnológica**
Adoptamos tecnologías emergentes como la inteligencia artificial y la automatización para mejorar la eficiencia y mitigar riesgos.

⁵ De acuerdo con el [WEF's Global Risks Report 2025](#).





Por lo anterior, las acciones realizadas durante el FY 23-24 se focalizaron en:

- 01 Actualización de nuestras políticas internas**, tales como: la de seguridad de la información, privacidad de datos y uso aceptable para mantener el cumplimiento de manera proactiva.
- 02 Fortalecimiento de nuestra cultura interna**, manteniendo a nuestra gente informada y capacitada en la manera de responder ante potenciales riesgos cibernéticos. Por lo que hemos llevado a cabo campañas de *antiphishing* y concientización sobre métodos efectivos de transferencia de la información (interna y externamente), además de contar con mecanismos que distribuya las actualizaciones de nuestras políticas o según el ejercicio de cada Departamento. Logrando sensibilizar sobre intentos fraudulentos para la obtención de información confidencial y minimizar los riesgos de filtración o accesos no autorizados.
- 03 Aplicación de herramientas mejoradas de innovación en ciberseguridad**, que robustecieron el monitoreo y la seguridad de nuestros procesos internos, involucrando la actualización de una solución tecnológica para la Prevención de Pérdida de Datos (DLP), que permite identificar y clasificar los datos sensibles y guiar a nuestra gente a tomar las acciones adecuadas cuando se detecta dicha información, protegiendo la información confidencial en diversas aplicaciones y servicios.

Con esta visión, durante el FY 23-24 no tuvimos violaciones ni brechas de privacidad, ni reclamaciones de autoridades regulatorias. Nuestra gestión de riesgos mantiene controles para prevenir las causas que puedan afectar el derecho a la privacidad de los titulares de datos personales. Además, logramos mejorar la centralización de la gestión de ciberseguridad estandarizando la estrategia de seguridad integrada, el monitoreo de inteligencia de fuentes abiertas y la resiliencia en conjunto de la gestión de amenazas internas y externas.

Nuestro modelo se encuentra en consonancia con la estrategia global de KPMG, lo que garantiza el cumplimiento de las regulaciones internacionales de acuerdo con *the International Organization for Standardization (ISO) 27001:2022*, e implica un procesamiento razonable de la recopilación, monitoreo, uso y protección de datos personales, asegurando que solo se utilicen para propósitos legítimos del negocio y con el consentimiento previo del cliente o individuo cuando sea necesario. Nos ocupamos de mantener una clasificación adecuada de los datos según su confidencialidad y los procesos de respaldo de información del negocio. Estas medidas son fundamentales para la estrategia de seguridad del negocio.

En otras soluciones basadas en nube, este año implementamos herramientas que automatizan y gestionan la seguridad de los dispositivos y aplicaciones de la Firma y nuestra gente, sin exponernos en la red a posibles amenazas.

Finalmente, y con gran orgullo, podemos decir que **durante el FY 23-24, no se registraron casos de exfiltración de datos, robo o pérdidas de datos de clientes.** Este logro refleja la eficacia de nuestras políticas y controles de seguridad.

Seguimos trabajando para que nuestros clientes y colaboradores puedan confiar en la integridad y seguridad de nuestra Firma. Además, pueden contactar vía correo a la Oficina de Privacidad de Datos VE-FMPRIVACY@kpmg.com y reportar situaciones inusuales que puedan representar un riesgo para el manejo y tratamiento de sus datos personales.

Personas

Inclusión y acceso a la igualdad de oportunidades

(GRI 3-3)
 (Indicador complementario WEPs #6)
 (Indicador de media de entrada y soporte WEPs #1; #2; #3; #6; #20; #25)

“Una cultura inclusiva basada en confianza”

La Inclusión, Diversidad y Equidad (IDE) sustenta nuestros valores y cultura organizacional, siendo vital para el desarrollo de nuestros objetivos corporativos.

- La Inclusión se trata de pertenecer, por eso nos esforzamos por hacer lo correcto, proporcionando a todas nuestras personas un entorno basado en confianza, donde podemos poner nuestro autentico yo en el trabajo y sentirnos valorados por nuestras contribuciones y perspectivas únicas.
- La Diversidad se trata de nuestras diferencias. Nos comprometemos a aceptar y respetar la variedad de experiencias, culturas, identidades y perspectivas únicas que aportamos colectivamente en KPMG.
- La Equidad se trata de acceso a oportunidades. Nos comprometemos a oponernos a las barreras y los prejuicios sistémicos. Ayudamos a nivelar el campo de juego y garantizamos que todos puedan tener éxito y prosperar en KPMG.

Durante el FY 23-24, continuamos fortaleciendo nuestra cultura de IDE, alineado a nuestra estrategia con el plan de acción colectivo de IDE definido por KPMG Global.

En KPMG Venezuela, dando cumplimiento a los requisitos de la política global de IDE de KPMG, nuestro Socio Director es responsable de defender la inclusión y acceso a la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo y de mostrar comportamientos inclusivos en línea con nuestros valores.



Ramón J. Ostos D.
 Socio Director
 KPMG en Venezuela

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

Aspiramos a construir un entorno de trabajo comprometido e inclusivo, en el que cada profesional alcanza su máximo potencial y utilizar el poder colectivo de nuestra diversidad para hacer cada vez más innovadores y acceder así a más mercados.

También se ha designado a Yanelly Márquez C. como líder de Inclusión, Diversidad y Equidad, quién forma parte del Comité de IDE del *Cluster* de Sur América y junto con la Líder de People Performance & Culture (PPC) se encarga de implementar y cumplir con nuestros compromisos de IDE e impulsar el progreso de KPMG Venezuela hacia los objetivos acordados.

Plan de Acción Colectivo de Inclusión, Diversidad y Equidad (IDE)

Nuestra gente, nuestros clientes y la sociedad en general esperan que tengamos una agenda sólida de Inclusión, Diversidad y Equidad, vinculada a la S de ESG, nuestro Plan de Impacto (llamado globalmente *Our Impact Plan*) y nuestra ambición de Confianza y Crecimiento. **Nuestro Plan de Acción Colectivo de IDE establece los pasos que está tomando KPMG para impulsar estos temas dentro de nuestras Firmas y dentro de las comunidades a las que nos enorgullece apoyar.**

Cinco áreas críticas para alcanzar nuestros objetivos

- 01 Liderazgo responsable**
Garantir *accountability* a través de metas, expectativas y compromisos claros de IDE.
- 02 Políticas y pautas**
Implementar la Política Global de IDE para que todos(as) estemos conscientes de los comportamientos requeridos y los mecanismos disponibles de denuncia y podamos invertir nuestro tiempo en iniciativas de IDE.
- 03 Métricas e informes transparentes**
Establecer una ambición clara de Inclusión, Diversidad y Equidad, y establecer *targets* y metas apropiados y mensurables.
- 04 Recursos educativos**
Diseñar, desarrollar y seleccionar un conjunto global y regional de recursos accesibles para todos(as) y ayudar a garantizar que no existan sesgos en los procesos clave de talento.
- 05 Compromiso externo**
Impulsar una serie de iniciativas externas para apoyar y educar a nuestros clientes y comunidades.



En KPMG Venezuela estamos convencidos de la riqueza que proporciona la diversidad y su beneficio para la construcción de la sostenibilidad. La diversidad nos permite entender y afrontar los retos con soluciones innovadoras.

Promovemos la equidad de género como un valor que nos permite tomar acción frente a la inclusión de toda nuestra diversidad en un entorno seguro, pensando siempre, en que nuestra gente extraordinaria puede desarrollar al máximo sus capacidades.

Construir una fuerza laboral diversa en género con una clara representación femenina en los niveles más altos del liderazgo es una prioridad estratégica. Nuestra gestión está enfocada en fortalecer y mantener nuestra representación femenina en nuestro liderazgo, alineados con la meta global de lograr un 33% de representación de mujeres en cargos de socios y directores para el 2025.

KPMG Venezuela, está muy orgulloso de informar que **nuestra composición de socios y directores es de 61% mujeres y 39% hombres.**

Durante el FY 23-24 fue nombrada la líder de Advisory, que junto con la líder de Impuesto y Legal integran el Comité Ejecutivo, logrando que el mismo este conformado por 33% de mujeres.

También, durante el FY 23-24, continuamos construyendo estrategias de aprendizaje y empoderamiento, diseñamos espacios de formación para el liderazgo dirigidos a socios(as), directores(as) y gerentes, sobre temas relacionados con liderazgo, sesgos inconscientes, *marketing*, inteligencia artificial, programas de mentorías, violencia de género, acoso, empoderamiento de las mujeres, personas con discapacidad y comunidad LGBTQ+.

Nos apoyamos en políticas⁶, iniciativas y mecanismos claves que nos ayudan a cumplir con nuestros objetivos en esta materia, por ejemplo:

- La política de Inclusión, Diversidad y Equidad.
- Políticas de captación, selección y *onboarding* que garantizan una gestión de reclutamiento y selección basada en los principios de inclusión y acceso a la igualdad de oportunidades.
- La política de igualdad de género de mercadeo y comunicaciones.
- La Declaración de KPMG sobre la inclusión LGBTQ+.
- El [Decálogo de Solidaridad](#) a través del cual destacamos la importancia del apoyo, reconocimiento y trato solidario en el desarrollo profesional y personal de las mujeres dentro de la Firma.
- Indicadores claves del desempeño claramente definidos para los asuntos de IDE, aplicables a todos los niveles de la organización.
- La política de protección por paternidad, maternidad o lactancia que garantiza que se disponga de licencias de apoyo y políticas favorables a la familia que requiera la licencia parental.

⁶ Las políticas están disponibles para nuestra gente en la intranet.

- La política de oficina virtuales, presenciales e híbridas la cual aplica para todo el personal que integra la Firma a nivel nacional, beneficiando a padres, madres y cuidadores/as, independientemente del sexo o estado civil, de modo que puedan integrar el empleo con otras áreas de la vida.
- Programas de Responsabilidad Social que promueven espacios de formación y apoyo que impactan positivamente en las comunidades y que priorizan el desarrollo personal y profesional de las mujeres y jóvenes participantes.

Además, nos alineamos con la *Global IDE Inclusive Talent Process Guide*, una guía que ofrece las mejores prácticas para impulsar el impacto de un enfoque de inclusión y acceso a la igualdad de oportunidades en áreas clave como la contratación, la compensación, la evaluación del desempeño y las promociones.

- Somos signatarios de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs):

- (GRI 401-3)
- (Indicadores esenciales WEPs #1, #2, #3, #4, #5, #6, #7, #8)
- (Indicadores adicionales WEPs #9, #10)
- (Indicadores de media entrada y soporte WEPs #24)

Queremos destacar algo que nos llena de mucho orgullo, y es que desde el año 2020 [somos signatarios de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres \(WEPs, por sus siglas en inglés\)](#) los cuales están enfocados en la sensibilización y amplificación de siete Principios clave para el trabajo desde el ámbito empresarial en pro de las mujeres de toda su cadena de valor. Este marco voluntario se enfoca en:

	<p>Principio 1</p> <p>Promover la igualdad de género desde la Alta Dirección.</p>	<p>Principio 2</p> <p>Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo, respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.</p>	<p>Principio 3</p> <p>Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.</p>
	<p>Principio 4</p> <p>Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.</p>	<p>Principio 5</p> <p>Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y mercadotecnia a favor del empoderamiento de las mujeres.</p>	<p>Principio 6</p> <p>Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y liderando con el ejemplo (cabildeo).</p>

Frente a este compromiso, presentamos nuestros resultados del año para los indicadores esenciales WEPEs:

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?

Contamos con una línea directa internacional y "exprésate" para denuncias locales (0212)277.41.73 o expresate@kpmg.com



Este año fiscal, no tuvimos denuncias.

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.

FY22-23 FY23-24

Cantidad de empleados que se han acogido al permiso parental.

♀ 3 ♂ 1 ♀ 4 ♂ 2

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

♀ 3 ♂ 0 ♀ 4 ♂ 2

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.

♀ 2 ♂ 0 ♀ 3 ♂ 0

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

♀ 67% ♂ 0% ♀ 100% ♂ 100%



Indicadores esenciales WEPEs

**KPMG Venezuela
FY 23-24**

6 Porcentaje de promociones y oportunidades de carrera para directores y socios

18% de las mujeres que trabajan en la Firma fueron ascendidas. 20% de los hombres que trabajan en la Firma fueron ascendidos.



1 Porcentaje de mujeres y hombres empleados como porcentaje del número total de empleados.

♀ 62%
♂ 38%

Notas:

Se incluyen trabajadores que no son empleados, según categorización GRI (Aprendices INCES, operarios de limpieza, oficiales de seguridad y personal de reproducción).

No se incluyó una persona que está en *Mobility*.

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
81% ♀ ♂ 19%

* Constituido por 28 personas. Se refiere a nuestro Gobierno Corporativo.

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

Comité Ejecutivo*:
33% ♀ ♂ 67%

* Constituido por cinco personas. El Comité Ejecutivo es nuestro máximo órgano de gobierno corporativo.

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

15% más las mujeres que los hombres.

5 Porcentaje de nuevas contrataciones

53% Mujeres 47% 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.

- Nuestras mujeres asumen roles claves liderazgo corporativo y en tecnología:

(Indicadores complementarios WEPs #1)

Para KPMG Venezuela cada año es importante impulsar la participación de más mujeres en roles claves para la gestión corporativa, y estamos convencidos de que no existen barreras para lograrlo, pues apostamos y nos ocupamos de su mejor desempeño, desarrollo de competencias técnicas, *soft skills* y empoderamiento, para ocupar cargos que tradicionalmente poseen poca representatividad de mujeres. Hasta el momento tenemos los siguientes:

- El Departamento de *Information Technology Services (ITS)*, es liderado por una socia, que también lidera la Función de Advisory.
- Contamos con una socia de Impuesto en el Comité Ejecutivo, quien también es la Líder de la Función de Impuesto y Legal.
- El departamento de TI cuenta con una gerente mujer.
- Tenemos una socia que lidera la estrategia de Inclusión, Diversidad y Equidad (IDE).
- La NITSO (*National IT Security Officer*) es una mujer.

Estamos convencidos del potencial ilimitado de nuestras colaboradoras y trabajamos activamente para brindarles las oportunidades y el apoyo necesarios para que puedan alcanzar sus metas y contribuir significativamente al éxito de nuestra Firma.

- Visibilizamos la importancia de Día Internacional de la Mujer

Este año, en el marco de nuestro compromiso con la igualdad de género, llevamos a cabo una sesión especial para profundizar conocimientos y sensibilizar a nuestra gente sobre la importancia de conmemorar el Día de la Mujer. A través de esta iniciativa, reafirmamos nuestros objetivos con el empoderamiento de las mujeres, haciendo visible el rol de la Firma para lograrlo en el mercado, con nuestra gente y en la comunidad.



Además, nos llena de mucho orgullo que **nuestra socia Alessandra Montagna**, líder de las soluciones de Impuesto, haya sido **reconocida como una de las 100 protagonistas edición 2024**, un evento que busca reconocer y valorar el trabajo de mujeres que promueven los derechos humanos y el empoderamiento femenino en Venezuela.



Alessandra Montagna
Líder de Impuesto y Legal
KPMG Venezuela

Distribución de nuestra gente

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

(Indicadores esenciales WEPs #1; #2; #3)

(Indicadores adicionales WEPs #1; #3; #17; #21)

Al 30 de septiembre de 2024 (cierre del año fiscal de este reporte) nuestro equipo de trabajo estaba conformado por:

Clasificación de empleados por condición laboral:

Indicador	FY 22-23			FY 23-24		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Número de empleados	82	154	236	92	165	257
Número de empleados fijos	76	150	226	86	162	248
Número de empleados temporales	6	4	10	6	3	9
Número de empleados a tiempo completo	82	154	236	92	164	256
Número de empleados a tiempo parcial	0	0	0	0	1	1

Notas:

I. La unidad equivalente para determinar la categoría de empleado a tiempo completo es el cumplimiento de una jornada laboral de 40 horas semanales, 5 días a la semana, de acuerdo con la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras, art. 173.

II. No hay un incremento significativo en el total de colaboradores, las variaciones forman parte de la rotación normal de nuestros colaboradores y la contratación de nuevos perfiles de *staff* al inicio del año fiscal.

III. Según la definición de GRI para empleados.

Porcentaje de hombres y mujeres empleados:

	FY 22-23	FY 23-24
 Hombres	34,7%	35,8%
 Mujeres	65,3%	64,2%

Así es la clasificación de nuestros colaboradores por oficina y condición laboral:

Indicador	Barquisimeto		Caracas		Maracaibo		Maracay		Puerto La Cruz		Puerto Ordaz		Valencia		Total	
Número de empleados	7	8	153	171	9	8	6	6	23	18	8	7	30	39	236	257
Número de empleados fijos	7	8	144	164	9	8	6	6	23	18	8	7	29	37	226	248
Número de empleados temporales	0	0	9	7	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	10	9
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 de tiempo completo	7	8	153	170	9	8	6	6	23	18	8	7	30	39	236	256
Número de empleados a tiempo parcial	153	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1

FY 22-23 | FY 23-24

Colaboradores por categoría de diversidad:

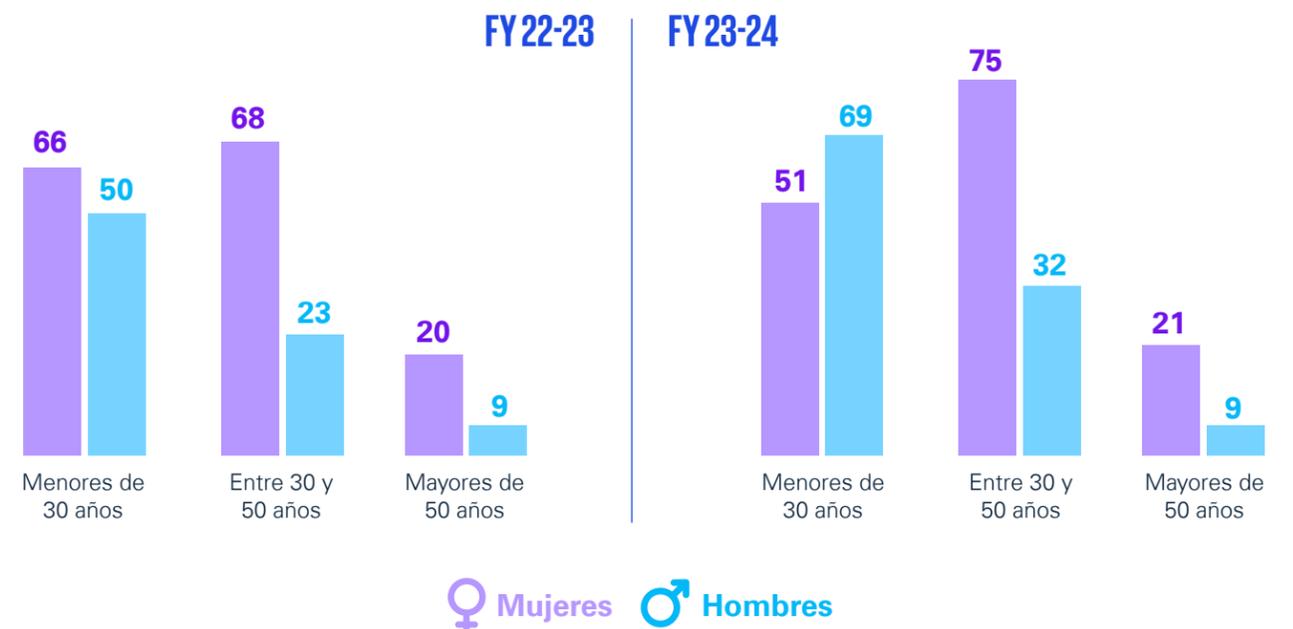
Al cierre del período de este informe contamos con:

2 personas con discapacidad.

1 persona extranjera.

Estas personas se mantienen desde el FY 22-23.

Colaboradores por grupos etarios:

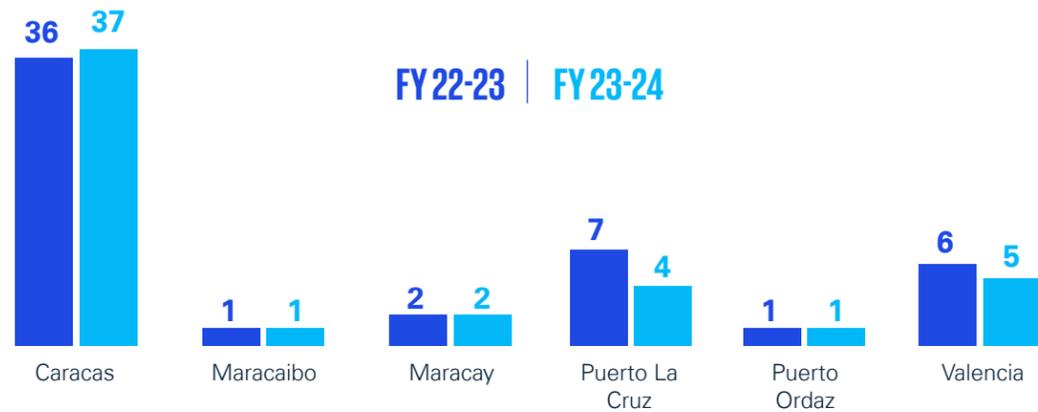


Altos ejecutivos contratados de la comunidad local:

Hemos definido lo siguiente:

- Altos ejecutivos = directores, gerentes sénior, gerentes.
- Comunidad local = lugar donde se ubica cada colaborador.
- Ubicaciones de operaciones significativas = se consideran todas las oficinas de KPMG 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 según ubicación geográfica:



Clasificación de los altos ejecutivos por función y ubicación geográfica:

FY 22-23	Caracas	Maracaibo	Maracay	Puerto La Cruz	Puerto Ordaz	Valencia
Asesoría	4					
Auditoría	13		1	6	1	5
Impuesto	3	1	1			1
Legal	1					
Infraestructura	15			1		
Total	36	1	2	7	1	6

FY 23-24	Caracas	Maracaibo	Maracay	Puerto La Cruz	Puerto Ordaz	Valencia
Asesoría	15					
Auditoría	13		1	3	1	4
Impuesto	5	1	1			1
Legal	1					
Infraestructura	13			1		
Total	37	1	2	4	1	5

Tasa de rotación anual de personal por género, región y grupos etarios:

Este indicador nos permite medir el porcentaje de colaboradores que se retira de la Firma durante el año fiscal.



Este año hemos logrado disminuir la rotación de personal, gracias a diversas estrategias de retención basadas en análisis de compensación y acciones para mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores y colaboradoras.

Para este año hemos agregado el indicador de rotación de personal por grupos etarios, esto nos permite comprender cómo es la rotación según las generaciones y las categorías laborales de nuestra Firma de modo que podamos seguir impulsando nuevas estrategias con una visión diversa y multigeneracional:

Indicador	Barquisimeto	Caracas	Maracaibo	Maracay	Puerto La Cruz	Puerto Ordaz	Valencia
♂ Hombres menores de 30 años		15,63	33,33	50			20
♂ Hombres entre 30 y 50 años		17,65			50		25
♂ Hombres mayores de 50 años		14,29					
♀ Mujeres menores de 30 años	20	13,16	25			25	
♀ Mujeres entre 30 y 50 años		7,14	50		54,55		
♀ Mujeres mayores de 50 años		11,76					

Índice de ausentismo:

Conocer el índice de ausentismo es fundamental para evaluar la eficiencia y el bienestar de los empleados. Está relacionado con la cantidad de tiempo que estos no están presentes en sus puestos de trabajo debido a diversas razones, como enfermedades, permisos personales o problemas familiares. En nuestra Firma, entendemos la importancia de mantener un registro preciso de este índice para poder implementar estrategias adecuadas que promuevan la salud y el compromiso de nuestros empleados con el trabajo.

Para medir el índice de ausentismo se lleva un registro detallado de ausencias, segmentado por género.



Nota: este año la mayor incidencia en el ausentismo fueron los permisos del ejercicio⁷.

Trabajadores que no son empleados de nuestra Firma:

Nuestra Firma mantiene relaciones contractuales con:



En ese sentido, contamos con 12 personas trabajadoras que no son empleadas, clasificadas de la siguiente manera:

Trabajadores que no son empleados de nuestra Firma:

Indicador	FY 22-23		FY 23-24	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Operarios y operarias de limpieza de las instalaciones de la Firma	2	4	2	4
Oficiales de seguridad	6	0	5	0
Operarios para traslado terrestre de profesionales	2	0	0	0
Operario para reproducción de impresión y gestión documental	0	0	1	0
Aprendices INCES	0	0	0	0

Notas:

I. Hasta el año 2023, contábamos con un personal interno para algunos traslados corporativos; sin embargo, para el 2024 contamos con un servicio de traslado ofrecido por un proveedor externo, con la intención de garantizar la cobertura completa de nuestra gente de Caracas para garantizar que se trasladen de manera segura para atender los asuntos necesarios con clientes.

II. Para el FY 23-24 se agregó el cargo de operario para impresión y gestión documental.

⁷ Nos referimos a que la Firma concede permisos de tres días remunerados a 100% de sus empleados por si requieren ausentarse de sus labores por concepto de: matrimonio, asuntos personales, graduación, fallecimiento de familiares u otros trámites legales.

Selección, retención y gestión del talento humano

(GRI 3-3)

Nuestras acciones vinculadas a las relaciones laborales están orientadas a garantizar condiciones que favorezcan el desarrollo económico, bienestar, y crecimiento personal y profesional de nuestra gente, asegurando los derechos y deberes de todas las partes.

Consideramos a nuestra gente como un pilar fundamental para la continuidad y calidad de nuestros servicios. Por ello, cada año trabajamos para atraer, retener y capacitar a nuestro talento, asegurando un entorno laboral seguro y libre de discriminación, donde las oportunidades de crecimiento y compensación sean justas y equitativas.

La experiencia de nuestros colaboradores es clave para liberar su potencial, motivarlos a impactar positivamente y crear un entorno de pertenencia. La atracción de KPMG Venezuela como empleador se basa en la experiencia extraordinaria que ofrecemos a nuestra gente y nuestra capacidad para cumplir esa promesa; sin embargo, reconocemos que los cambios económicos en nuestro país afectan la posibilidad de retención; por ello, nos enfocamos en escuchar las necesidades y expectativas de nuestros equipos, para innovar y ofrecerles beneficios que mejoren su satisfacción personal y profesional, con iniciativas de capacitación, salud mental y física y recreación, además de la medición constante de nuestro clima organizacional.

Por otra parte, sabemos que visualizar el futuro de nuestra Firma implica apostar por las nuevas generaciones. Por ello, además de fortalecer el desarrollo de nuestros colaboradores, promovemos el cambio e impulsamos la educación de jóvenes que, en el futuro, asumirán el liderazgo y contribuirán al crecimiento sostenible de nuestro negocio. En ese sentido, desde el departamento de reclutamiento y selección, desarrollamos e implementamos programas para asegurar el acceso igualitario a la capacitación profesional en diferentes niveles para los candidatos a las vacantes de KPMG, principalmente para aquellos que están en la posición de acceder al primer empleo. En este proceso promovemos un espacio inclusivo, igualdad de oportunidades educativas y laborales para todas y todos, eliminando brechas en el conocimiento básico para el empleo, disparidades de género y asegurando un acceso equitativo a los recursos mínimos necesarios para potenciar su desarrollo profesional.

- Nuestras formas de conectar con nuevos profesionales:

En KPMG Venezuela, hemos implementado varias iniciativas para ofrecer a jóvenes profesionales de diferentes carreras, tanto de universidades públicas como de privadas, la oportunidad de mostrar sus talentos y aptitudes, a la vez que tienen la oportunidad de conocer la oferta de KPMG para su desarrollo profesional. Estas iniciativas desempeñan un papel fundamental en el apoyo a la educación y el desarrollo de los jóvenes, facilitando su integración en el mundo corporativo y guiándolos hacia su primer empleo.

Este año hemos ampliado estas iniciativas a estudiantes de bachillerato, con el objetivo de fortalecer nuestras alianzas con instituciones educativas y empresariales, impulsar nuestra marca empleadora entre las nuevas generaciones y brindar un espacio que permite el acercamiento al mundo corporativo. A través de estas acciones, promovemos su aprendizaje práctico, fomentamos su espíritu de liderazgo y una cultura de alto desempeño.

Las iniciativas que desarrollamos este año fueron:

1. El KPMG Ideation Challenge (KIC):

Es una competencia diseñada para incentivar a estudiantes universitarios a crear soluciones innovadoras y con tecnología aplicada a los negocios para lograr un impacto positivo en nuestra comunidad.

Se compone de cuatro fases:

1 Postulación y entrevistas
La competencia inició con la fase de postulación y entrevistas, donde se recibieron 121 postulaciones (63 de mujeres y 58 de hombres) de 14 estados del país, resultando en 52 seleccionados (22 mujeres y 30 hombres) que cumplieron con los criterios de admisibilidad establecidos para la competencia.

2 Programa formativo
- 1 sesión de *Kick-Off*: En esta sesión inicial, se presentaron los objetivos del programa, se explicaron las áreas de formación y se establecieron las expectativas para los participantes.
- 10 sesiones de formación en 8 áreas esenciales para definir su idea: IA Generativa, Mercados, Innovación, Criterios ESG, Finanzas, Viabilidad de Proyecto, Transformación Cultural y *Pitch*.

3 Mentorías para el desarrollo de ideas
Los mentores y mentoras dedicaron 40 horas a los equipos. Durante estas sesiones, los participantes recibieron orientación personalizada y apoyo continuo de mentores expertos para desarrollar y perfeccionar sus ideas.

4 Competencia
La actividad final de esta competencia es presentar la idea/solución elaborada por los equipos ante un jurado, compuesto por profesionales de alto nivel de KPMG Venezuela y algunos invitados especiales del sector de tecnología.

En la celebración de la 10ma edición del programa a nivel global y la 4ta edición en Venezuela enfocamos el desafío en **identificar una necesidad dentro de una empresa y plantear una solución integrando inteligencia artificial generativa en sus operaciones, que sea innovadora, realista y alineada con criterios ambientales, sociales y de gobernanza** (ESG, por sus siglas en inglés).

Una vez pasado el proceso de postulación y entrevistas, nuestros jóvenes estuvieron trabajando más de tres meses buscando soluciones al reto 2024.



El KIC en números:



En este proceso fueron acompañados y evaluados por:



El proyecto ganador se enfocó en la aplicación de inteligencia artificial en la ganadería regenerativa. El equipo, formado por tres estudiantes de la Universidad Santa María en Puerto La Cruz (USM), de las carreras de Ingeniería en Sistemas y Contaduría Pública, presentó una solución que destacó por su creatividad y viabilidad. Gracias a su excelente participación, **estos estudiantes fueron seleccionados para realizar pasantías de 480 horas en KPMG Venezuela, en las áreas de IT Audit y Auditoría Externa, en la oficina de Puerto La Cruz.**



Esta competencia es una herramienta valiosa para identificar y atraer a jóvenes talentos que pueden contribuir significativamente a la organización, por lo que se seleccionaron 16 participantes de esta edición para ingreso al programa *Pre-Onboarding*.

2. Pre-Onboarding:

El programa desarrollado por KPMG Venezuela tiene como propósito proporcionar formación y capacitación gratuita y oportunidades laborales a estudiantes universitarios y egresados de diversas carreras y universidades del país. Este programa fortalece el perfil profesional de los participantes, preparándolos para su primer empleo y se ha establecido como una herramienta estratégica para atraer y desarrollar talentos jóvenes que pueden contribuir significativamente a la Firma.

Durante el programa, los estudiantes reciben capacitación en temas técnicos y habilidades que mejoran sus perfiles profesionales. Muchos jóvenes profesionales optan por postularse a KPMG Venezuela para avanzar en su carrera; sin embargo, el objetivo principal del *Pre-Onboarding* es prepararlos para el mercado laboral nacional. Permitiendo que muchos desarrollen sus carreras en nuestra Firma o en otras empresas y organizaciones.

A través de este programa, KPMG ofrece a los participantes una experiencia de aprendizaje completa que **incluye 19,5 horas de formación en temas técnicos y habilidades potenciadoras**. La metodología de "Todos Somos Líderes" asegura que los participantes estén alineados con los principios de desempeño y liderazgo de KPMG Venezuela, preparándolos para enfrentar las exigencias laborales y mejorar sus oportunidades a la hora de conseguir y mantener su primer empleo.

El proceso de reclutamiento y selección es riguroso, se evaluaron un total de 226 candidatos, de los cuales 194 fueron para el área de auditoría externa (104 mujeres y 90 hombres) y 32 para el área de *IT Audit* (8 mujeres y 24 hombres).

Número de participantes evaluados 226 ♀ 112 ♂ 114

Número de participantes seleccionados 53 ♀ 28 ♂ 25

20  **universidades**

Regiones centro, occidente, oriente y capital del país.

Notas: 16 participantes de los seleccionados fueron tomados de la base de datos del programa KPMG *Ideation Challenge* (KIC).

El programa cuenta con la participación de 19 facilitadores que son parte del Liderazgo de las oficinas de Caracas, Valencia y Puerto La Cruz, quienes utilizan el sistema de *Global Learning Management Systems* (GLMS) para impartir los tres módulos de manera híbrida. Los contenidos del programa abarcan:

- 01 Conocimientos contables básicos para el entendimiento de las auditorías.
- 02 Contenido técnico: principios básicos sobre el proceso de auditoría en KPMG, presentación de estados financieros, ingresos, costeo y valoración de inventarios, propiedad, planta y equipo.
- 03 Rol de los especialistas en los procesos de auditoría.
- 04 Contenido transversal: aplicable a todos los participantes del curso, busca fortalecer habilidades blandas a través de diversas dinámicas, donde se busca evidenciar competencias de cada participante.

Este programa no solo fortalece la marca empleadora de KPMG al atraer diversos talentos, sino que, también apoya a las universidades públicas y privadas a nivel nacional a conectar con el sector privado y cerrar las brechas entre la teoría y las prácticas profesionales. Adicionalmente, ofrece a los jóvenes una visión amplia para establecer su propósito profesional y evaluar las mejores opciones laborales, fomentado así la excelencia educativa y laboral.

Nueva Fase de Calibración:

Inspirados siempre en mantener los más altos estándares de calidad en nuestros programas, incluimos este año una etapa de calibración que permitió evaluar el desempeño de cada candidato de manera integral. Evaluamos el desempeño de cada candidato en relación con las expectativas del rol y el perfil técnico requerido, centrándose en las competencias de la Firma y nuestros valores. Además, se revisó cada desempeño en comparación con un grupo de pares, promoviendo la transparencia y la estandarización de los criterios de admisibilidad para el cargo y el área funcional.

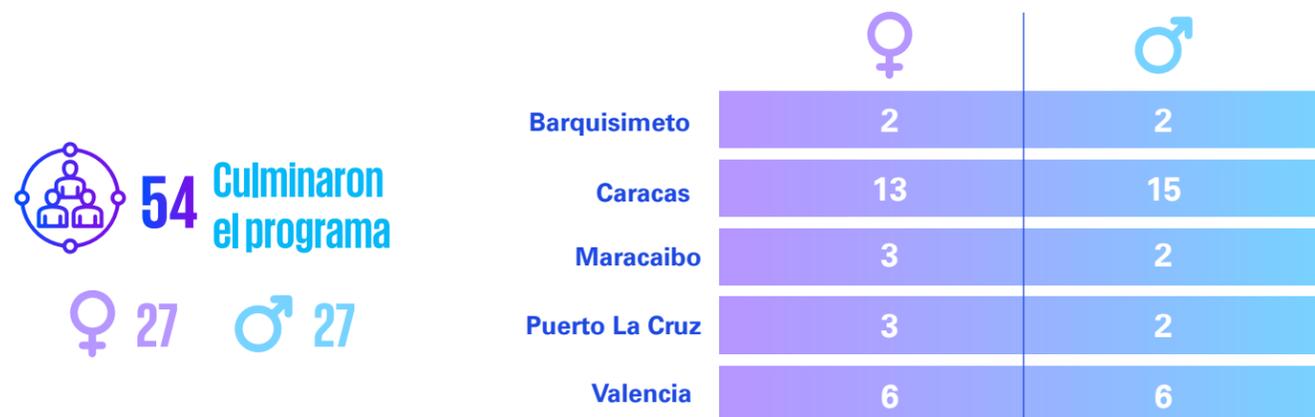
Durante la fase de calibración se cubrieron los siguientes puntos:

Habilidades estandarizadas comportamientos y técnicas mediante la guía "Todos somos líderes" y prueba técnica.	Fortalezas clave y áreas de desarrollo.	Progreso en relación con los objetivos.	Desempeño frente al grupo de pares.
Comentarios de los facilitadores a lo largo del programa.	Preparación para el avance profesional.	Revisión de los sesgos.	Unificación de criterios de admisibilidad aprobados por los líderes funcionales.

Se llevó a cabo una discusión basada en evidencias sobre los resultados del desempeño observado que resultó en 39 aprobados para Auditoría (20 mujeres y 19 hombres).

Este enfoque permitió un margen de efectividad de candidatos elegibles en entrevistas técnicas del 88% en Caracas, Puerto La Cruz, Maracaibo, Barquisimeto y Valencia tanto para el área de Auditoría como de *IT Audit*. Los resultados de la formación técnica revelaron que los tres primeros lugares fueron ocupados por participantes la Universidad Central de Venezuela (UCV), Universidad Santa María (USM) y la Universidad Metropolitana (UNIMET).

Participantes que culminaron el pre-onboarding:



Notas: El programa cerró con 27 hombres y 27 mujeres, dado que tuvimos una deserción (mujer) y se incluyeron dos hombres acreditados desde el *Pre-Onboarding* FY 22-23 a quienes se le realizó seguimiento y acompañamiento para su ingreso.

Al concluir la formación, los participantes recibieron un certificado digital, el cual detalla el contenido impartido y cuenta con el aval de haber participado en un programa formativo de KPMG Venezuela. Este certificado valida la culminación del programa y representa un reconocimiento oficial de su compromiso y adquisición de conocimientos, además es integrado por los estudiantes es su currículo como parte de su formación para el empleo.



3. Primera edición de KPMG Experience "Inspirando e impulsando a los líderes del futuro":

Es una oportunidad que nos permite dar a conocer el mundo corporativo y las distintas áreas en las que nos desarrollamos, además de fomentar el estudio de carreras financieras a través de experiencias prácticas. En este programa brindamos a jóvenes de bachillerato una experiencia inmersiva en la cultura y el día a día de Nuestra Firma permitiéndole a los participantes un acercamiento genuino al mundo corporativo.

En esta primera edición recibimos a tres estudiantes de quinto año de bachillerato para realizar pasantías durante tres semanas. Los participantes estuvieron haciendo prácticas en los departamentos de Auditoría, Consultoría, Asesoría Financiera, Sostenibilidad y Responsabilidad Social Corporativa para obtener una visión integral de las operaciones de la Firma. Cada estudiante fue asignado a un mentor experimentado que los acompañó y supervisó durante su estancia, ofreciendo orientación y apoyo en cada paso.

Esta oportunidad les permitió desarrollar habilidades y aptitudes, así como adquirir conocimientos y experiencias, aplicando lo aprendido en las aulas y conociendo un poco del mundo laboral de la mano de nuestros profesionales, con la intención de motivarlos a continuar con su formación académica y a convertirse en los líderes del futuro.



Innovando con estas actividades, desde KPMG Venezuela tenemos el objetivo de convertirnos en una fuente de inspiración para los próximos líderes y posicionarnos como la marca empleadora para las nuevas generaciones.

4. Eventos universitarios y ferias de empleo:

En estos eventos, expertos de diversas áreas comparten su conocimiento y experiencias, fomentando un ambiente de aprendizaje continuo y colaboración. La interacción directa con profesionales del sector permite a los estudiantes y aliados mantenerse actualizados con las últimas tendencias y avances, fortaleciendo su formación y preparación para los desafíos del mercado laboral.

Participamos en 10 ponencias en universidades a nivel nacional, abordando los temas:

- Finanzas Sostenibles.
- Efecto fiscal del diferencial cambiario.
- Riesgo del fraude visto desde el enfoque de la auditoría financiera.
- Auditoría interna y auditoría forense.
- Auditoría del futuro y la inteligencia artificial.
- Transformación sostenible.
- Tributos: el gran reto de hacer negocios en Venezuela.
- Importancia de la RSE desde la visión organizacional.
- Riesgo y fraude para emprendedores.

Además, **participamos en nueve ferias de empleo y pasantías** en las ciudades de Caracas y Maracay. En estos espacios, el equipo de captación y selección, estuvo acompañado por profesionales de las diferentes áreas de servicio de la Firma, quienes interactuaban con la población estudiantil y profesional disipando sus dudas e inquietudes y comentando su experiencia dentro de KPMG.



Es importante resaltar que los perfiles captados abarcan una diversidad de niveles académicos, carreras universitarias y experiencia profesional, por lo que son analizados por el departamento de captación y selección para su respectiva evaluación, considerando las oportunidades laborales e iniciativas ofrecidas por KPMG.



Durante nuestra participación en las ferias universitarias promovemos el cuidado del medio ambiente y lo informamos al público. Nuestra difusión es completamente digital y los interesados pueden escanear los códigos QR que los llevan a los formularios de postulación o pueden escribir directamente al correo postulate@kpmg.com.

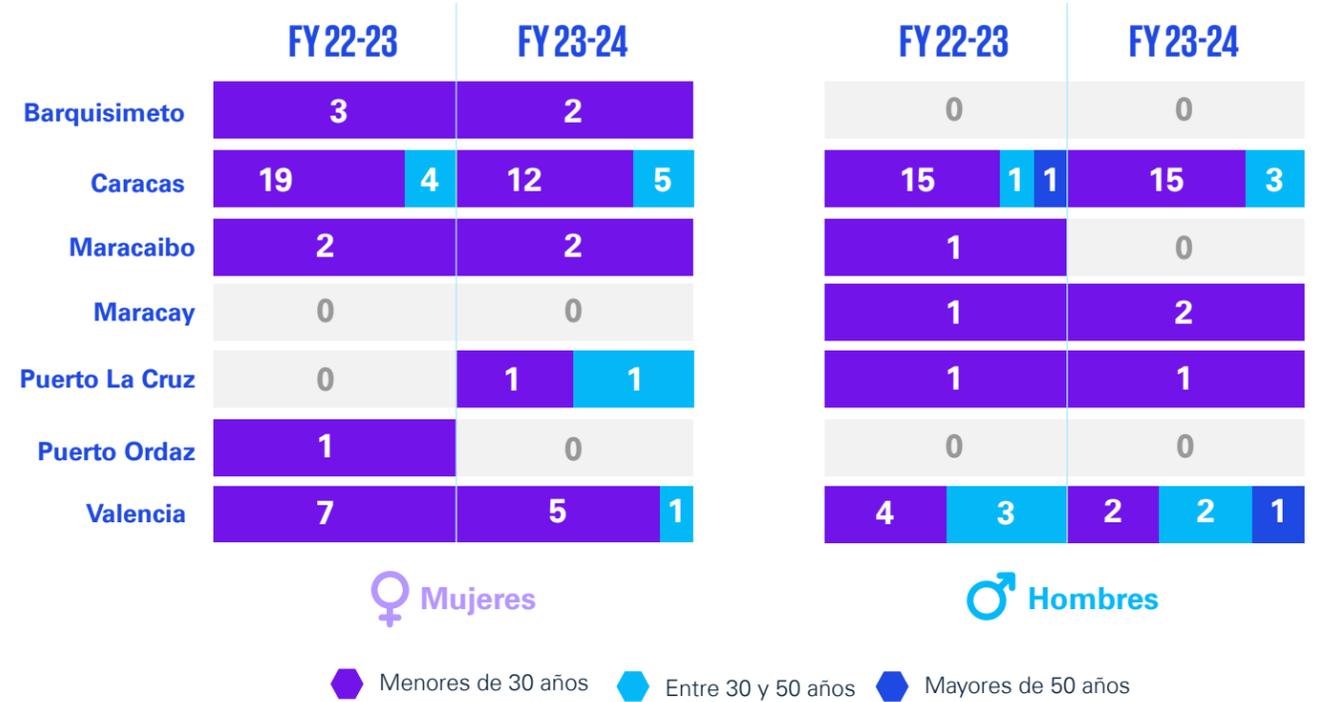
- Contrataciones:

(GRI 401-1)
(Indicadores esenciales WEPs #5)

Contratación general de colaboradores según sexo y grupos etarios:



Contrataciones por género, grupos etarios y por ubicación geográfica:



On-boarding:

Siempre que se comienza un nuevo reto profesional la incertidumbre y el proceso de adaptación pueden ser elementos que impidan disfrutar la experiencia de iniciar un nuevo empleo. En KPMG Venezuela todos los nuevos ingresos viven durante una semana una inducción obligatoria antes de iniciar las actividades relacionadas a su cargo. Esto les brinda una visión integral de la Firma, facilitando su integración, permitiéndoles conocer las áreas de apoyo y establecer conexiones valiosas para su futuro profesional en KPMG Venezuela.





Durante esta semana, los participantes reciben acompañamiento formativo técnico orientado directamente a la función donde se desempeñará y también reciben formación sobre la cultura, valores y propósito de KPMG. Además, se incluyen capacitaciones obligatorias para asegurar el cumplimiento de las políticas y procedimientos internos.

Sabemos que la participación del liderazgo de áreas es fundamental para modelar con el ejemplo, por eso, ellos ofrecieron algunas charlas informativas sobre:

Panel con Líderes de las Funciones.	Nuestro Plan de Impacto.	Mercadeo y Comunicaciones.	Inclusión y acceso a la igualdad de oportunidades.	Responsabilidad Social Empresarial.	Risk Management.
Riesgo Tecnológico.	Finanzas.	Information and Technology Systems.	Learning Development (GLMS y Funciones).	Conocimiento de Roles y Responsabilidades.	Manejo de beneficios.



Este enfoque integral y estructurado asegura que los nuevos colaboradores no solo adquieran las competencias técnicas necesarias, sino que también se sientan parte de la cultura organizacional desde el primer día, promoviendo así un ambiente de trabajo colaborativo y alineado con los nuestros valores. **El On-boarding fue aplicado al total de los ingresos (55) a nivel nacional reportados durante el ejercicio fiscal.**

El personal de ingreso de este año contó con la representación de 11 universidades a nivel nacional, en las carreras universitarias de Contaduría Pública, Ingeniería en Sistemas e Ingeniería en Informática.

- Remuneraciones:

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

(Indicadores de media de entrada y soporte WEPs #5)

Ratio de compensación total anual

La ratio de la compensación nos permite alinear nuestras estrategias y garantizar una remuneración recíproca, justa y competitiva para todos nuestros colaboradores, sin ningún tipo de discriminación por sexo, raza, diversidad funcional, religión, credo, nacionalidad, estado de gravidez o cualquier otra característica relativa a la identidad de la persona. **Nuestra ratio salarial comprende un esquema de compensación diseñado en función del performance y el desarrollo de los colaboradores y colaboradoras por igual.** Además, **evaluamos las diferencias salariales entre los hombres y mujeres** que forman parte de nuestra plantilla **para poder identificar, abordar y minimizar la brecha salarial.**

La ratio salarial del FY 23-24 es de 2,45.

Además del cálculo de la ratio salarial, la dirección de *People Performance & Culture*, en cada momento de la variación de escala salarial realiza el Diagnóstico de Igualdad de Remuneración (DIR) de la caja de herramienta de los Women's Empowerment Principles (WEPs) para analizar y evaluar cualquier brecha salarial por puesto de trabajo y determinar los planes de acción necesarios para cerrar las brechas.

Notas:

- I. 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.
- II. Para el cálculo de ratio, no se ha excluido ningún cargo.
- III. Se utilizan las unidades equivalentes para salarios de tiempo completo con respecto a salario de tiempo parcial.
- IV. El cargo de la persona mejor pagada: director.

En KPMG Venezuela analizamos los salarios de acuerdo con la estrategia de compensación salarial, la cual establece un salario superior a los establecidos por el Ejecutivo Nacional para todos sus cargos. Durante el año fiscal FY 23-24 el porcentaje de incremento de **la compensación total anual promedio fue de 9%**, el mismo se encuentra alineado a nuestra estrategia de compensación y está enmarcado en las necesidades económicas del país. En tal sentido se mantiene un ajuste anual promedio para todos los profesionales.

El esquema de compensación se revisa anualmente para asegurar que se mantenga competitivo y alineado con el mercado laboral. Además, se considera la opinión de los empleados y se busca la equidad interna.

Proceso para determinar la remuneración:

1. El esquema de compensación salarial es diseñado por el área de *People Performance & Culture* (PPC), tomando en consideración las variables recolectadas anualmente en nuestra Encuesta Global de Personas, análisis del entorno económico del país y proyección económica de la firma.
2. Es presentado al *Head* de Administración & Finanzas, quien funge como profesional independiente de la Firma, con el fin de solicitar su aprobación financiera.
3. La dirección de PPC, con el acompañamiento del *Head* de Administración y Finanzas, presentan esta compensación al Comité Ejecutivo donde es revisada y aprobada.
4. Posteriormente, se presenta a la Asamblea de Socios, en la primera reunión del nuevo ejercicio fiscal.

La política de remuneración es revisada anualmente por los miembros del Comité Ejecutivo y está alineada con la evaluación de desempeño de nuestros colaboradores, la cual considera:

- Nuestra metodología global "Todos somos líderes", que especifica los comportamientos esperados para formar equipos de alto desempeño.

- Metas globales, alineadas con nuestro compromiso con la calidad en todos nuestros procesos.
- Metas locales, que abarcan nuestras relaciones con los clientes, nuestro equipo y el compromiso con una cultura más inclusiva y nuestra marca de agua ESG.

- Beneficios:

(Indicadores de media de entrada y soporte WEPs #7; #11)

El bienestar integral de nuestros colaboradores es un pilar en la experiencia en KPMG Venezuela; por ello, continuamos implementado una serie de políticas y beneficios diseñados para apoyar el desarrollo académico, profesional, emocional y físico de nuestro equipo, garantizando que puedan alcanzar un equilibrio entre sus responsabilidades laborales y su crecimiento personal. Algunos ejemplos de nuestros beneficios⁸ son:

Seguro de salud integral

Este seguro garantiza acceso a atención médica privadas a colaboradores y sus familias (cónyuge, hijos o hijas) en caso de accidente o enfermedad. Nuestro objetivo es asegurar que cada miembro de KPMG se sienta protegido y respaldado en todo momento, promoviendo un entorno de trabajo saludable.

Política de Horario Especial por Estudios

Su propósito principal es promover y acompañar el desarrollo académico y profesional de nuestros equipos brindando la flexibilidad necesaria para que puedan equilibrar sus responsabilidades laborales con sus estudios y lograr un crecimiento integral en su carrera.

Beneficiarios: **23** Colaboradores ♀ 12 ♂ 11

Línea de Apoyo Psicológico

Esta iniciativa ofrece tres consultas psicológicas gratuitas a todos los colaboradores, promoviendo el bienestar y la salud mental. Al proporcionar herramientas para enfrentar desafíos emocionales y psicológicos, pensando en la salud mental y el bienestar integral de las personas que hacen vida en la Firma.

Beneficiarios: **11** Colaboradores ♀ 6 ♂ 5

Asesoría Nutricional

Esta política ofrece tres consultas gratuitas con un nutricionista a todos los colaboradores, ayudándolos a mantener un estilo de vida saludable a través de una alimentación equilibrada. Esto permite impulsar el rendimiento laboral y reducir los riesgos asociados a enfermedades relacionadas con la alimentación.

Beneficiarios: **11** Colaboradores

⁸ Todos los beneficios están disponibles, para las consultas de nuestra gente, en la intranet.

Formación del capital humano y desarrollo de carrera

(GRI 3-3; 404-2)

En KPMG Venezuela, fomentar la curiosidad profesional como eje central de una mentalidad de aprendizaje es clave para impulsar la excelencia y la calidad. A través de este enfoque, acompañamos a nuestros profesionales en su desarrollo personal y profesional, promoviendo en cada uno la responsabilidad de mantenerse actualizado y en constante evolución.

Mantener una cultura de aprendizaje continuo significa ampliar nuestras fronteras del conocimiento y fortalecer en nuestra gente. Estos programas abarcan metodologías, herramientas de trabajo, acreditaciones, actualización profesional, programas regionales y globales, *marketing* y negocios, recursos humanos, finanzas, riesgo, calidad, seguridad de la información, SOQM (*System of Quality Management*), sostenibilidad, inclusión y acceso a la igualdad de oportunidades, así como gerencia, liderazgo y mentoría. Diseñamos constantemente espacios para potenciar el crecimiento profesional en:

- Habilidades y competencias técnicas.
- Habilidades y competencias potenciadoras.
- Competencias digitales.
- Uso de nuevas tecnologías.
- Criterios Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ESG por sus siglas en inglés).
- Inclusión y acceso a la igualdad de oportunidades.

Cada uno de estos programas es diseñado para satisfacer las necesidades específicas de cada Función y nivel dentro de la organización.

La manera en la que entendemos la formación y el conocimiento es el cimiento que nos permite ofrecer soluciones de valor a nuestros clientes y mantenernos a la vanguardia en los cambios y desafíos del mercado, en los distintos sectores a los que prestamos servicios. Sentamos las bases para que KPMG Venezuela crezca e impulse la consistencia entre nuestros profesionales y líneas de servicio a nivel mundial.

- Programa de mentoría femenino:

(Indicadores de media de entrada y soporte WEPs #12; #26)



Comprometidos con el desarrollo profesional de nuestra gente, el Comité de Inclusión, Diversidad y Equidad de *South América Cluster* (CIDE SAC), alineado con la meta global representativa femenina en cargos de liderazgo para el año 2025, realizó el lanzamiento de un programa de mentoría dirigido a mujeres en posiciones de Dirección.

Este programa tiene como objetivo acelerar el desarrollo profesional de las participantes, fortaleciendo sus habilidades a través del intercambio de conocimientos y experiencias, impulsando conversaciones significativas, conexiones valiosas y relaciones duraderas que permitan reforzar las competencias de liderazgo y dirección, esenciales para su crecimiento y desarrollo de carrera. El programa incluye los siguientes componentes:

- Capacitaciones *online* con una empresa de consultoría internacional.
- Sesiones de mentoría para las directoras y gerentes de la Firma mediante la asignación de un mentor o mentora que sea miembro de la Sociedad, sin importar el país de ubicación dentro de la Región de Suramérica, con amplia experiencia profesional, que le brinde las herramientas para acelerar su desarrollo personal y profesional.
- Acompañamiento durante un año para la ejecución de su plan de desarrollo.
- Creación de una red de apoyo entre las participantes del programa.

En Venezuela, contamos con la participación de siete mentees⁹ y siete mentores¹⁰ en nuestro programa.

Nos enorgullece anunciar que, como resultado de esta iniciativa, una de nuestras mentees ha sido promovida a la Sociedad.



- Innovación para el aprendizaje:

Para el FY 23-24, nuestro equipo de *Learning and Development* trabajó en impulsar la plataforma de aprendizaje *Degreed*, un punto de entrada para todos los requerimientos de aprendizaje. Esta plataforma aprovecha el aprendizaje automático y la Inteligencia Artificial (IA) para proporcionar contenidos personalizados basados en los intereses individuales y los objetivos profesionales, según sus necesidades, en cualquier momento y lugar.

Para el uso de esta plataforma nuestro equipo diseñó un plan y estrategia para acelerar las competencias digitales, brindar oportunidades para adoptar una mentalidad de crecimiento y aprovechar las tecnologías emergentes, mejorando así las interacciones con los clientes y la experiencia de nuestra gente.

Dentro de los programas de formación destacados utilizando esta herramienta se encuentran:

1 Digital and Data Foundation:
Un programa diseñado para adquirir conocimientos sobre las tendencias y conceptos tecnológicos que permiten a todos nuestros socios y colaboradores detectar nuevas oportunidades para nuestros clientes, equipos y negocios. El programa está conformado por 12 módulos: data, inteligencia artificial, agile, cloud, ciberseguridad, technology platforms, 5G y Internet of Things, blockchain, XR y el metaverso, automatización, software y sostenibilidad y tecnología.

⁹ Mentee es un profesional que recibe orientación, apoyo y asesoramiento de un mentor o mentora con el objetivo de desarrollar sus habilidades y conocimientos.

¹⁰ Un mentor es un consejero o guía que ayuda a otra persona a lograr sus objetivos mediante su experiencia y conocimiento.

2 Understanding AI – Foundations:
Incluye una comprensión básica de la inteligencia artificial (IA) y cómo aporta valor a las organizaciones.

3 Using GenAI:
Comprende aplicaciones de la GenAI para mejorar la calidad, aumentar la productividad y eficiencia operativa, y proporcionar valor en proyectos de clientes y dentro de KPMG.

4 Trusted:
Proporciona aprendizajes de cómo utilizar los principios de IA confiable de KPMG para implementar prácticas éticas, garantizando la equidad, la transparencia y la responsabilidad.

La formación especializada y con enfoque múltiple nos permite convertir el aprendizaje en un proceso significativo, en el que los colaboradores no solo son capaces de aplicar los nuevos conocimientos en sus roles y responsabilidades, sino que también les da la oportunidad de desenvolverse como mentores y modelos a seguir para sus compañeros, sin distinción de cargo o profesión.

- Horas de capacitación:

(GRI 404-1)
(Indicadores complementarios WEPs #2)

Constantemente el equipo de *Learning and Development* invita a todos sus colaboradores a dedicar tiempo a sus capacitaciones, este año el promedio de horas de formación luce de esta manera:

Promedio de horas de formación por género y nivel organizacional:

	FY22-23	FY23-24	FY22-23	FY23-24
Grupo de la Sociedad	113	68,35	68,2	62,87
Grupo de Gerencia	81,9	82,02	67,2	53,31
Grupo Senior	57,7	82,89	61,6	92,55
Staff	85,7	99,8	85,5	106,5

♀ Mujeres

♂ Hombres

- Formación en las Funciones de servicios y unidades de apoyo:

Para cada una de nuestras Funciones se desarrolla anualmente un plan de capacitación que incluye los elementos y habilidades necesarias para que la práctica se mantenga actualizada y en línea con las nuevas metodologías. Estos fueron los logros del FY 23-24:

Total de horas en temas técnicos	FY 22-23	816
	FY 23-24	920

Total de horas en temas blandos	FY 22-23	477
	FY 23-24	481

Horas de formación en Advisory: 

Temas técnicos

Distribución por género

FY 22-23	♀ 417	♂ 399
FY 23-24	♀ 560	♂ 361

Distribución por regiones

FY 22-23		FY 23-24
816	Región capital	920
0	Región centro	0
0	Región occidente	0
0	Región oriente	0

Distribución por nivel organizacional

FY 22-23		FY 23-24
41	Grupo de la Sociedad	3
492	Grupo de Gerencia	406
0	Grupo Senior	242
283	Staff	270

Temas blandos

Distribución por género

FY 22-23	♀ 288	♂ 189
FY 23-24	♀ 265	♂ 217

Distribución por regiones

FY 22-23		FY 23-24
477	Región capital	481
0	Región centro	0
0	Región occidente	0
0	Región oriente	0

Distribución por nivel organizacional

FY 22-23		FY 23-24
36	Grupo de la Sociedad	2
262	Grupo de Gerencia	213
0	Grupo Senior	46
178	Staff	220

Horas de formación en Auditoría: 

Total de horas en temas técnicos
FY 22-23 13.595
FY 23-24 15.376

Total de horas en temas blandos
FY 22-23 3.856
FY 23-24 4.722

Temas técnicos

Distribución por género

FY 22-23 ♀ 5.356 ♂ 8.239

FY 23-24 ♀ 9.354 ♂ 6.023

Distribución por regiones

FY 22-23		FY 23-24
6.495	Región capital	7.398
3.726	Región centro	5.218
1.105	Región occidente	914
2.269	Región oriente	1.846

Distribución por nivel organizacional

FY 22-23		FY 23-24
1.437	Grupo de la Sociedad	916
2.086	Grupo de Gerencia	1.982
3.180	Grupo Senior	3.671
6.893	Staff	8.807

Temas blandos

Distribución por género

FY 22-23 ♀ 2.381 ♂ 1.484

FY 23-24 ♀ 2.845 ♂ 1.876

Distribución por regiones

FY 22-23		FY 23-24
1.796	Región capital	2.397
1.210	Región centro	1.628
321	Región occidente	261
538	Región oriente	437

Distribución por nivel organizacional

FY 22-23		FY 23-24
577	Grupo de la Sociedad	355
753	Grupo de Gerencia	608
602	Grupo Senior	1.006
1.993	Staff	2.753

Horas de formación en Impuesto y Legal:



Total de horas en temas técnicos

FY 22-23 **1.497**
FY 23-24 **2.548**

Total de horas en temas blandos

FY 22-23 **1.427**
FY 23-24 **1.871**

Temas técnicos

Distribución por género

FY 22-23 ♀ 1.085 ♂ 1.552

FY 23-24 ♀ 412 ♂ 997

Distribución por regiones

FY 22-23		FY 23-24
1.149	Región capital	1.737
224	Región centro	385
20	Región occidente	31
104	Región oriente	83

Distribución por nivel organizacional

FY 22-23		FY 23-24
230	Grupo de la Sociedad	202
288	Grupo de Gerencia	311
556	Grupo Senior	764
423	Staff	1.271

Temas blandos

Distribución por género

FY 22-23 ♀ 969 ♂ 1.270

FY 23-24 ♀ 458 ♂ 601

Distribución por regiones

FY 22-23		FY 23-24
1.161	Región capital	1.372
202	Región centro	385
17	Región occidente	31
47	Región oriente	83

Distribución por nivel organizacional

FY 22-23		FY 23-24
190	Grupo de la Sociedad	211
277	Grupo de Gerencia	487
439	Grupo Senior	340
521	Staff	834

Horas de formación en Infraestructura:



Total de horas en temas técnicos

FY 22-23	1.147
FY 23-24	252

Total de horas en temas blandos

FY 22-23	2.143
FY 23-24	2.116

Temas técnicos

Distribución por género

FY 22-23 ♀ 700 ♂ 199

FY 23-24 ♀ 477 ♂ 53

Distribución por regiones

FY 22-23		FY 23-24
1.011	Región capital	162
0	Región centro	70
0	Región occidente	0
136	Región oriente	21

Distribución por nivel organizacional

FY 22-23		FY 23-24
18	Grupo de la Sociedad	0
263	Grupo de Gerencia	135
522	Grupo Senior	73
344	Staff	44

Temas blandos

Distribución por género

FY 22-23 ♀ 1.392 ♂ 1.372

FY 23-24 ♀ 751 ♂ 746,76

Distribución por regiones

FY 22-23		FY 23-24
1.872	Región capital	1.891
147	Región centro	118,86
0	Región occidente	0
124	Región oriente	105,64

Distribución por nivel organizacional

FY 22-23		FY 23-24
31	Grupo de la Sociedad	6
488	Grupo de Gerencia	495
728	Grupo Senior	936
896	Staff	679

- Capacitando a nuestra gente en asuntos de inclusión y acceso a la igualdad de oportunidades:

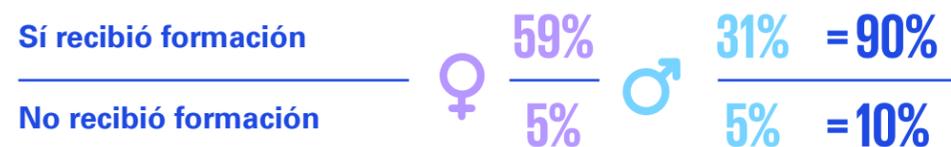
(Indicadores adicionales WEPs #7; #14)

Hemos implementado un plan de capacitaciones diseñadas para promover un entorno laboral inclusivo y equitativo donde abarcamos distintos temas vinculados a Inclusión y acceso a la igualdad de oportunidades y están dirigidas a todos los niveles y Funciones de nuestra Firma. Algunas de ellas fueron:

- Todo nuestro personal nuevo ingreso recibe una capacitación inicial que incluye asuntos como igualdad de género y sesgos inconscientes.
- Cada año contamos con un apartado especializado para nuestros nuevos gerentes dentro del marco de "Inclusión y acceso a la igualdad de oportunidades", obteniendo capacitaciones en temas relacionados con microagresiones, actuar inclusivo y cómo convertirse en un líder inclusivo.
- Capacitaciones transversales para Aliados LGBTQ+, compuesto por profesionales de nuestra Firma que promueven la equidad, crean pertenencia y se posicionan contra los prejuicios, demostrando una fuerza laboral educada y empática. Además, se realizaron talleres con el equipo de *Global Pride* y la Cumbre Mundial del Día Internacional de las Personas con Discapacidad.
- Talleres especializados, diseñados para colaboradores que por sus funciones requieren de un conocimiento avanzado:
 - Uno de los talleres más destacados que realizamos este año es el de Diversidad e Igualdad, el cual parte del *Cluster* de América del Sur y tuvo como objetivo proporcionar herramientas educativas que involucren a todos y todas en la importancia de convertirse en aliados y aliadas en beneficio de promover un entorno laboral inclusivo, diverso y equitativo. El contenido del taller abarcó temas como personas con discapacidad, diversidades, razas/etnias e igualdad de género.
- Módulo de "Inclusión y acceso a la igualdad de oportunidades y mejores prácticas KPMG Venezuela", diseñado para entender y discutir acerca de las mejores prácticas sobre personas con discapacidad planteadas en KPMG Venezuela y la Cumbre Mundial del Día Internacional de las Personas con Discapacidad.
- Módulo de "Inclusión y acceso a la igualdad de oportunidades para Personas con Discapacidad", orientado en el pilar de discapacidad, con el principal objetivo de sensibilizar sobre las necesidades de las personas con discapacidad y desarrollar competencias para mejorar la accesibilidad y la inclusión.

Como resultado de estos esfuerzos, hemos logrado un impacto significativo en la concientización y formación de nuestra gente en el marco de la inclusión y acceso a la igualdad de oportunidades, especialmente en temas críticos como los prejuicios de género, la violencia de género y el acoso sexual en el lugar de trabajo.

Porcentaje del personal que ha recibido formación sobre prejuicios de género, violencia de género y acoso sexual en el lugar de trabajo, desglosado por sexo:



Todas estas capacitaciones están alineadas con nuestro plan de acción colectivo y los Objetivos de Desarrollo Sostenible #5 Igualdad de género, #8 Trabajo decente y crecimiento económico y #10 Reducción de las desigualdades.

Estas iniciativas no solo refuerzan nuestro compromiso con la creación de un entorno laboral inclusivo y equitativo, sino que también brinda a nuestra gente las herramientas necesarias para convertirse en aliados de la inclusión.

- Crecimiento de carrera:

(GRI 404-3)

(Indicadores esenciales WEPs #6)

En KPMG Venezuela, sabemos que una estrategia de desarrollo de carrera correctamente estructurada es clave para el crecimiento y éxito tanto de nuestra gente como de la Firma. Al ofrecer oportunidades para adquirir nuevas competencias y alinearlas con las metas del negocio, mejoramos la calidad, eficiencia y la toma de decisiones para la planificación estratégica.

En este proceso la evaluación es clave y forma parte de esta estrategia como prioridad constante, basada en nuestros compromisos, valores y estrategia de crecimiento. Nuestro liderazgo busca mantener altos estándares de calidad en la gestión de nuestro equipo de trabajo, equilibrando esto con una experiencia laboral adecuada para cada persona, y para ello contamos con la herramienta global de OpenPD que nos permite una retroalimentación constante entre los gerentes de desempeño y sus asesorados, a partir del seguimiento a las metas que este último se ha establecido en términos personales y profesionales, con la intención de ayudarles a alcanzar sus objetivos con el acompañamiento adecuado y oportuno.

A través de nuestro proceso de evaluación de desempeño para el FY 23-24, hemos logrado que el 100% de nuestra gente construya un mapa de ruta para su crecimiento profesional y realización personal al establecer sus metas en el *Open Performance Development* (OpenPD).



Nuestra estrategia de evaluación está conformada por dos roles:

Asesorados

Es quien se encarga de retroalimentar a el cumplimiento de metas y recibir la evaluación.

Asesores de desempeño

Un profesional del grupo de gerencia responsable de motivar y desarrollar a su asesorado, evaluándolo de manera justa y oportuna.

Este proceso tienes las siguientes fases:

1. Establecimiento de metas:

- Se establecen metas utilizando la metodología SMART (Específicas, Medibles, Alcanzables, Relevantes y con plazo determinado).
- Existen metas preestablecidas por el equipo de *Open Performance Development* (OpenPD), y metas creadas por la o el asesorado en compañía de su Asesor de Desempeño.

2. Revisión Interina:

- A mediados del año fiscal, se revisan las metas asignadas, se verifica el cumplimiento, fechas de finalización y/o lapsos previstos de entregas.
- Se recaudan los *feedbacks* disponibles, así como información y comentarios realizados por el Asesor de Desempeño u otras fuentes sobre el desempeño.

3. Revisión Final:

- Se evalúa el rendimiento de los colaboradores durante el año y se utiliza lo aprendido para centrarnos en nuestros planes del siguiente año fiscal.
- Los asesorados llevan un registro de lo que han aprendido y de cómo han demostrado una mentalidad de crecimiento a lo largo del año.
- Suben las evidencias de la evaluación de sus proyectos y otros documentos que demuestren su desempeño dentro de la Plataforma OpenPD y obtienen retroalimentación de su asesor de desempeño.

4. Calibración:

- Se garantiza la consistencia y se proporciona la base para evaluar de manera precisa y exhaustiva el desempeño.
- Se obtienen calificaciones objetivas y justas, culminando en la lista de promociones.

Al finalizar cada período de evaluación, anunciamos los ascensos que entrarán en vigor a partir del 1° de octubre del próximo año fiscal. Este momento es una oportunidad para celebrar y reconocer el esfuerzo y compromiso de nuestro equipo, no solo por su dedicación en KPMG, sino también por su desempeño y crecimiento profesional.

En el FY 23-24, 100% de nuestra gente recibió sus evaluaciones de desempeño y fueron acompañados por sus asesores a revisar el cumplimiento de metas, celebrar lo logrado y mejorar y ajustar lo necesario para el siguiente año.

Este año así se reflejó el esfuerzo y dedicación de nuestros profesionales, en merecidos ascensos:

Promociones de cargo por género:

FY 22-23			FY 23-24	
♀	♂		♀	♂
1	1	Director	1	1
2	0	Gerente Senior	2	0
2	1	Gerente	2	1
8	8	Supervisor	7	6
4	2	Senior	4	4
13	10	Semi-senior	14	10
16	7	Asistente 2	16	7

Planeta

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

Como parte de [Nuestro Plan de Impacto](#) de KPMG, se ha establecido alcanzar **cero emisiones de carbono para el año 2030**, brindar a los mercados financieros, a los clientes y a nuestros líderes información clara, completa y de alta calidad sobre los impactos del cambio climático, para así entender y mejorar nuestro impacto en la naturaleza y la biodiversidad.

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

Además de implementar prácticas para reducir el consumo de recursos y la generación de residuos, desde nuestra área de ciudadanía corporativa fortalecemos nuestra cultura responsable a través de la sensibilización frente al cuidado del ambiente, y como al ser ciudadanos conscientes impactamos positivamente a las comunidades.

Adicionalmente, a través de nuestras soluciones, buscamos apoyar a nuestros clientes en la transformación de sus negocios y cadenas de suministros para minimizar los impactos ambientales e integrar el riesgo climático en las estrategias corporativas.



Acciones para combatir el cambio climático

(GRI 3-3)

Somos conscientes de la creciente crisis climática y sus efectos negativos en la biodiversidad, la salud de las personas y la economía a nivel global. Por ello, este desafío no solo representa una prioridad global, sino un compromiso fundamental para nuestra Firma, por lo que localmente **nos hemos trazado como meta 10% de reducción anual en nuestras emisiones.**

Hemos reforzado nuestra estrategia ambiental con iniciativas orientadas a mejorar la eficiencia energética, reducir nuestras emisiones y fomentar la conciencia ecológica, tanto dentro de nuestra organización como en las comunidades con las que trabajamos. Entre las acciones implementadas destacan:



Publicación de nuestra Política de Gestión Ambiental creada con la finalidad de garantizar en nuestras instalaciones y actividades las modalidades de consumo y producciones sostenibles de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 y el Acuerdo de París.



Optimización de la medición de viajes (aéreos y terrestres) y promoción de traslados compartidos para reducir emisiones.



Eficiencia energética con la sustitución de equipos de alto consumo energético, como computadoras portátiles y luminarias.



Fomento del reciclaje y la economía circular.



Promoción de la conciencia ecológica, involucrando a nuestra gente, clientes y comunidades en iniciativas sostenibles.



Apoyo iniciativas ambientales a través de nuestro programa de Responsabilidad Social Corporativa KPMG Deja Tu Huella.



Asesorando a nuestros clientes en sus procesos de descarbonización.

A continuación, detallamos nuestras iniciativas y avances en los asuntos vinculados con el ambiente para atender a este tema material, reflejando nuestro compromiso con la sostenibilidad y la construcción de un futuro más responsable con el planeta.

- Política de Gestión Ambiental:

Con gran satisfacción hemos publicado nuestra política de Gestión Ambiental, **“Esta política establece los principios que orientan a KPMG Venezuela para evaluar y mejorar su desempeño ambiental, tomar decisiones más responsables y sostenibles, definir objetivos corporativos y emprender nuevas acciones para reducir el impacto ambiental de nuestra Firma y construir un futuro más sostenible y resiliente, contribuyendo con la protección del planeta, preservación de los recursos naturales, la biodiversidad y los ecosistemas, hacer frente al cambio climático, mejorar nuestros hábitos de producción y consumo, reducir la generación de residuos producto de nuestras operaciones y fomentar el desarrollo sostenible.”**

Guiados por: los Principios Marco sobre los Derechos Humanos y el Medio Ambiente y Objetivos de Desarrollo Sostenible (ambos establecidos por las Naciones Unidas), la legislación nacional, los Principios ambientales de la ISO 26000, el modelo de Sistema de Gestión Ambiental de la ISO 14001, los lineamientos de *Task Force on Climate-Related Financial Disclosures* (TCFD), los Principios Marco de Indicadores de Transición Circular (CTI, por sus siglas en inglés) y nuestro compromiso con el [Nuestro Plan de Impacto](#); hemos definido nuestro propio marco de actuación frente al cambio climático como:



En la política contamos con algunos elementos importantes para destacar:

- Designación de un Comité Ambiental, que está por conformarse y definir acciones.
- Roles y expectativas para cada departamento para contribuir al logro de los objetivos ambientales trazados por KPMG.
- Definición de responsabilidades frente a la transparencia de los asuntos ambientales producto de nuestras operaciones.
- Declaración de adhesión a los compromisos ambientales de KPMG para aliados y proveedores.

- Características eco amigables de nuestros equipos tecnológicos:

En KPMG Venezuela, mantenemos nuestro compromiso con la sostenibilidad a través de la modernización de nuestras herramientas tecnológicas, permitiendo la optimización de procesos y la adopción de entornos de trabajo más eficientes. Como parte de esta estrategia, hemos reducido la dependencia de equipos físicos de procesamiento y almacenamiento, impulsando modelos operativos más sostenibles.

Durante el último período, realizamos una inversión significativa en la adquisición de un nuevo lote de equipos portátiles, alcanzando un 70% de renovación tecnológica. Este avance no solo mejora nuestra eficiencia operativa, sino que también refuerza el cumplimiento de las normativas de conservación ambiental establecidas por los fabricantes. Estas incluyen:

- 1 Carcasa del altavoz realizada con plásticos procedentes de los océanos.
- 2 40% de plástico reciclado posconsumo.
- 3 Fuente de alimentación externa con un 90% de eficacia.
- 4 Bajo contenido en halógenos.
- 5 El porcentaje del contenido de plástico reciclado se basa en la definición establecida en el estándar IEEE 1680.1-2018.
- 6 El material del embalaje está realizado en fibras de madera 100% recicladas y de materiales orgánicos.
- 7 Tanto el embalaje exterior como el embalaje corrugado está realizado con fibras 100% recicladas y son de origen sostenible certificado.

Estas premisas fueron expuestas en el informe de sostenibilidad pasado; sin embargo, al mantener la marca y modelo de los nuevos equipos queremos recalcar que estos parámetros se mantienen y se mantendrán para el 30% de los equipos portátiles (*EndPoints*) restantes, que serán adquiridos en el corto plazo.

En consecuencia, esta inversión promovió la desincorporación de equipos tecnológicos clasificados como desecho tecnológico. Anualmente, KPMG Venezuela realiza a través de un proveedor local (inscrito y autorizados ante el ente gubernamental pertinente para la recolección, almacenamiento de desechos tecnológicos) la disposición final de este tipo de materiales, esta actividad está planificada para inicios del segundo semestre de 2025.



- Gestión de los residuos:

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

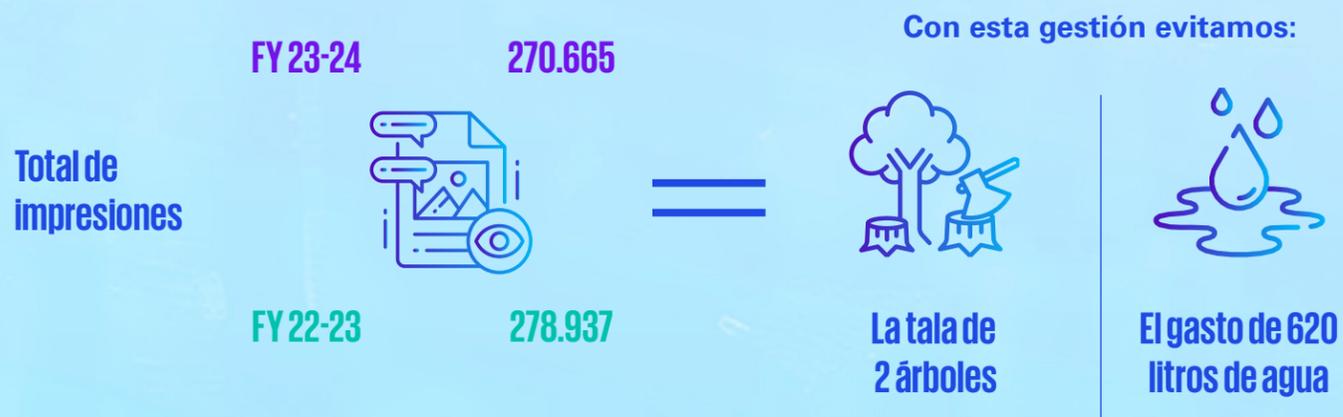
Entendemos el impacto negativo que puede generar una gestión inadecuada de los residuos, facilitando la contaminación y generando consecuencias graves para la alteración de los procesos climáticos naturales, la preservación de la biodiversidad y la salud de las personas. Por ello, en KPMG Venezuela asumimos la responsabilidad de aplicar prácticas sostenibles que minimicen nuestra huella ambiental y fomenten la correcta disposición de los desechos.

Como parte de nuestro compromiso, hemos implementado estrategias para la reducción, reutilización y reciclaje de materiales dentro de nuestras operaciones. Mantenemos puntos de recolección en nuestras instalaciones para facilitar la separación de residuos, trabajamos con proveedores alineados con estándares de sostenibilidad, y promovemos la concientización ambiental entre nuestra gente, clientes y comunidad.

Uno de los puntos a destacar, es que continuamos avanzando en la digitalización de nuestros procesos, promoviendo la eficiencia operativa y la reducción del impacto ambiental. Como parte de este compromiso, hemos disminuido la cantidad de equipos de impresión y copiado en nuestras instalaciones, optimizando el uso de recursos y fomentando la concientización sobre el consumo responsable de papel y materiales asociados. Este ajuste se llevó a cabo sin afectar la operatividad de nuestros entregables, lo que demuestra que podemos seguir evolucionando nuestros procesos hacia un entorno más sostenible, minimizando aún más la necesidad de impresión.

Impresiones por oficina:

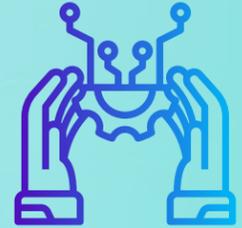
	Barquisimeto	Caracas	Maracaibo	Maracay	Puerto La Cruz	Puerto Ordaz	Valencia
FY 22-23	0	203.157	7.538	0	14.182	8.260	45.440
FY 23-24	0	228.842	0	0	10.485	0	31.338



Trabajamos con dos proveedores de impresión alineados con estrategias ecológicas que fortalecen el control y seguimiento del uso racional de papel y consumibles, así como la exploración de alternativas para reducir el impacto ambiental. Ambos proveedores se encargan de la recolección de envases y componentes de desecho en nuestras instalaciones, gestionando su reutilización o disposición segura. Además, facilitamos la medición del consumo de impresión mediante la recolección electrónica de contadores y planeamos implementar a través de nuestros proveedores una herramienta de gestión más completa para optimizar y hacer más sostenibles nuestras operaciones.

Se aplicó el proceso de desincorporación del material clasificado como desecho tecnológico con un proveedor local calificado.

Tuvimos en total **320 KG de desechos tecnológicos**, compuesto por monitores, laptops, servidores, UPS, cables, y algunos de sus accesorios.



Logrando de esta forma el ahorro de los recursos naturales aprovechando el 99% de los dispositivos desincorporados y de la energía ya que al recuperarlo requiere un 15% menos que la utilizada para la fabricación de nuevos productos.

Los equipos clasificados como desecho tecnológico son almacenados y desarmados utilizando herramientas manuales y neumáticas por nuestros proveedores. Los componentes se clasifican por tipo de material (hierro, acero, cables, pantallas, etc.) y se compactan para enviar a empresas de fundición nacionales e internacionales para reciclaje.

Notas:

- I. Se hizo un acopio de los desechos tecnológicos provenientes de las oficinas de Maracaibo, Valencia, Barquisimeto y Maracay. No se pudo determinar el peso por cada localidad por carecer de las herramientas idóneas para tal fin.
- II. Contamos con un informe y certificado emitido por parte del proveedor contratado para la disposición segura de los desechos tecnológicos entregados en el año fiscal.

A través del programa de reciclaje en nuestra oficina hemos recolectado a nuestro proveedor externo lo siguiente:



- Energía eléctrica:

(GRI 302-1; 302-4)

En KPMG Venezuela, reconocemos que el consumo de energía eléctrica es uno de los principales factores que contribuyen a nuestra huella de carbono, debido a las emisiones generadas en su producción. Dado el carácter tecnológico y operativo de nuestros servicios profesionales, el uso de equipos y el consumo energético en nuestras instalaciones, este asunto representa un desafío clave dentro de nuestra estrategia de sostenibilidad.

Es para nosotros satisfactorio poder decir que, durante este período, **logramos una reducción en nuestro consumo energético**; sin embargo, aunque ha tenido un impacto positivo las iniciativas implementadas para mejorar la eficiencia de algunos recursos, también hay que destacar, que los cambios en las instalaciones físicas han tenido mucho peso. Estos fueron los resultados:

Consumo de energía total dentro de la organización	Vatios
Combustible no renovable consumido.	-
Electricidad, calefacción, refrigeración y vapor comprados para consumir.	397.632.000
Electricidad, calefacción, refrigeración y vapor autogenerados y que no se consumen.	-
Electricidad, calefacción, refrigeración y vapor vendidos.	-
Total	397.632.000

Notas: para definir el consumo de energía eléctrica utilizamos la siguiente metodología:

- I. Obtener los kW de la factura del servicio eléctrico.
- II. Multiplicar los kW por 1.000 para obtener los vatios.

Reducción en el consumo de energía eléctrica	Vatios			
	2023	2024	Reducción vatios	Reducción %
Electricidad comprada - no renovable (excluyendo los REC) vatio hora (W).	610.681.000	397.632.000	213.049.000	34,89%

Notas: La base del cálculo de las reducciones del consumo energético fue:

- I. Obtener los vatios consumidos en los ejercicios 2023 y 2024.
- II. Determinar la diferencia entre el ejercicio 2024 versus el año 2023.
- III. Determinar el porcentaje de esa diferencia con respecto al año 2023.



Entre las medidas clave que contribuyeron a esta reducción estuvieron:

- **Optimización del sistema de iluminación**, a través del mantenimiento y reemplazo de bombillos convencionales por alternativas de menor consumo energético.
- **Reducción del espacio físico**, debido a la entrega de algunas de nuestras oficinas en distintas regiones y de pisos en Caracas, lo que permitió disminuir el consumo eléctrico asociado a su operación.

Seguiremos promoviendo la eficiencia a través de la modernización de equipos tecnológicos, la adopción de buenas prácticas de consumo y la sensibilización de nuestro equipo sobre el uso responsable de la energía, con la intención de mantener la tendencia de reducción en el consumo.

- Emisiones de Gases de Efecto Invernadero GEI:

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

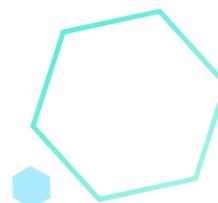
La disminución de nuestra huella de carbono es un pilar fundamental de nuestra estrategia de sostenibilidad y un desafío global en la lucha contra el cambio climático, y dada la naturaleza de nuestro negocio, nuestras principales fuentes de emisiones provienen del consumo energético y del transporte aéreo y terrestre.

A continuación, presentamos los resultados de **nuestra huella de carbono**:

Emisiones GEI	Indicador	FY 22-23	FY 23-24
Emisiones totales de carbono (valor bruto)	tCO ₂ e	226,33	241,05
Alcance 1 (valor bruto)	tCO ₂ e	27,53	36,23
Alcance 2 (valor bruto)	tCO ₂ e	90,14	58,69
Alcance 3 (valor bruto)	tCO ₂ e	108,66	146,13
Total de emisiones (valor neto)	tCO₂e	226,33	241,05

Notas:

- I. Esta información es suministrada por KPMG Internacional.
- II. Las diferentes actividades consideradas para la obtención de la recolección de los datos son las más relevantes para el cálculo.
- III. Se presentan los datos iniciales de emisiones y se considera la fuente de datos utilizada, el alcance y las unidades utilizada.



Razones del incremento en la Huella de Carbono:

- Para el año 2024, a medida que se recupera progresivamente los niveles de actividad presencial, se incrementó del desplazamiento para atender los proyectos con clientes y viajes de negocio.
- En cuanto a la electricidad, en el año 2024 hubo una disminución principalmente a la reducción del espacio físico ocupado.

Por otra parte, para el año 2024 se consideró la actividad de hospedaje, la cual no fue considerada en el año 2023.



El gran reto consiste en reducir los niveles de emisión, continuamos trabajando en brindar espacios de conocimiento a nuestros colaboradores en temas ambientales y buenas prácticas de consumo con el fin de disminuir nuestra huella de carbono en la Firma y suministrar herramientas para que nuestra gente gestione el consumo en cada una de las oficinas y en sus hogares.



- Riesgo climático:

Brindar a los mercados financieros, clientes y a nuestros líderes información clara, integral y de alta calidad sobre los impactos del cambio climático.

Como parte de [Our Impact Plan](#), KPMG *International* anualmente presenta el progreso de la organización a nivel global, el cual tiene como uno de sus objetivos brindar información para la identificación y gestión de los riesgos climáticos, esto ayuda a garantizar mejora continua en nuestros métodos, estrategias ESG y nuestros servicios.

La información recolectada, es analizada para poder comprender mejor los impactos del cambio climático, estos resultados son actualizados para apoyar el desarrollo de nuestros planes de acción.

KPMG *International* también desempeña un papel activo en el *Task Force on Climate related Disclosures* TCFD, brindando recomendaciones para que las organizaciones divulguen constantemente información sobre riesgos financieros relacionados con el clima y sus posibles impactos. KPMG *International* ha creado un centro de recursos de cambio climático con herramientas e información para ayudar a nuestros clientes a entender cómo los riesgos relacionados con el clima y las decisiones estratégicas, pueden afectar sus estados financieros indicadores y los efectos que esto puede tener en su negocio.

- Naturaleza y biodiversidad:

Tener claro cómo gestionamos los impactos en el ambiente es vital para la construcción de la cultura ESG en el negocio. Por esta razón, KPMG *International* se unió al Grupo de Trabajo sobre Declaraciones Financieras Relacionadas con La Naturaleza (*Task Force for Nature. Related Financial Disclosure* TNFD) con el objetivo de contribuir al desarrollo de un marco de divulgación de la gestión de riesgos. El objetivo es que, en los próximos años, esta estructura esté a disposición de las entidades financieras, empresas, aseguradores y organizaciones para que puedan informar, controlar y actuar sobre los riesgos relacionados con la naturaleza. Con esto queremos mejorar los servicios que ofrecemos a nuestros clientes.

También contamos con un grupo de trabajo global con el que se desarrolla la estrategia de economía circular de la organización, que deberá ser adoptada por las Firmas miembros alrededor del mundo teniendo en cuenta que la circularidad es clave para lograr nuestra ambición de ser carbono neutro.

Si bien en KPMG Venezuela no hemos avanzado en una evaluación integral de nuestras operaciones en relación con la biodiversidad y los ecosistemas, estamos trabajando para desarrollar proyectos estratégicos al respecto en el mediano plazo.



Prosperidad

Tener un impacto social y económico positivo

En KPMG Venezuela, nuestra estrategia de ESG está en todo lo que hacemos. En línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, los Principios del Pacto Global y *Our Impact Plan*, para nosotros la prosperidad se trata de lograr un impacto positivo en la sociedad y en las comunidades en las que operamos, siendo así ciudadanos corporativos con propósito.

Esto significa que trabajamos para crear oportunidades de empleo y desarrollo de carrera significativas para nuestra gente; contribuimos a la economía a través del crecimiento de nuestro negocio y brindamos servicios a nuestros clientes para aportar a la sostenibilidad del país.

Desempeño económico

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

El desempeño económico es un pilar fundamental en nuestra Firma, pues nuestra capacidad y el desenvolvimiento financiero influyen de manera directa e indirecta en toda nuestra cadena de valor. Una gestión financiera sólida no garantiza únicamente la estabilidad y el crecimiento de KPMG, sino que también fortalece nuestras relaciones con socios, proveedores y clientes.

Este año estos son los resultados de nuestro desempeño:

- **El valor económico directo generado** fue de 222.769 horas y represento un incremento del 6% con respecto al año anterior.

El valor económico directo generado por función:		
	Auditoría	82%
	Impuesto y Legal	15%
	Advisory	3%

- **El valor económico distribuido** se muestra a continuación:

	FY 22-23	FY 23-24
Costos operativos	22%	20%
Beneficios a empleados	39%	39%
Pagos de impuestos indirectos	9%	9%
Inversión en la comunidad	1%	2%
Inversiones	8%	5%

- **El valor económico retenido fue 20%.**

Proveedores

(GRI 204-1)

En KPMG Venezuela, sabemos la responsabilidad que tenemos con nuestros proveedores, reconociendo la importancia de su impacto en nuestras operaciones, reputación y gestión de riesgos. Su desempeño y fiabilidad son fundamentales para el éxito continuo de nuestra Firma.

Cumplimos con la ley en el proceso de contratación de las empresas proveedoras, y le damos prioridad al mercado nacional, de hecho, el porcentaje de registros efectuados en el ejercicio FY 23-24 para compras de adquisiciones y servicios con proveedores de nuestra localidad representó 93% y 7% con proveedores extranjeros.



	FY 22-23	FY 23-24
Proveedores nacionales	92%	93%
Proveedores extranjeros	8%	7%

Presencia en el mercado y en la comunidad

Nuestra gestión de Clientes y Mercados se alinea con nuestra estrategia comercial, permitiéndonos trabajar estrechamente con los clientes para ofrecer el mejor servicio con calidad, ética y excelencia. Desarrollamos relaciones duraderas y experiencias memorables. Gracias a esta estrategia multidisciplinaria, gestionamos y colaboramos con integridad y rigor, entregando valor a través de servicios de Auditoría, Asesoría, Impuesto y Legal.

Colaboramos con nuestros clientes para impulsar el crecimiento de sus operaciones, aplicando las metodologías y herramientas adecuadas para comprender sus motivaciones y visión futura. Con nuestros valores alineados, logramos siempre ser la Clara Elección en el mercado.

- Desempeño con el cliente:

(GRI 3-3)

Crear relaciones sólidas y significativas con nuestros clientes es parte fundamental de los objetivos estratégicos de nuestra Firma. Nuestro enfoque se centra en escuchar activamente las necesidades y expectativas de nuestros clientes, adaptándonos a las circunstancias específicas y ofreciendo soluciones personalizadas que añaden valor a sus negocios. Desde el primer contacto con el cliente nos aseguramos de mantener una comunicación transparente y efectiva durante todo el proceso, lo que facilita la construcción de relaciones duraderas basadas en la confianza mutua.

Estas acciones, junto a la preparación profesional de nuestro equipo y la integridad de nuestros procesos de control de calidad, riesgo e independencia, convierten la experiencia de nuestro cliente en satisfactoria, significativa y aseguran la fidelidad en el tiempo. Este compromiso define nuestra reputación y nos ayuda a mantener una posición sólida en el mercado.

En KPMG contamos con el programa *Voice Of Client*¹¹, el cual tiene como objetivo conocer la satisfacción de nuestros clientes mediante un proceso donde reconocemos sus valores, necesidades y comportamientos. De esta forma optimizamos, mejoramos y generamos acciones que marquen la diferencia en el camino del cliente en nuestra Firma.



Gracias al programa, los equipos de la Firma visibilizan estos *Insights* para crear acciones, mejorar servicios y herramientas que solucionen los puntos débiles y amplifiquen las áreas fuertes para generar lazos de por vida, acciones conjuntas y estratégicas que tenga un impacto positivo.

¹¹ 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.

El programa se actualiza cada año con el fin de optimizar la medición, el análisis de los resultados y la agilidad de los procesos internos, lo que nos permite mejorar los *Insights*, el conteo general de los resultados en tiempo real y la evaluación de las encuestas de todos nuestros clientes.

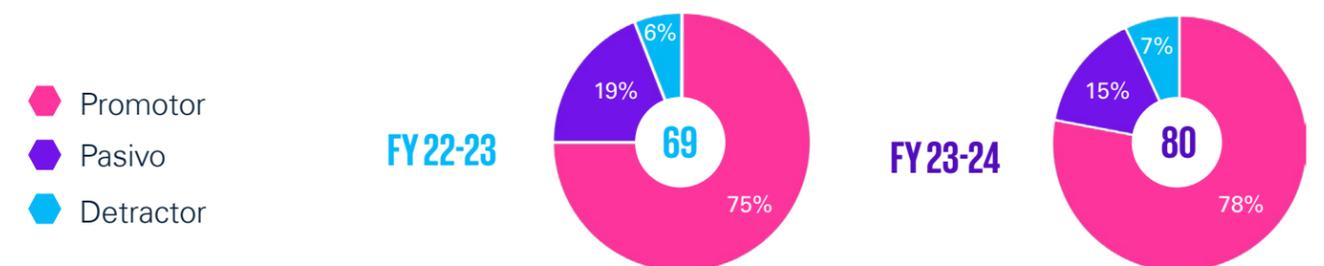
Continuamos generando espacios de formación y capacitación para nuestros equipos de trabajo y dando seguimiento a los comentarios recibidos de nuestras clientes. Garantizando el fortalecimiento de nuestra cultura de ventas y reforzando el éxito de nuestros servicios.

Para evaluar nuestros progresos con los clientes nos guiamos por el **Net Promoter Score (NPS)**¹² que consiste en preguntar a los clientes sobre su nivel de satisfacción con los servicios que han recibido de parte de KPMG y sus respuestas son evaluadas en una escala del 0 al 10 para entender en qué medida recomendarían nuestro trabajo.

Este año el número de encuestas enviadas se incrementó de 84 a 97 con una tasa de respuesta de 62% demostrando nuestro compromiso con la mejora continua y la atención a las necesidades de nuestros clientes:

Tasa de respuesta de las encuestas:	FY 22-23	FY 23-24
Enviadas	84%	97%
Recibidas	53%	60%
Tasa de respuesta	63%	62%

Los resultados para el período de este informe son:



	NPS total	NPS por función		
		Asesoría	Auditoría	Impuesto y Legal
FY 22-23	69	38	63	90
FY 23-24	80	100	69	88

¹² 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 Venezuela.

La oportuna e importante retroalimentación de nuestros clientes, ha sido fundamental para desarrollar y mejorar nuestros servicios, y seguiremos trabajando con la misma pasión y dedicación para superar las expectativas y continuar siendo un referente en el sector de servicios profesionales.

Algunos comentarios de nuestros clientes:

“KPMG ha aportado un valor significativo a nuestra organización a través de sus servicios de Auditoría interna y gestión de riesgos. Su enfoque integral y personalizado ha sido fundamental para fortalecer nuestra cultura de trabajo en equipo y nuestra mentalidad de crecimiento continuo. Gracias a su asesoramiento experto, hemos podido identificar y mitigar riesgos de manera proactiva, lo que nos ha permitido avanzar con confianza y entusiasmo. Además, su compromiso con la excelencia y la pasión por el cliente se alinean perfectamente con nuestros valores, impulsándonos a mantener una mentalidad de dueño y a seguir mejorando en beneficio de nuestra gente y nuestros clientes.”



“Una gran experiencia profesional trabajar con el equipo de KPMG.”

(KPMG es un) “Aliado fundamental para la empresa. Cuando hemos tenido revisiones fiscales han acompañado el proceso con mucho detalle y experticia.”

Sector: Tecnología, medios y telecomunicaciones.

Sector: Consumo y retail.

Sector: Industrial y manufactura.

Nuestra cultura de ventas

Everybody Sells, está compuesto por tres fases:

Cada año reafirmamos la importancia de fortalecer la cultura de ventas como parte de la estructura de la Firma. El programa *Everybody Sells* busca promover la adecuada gestión de oportunidades de negocio, fomentar el conocimiento del portafolio de servicios de la Firma por parte del equipo de KPMG e incentivar la construcción de relaciones efectivas con clientes y *targets*.



Promueve y premia la detección de oportunidades de negocio.



Impulsa internamente el conocimiento de los servicios de la Firma.



Capacitaciones orientados a desarrollar habilidades de ventas y planes de cuenta alineados con la metodología con KPMG Way.

El programa impulsa a que cada colaborador de KPMG Venezuela conozca el portafolio de servicios y soluciones que tenemos a disposición para nuestros clientes.

Durante este año hemos enfocado las acciones de este programa con iniciativas como:

- Asignación de cuentas estratégicas: Los equipos a cargo de las cuentas estratégicas reciben entrenamientos en habilidades, tanto blandas como técnicas, para mejorar sus ventas y el conocimiento del cliente. La asignación de estas cuentas permite establecer metas más específicas y un mejor seguimiento de la gestión comercial.
- Se postularon profesionales de cada función para realizar un curso de *Storytelling* y Presentaciones Poderosas en el Centro Internacional de Actualización Profesional de la UCAB, con el fin de fortalecer sus discursos, conecten y tengan presentaciones de impacto con clientes y *targets*.

- Análisis de los resultados de *Voice of Client*: En los casos que se detectaron oportunidades de mejora, se desarrollaron en conjunto con los equipos, planes de acción para atender las situaciones y mejorar la experiencia del cliente.
- Éxito de Oportunidad: La política Éxito de Oportunidad recompensa la detección, creación y gestión de *leads* que se conviertan en oportunidades de negocio exitosas por parte de todos los colaboradores de KPMG Venezuela.
- Fomentar sinergias entre los equipos para documentar la creación de valor para el cliente, como base para establecer relaciones a largo plazo con los clientes.
- Desarrollo de propuestas de valor centradas en satisfacer las necesidades del cliente.

- Mercadeo y comunicaciones:

(Indicadores complementarios #7)

La estrategia de sostenibilidad de KPMG está presente de forma transversal en todas las acciones de mercadeo y comunicaciones que impulsamos. En nuestro plan de *marketing*, nos aseguramos de que los criterios sostenibles estén integrados en todas nuestras acciones para apoyar a nuestra gente, clientes y comunidades, con el objetivo de impulsar un futuro más justo y alineado con nuestro propósito de Inspirar Confianza y Promover el Cambio.

Por esta razón, durante el FY 23-24, organizamos eventos y publicamos contenido que promueve la sostenibilidad y aporta valor a nuestros grupos de interés. Llevamos adelante campañas de concientización alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y diversas campañas comunicacionales enfocadas en promover el cambio.

Igualmente, tuvimos avances en la creación de nuevos programas comerciales, enmarcados en nuestra estrategia de sostenibilidad. Adicionalmente, como parte de nuestro compromiso global con el *Net Zero*, promovemos el reciclaje y eliminamos el uso de plásticos de un solo uso en nuestras actividades y eventos, manteniendo un enfoque sostenible y respetuoso del medio ambiente en todos los impulsos comerciales.

En línea con el compromiso organizacional con la transparencia, usamos los canales de comunicación de la Firma para mantener una relación constante, cercana y transparente con nuestros grupos de interés. Con todos ellos, nos comunicamos de forma abierta y honesta, promovemos su participación y nos interesamos en conocer sus opiniones, necesidades y expectativas, desde una perspectiva inclusiva.

Manejamos todos nuestros canales de comunicación de manera responsable y alineada con los compromisos que hemos establecido como organización, integrando un enfoque de inclusión y acceso a la igualdad de oportunidades en las piezas comunicacionales y actividades impulsadas.

Nuestras publicaciones del año:

Área o enfoque: ESG

[Camino a la preparación. KPMG ESG Assurance Maturity Index 2023.](#)

[Ciberseguridad y ESG.](#)

[Reporte Net Zero Readiness 2023.](#)

[Programa Urbano NetZero de KPMG.](#)

[Transparentar el riesgo vinculado a la pérdida de biodiversidad.](#)

[Cambiando el rumbo del impulso a las energías renovables.](#)

[Drilling Down Magazine.](#)

[Business Insights América del Sur - Edición N°44 - Desafíos y oportunidades para impulsar las energías renovables en Latinoamérica.](#)

[Net Zero Readiness Report 2023.](#)

[Transición Energética en América del Sur.](#)

[ESG in Insurance: Insured Emissions.](#)

[Business Insights América del Sur - Edición N°46: La resiliencia como bandera en el liderazgo empresarial de las mujeres.](#)

[KPMG, líder global en servicios de Gestión de Programas ESG.](#)

[KPMG es líder global de Consultoría en ESG y Sostenibilidad.](#)

[Actualización de Our Impact Plan.](#)

[Guía para la Financiación de la Adaptación y la Resiliencia.](#)

[Rumbo a un Marco de Normas Venezolanas de Revelaciones de Información sobre Sostenibilidad.](#)

[ESG en la industria de seguros.](#)

[Guide for Adaptation and Resilience Finance.](#)

[50ª edición del KPMG Business Insights América del Sur: Net Zero.](#)

Área o enfoque: Auditoría

[Tiempos inciertos: Centro de recursos de información financiera.](#)

[Adopción del Libro 2023 de las Normas de Contabilidad NIIF en Venezuela.](#)

Área o enfoque: Advisory

[Normas Globales de Auditoría Interna 2024.](#)

[Normativa de LC/FT/FPADM para los prestadores de servicios turísticos.](#)

[Privacidad en un nuevo mundo de IA.](#)

[Consideraciones de ciberseguridad 2024.](#)

[Global Technology CEO Outlook 2023.](#)

[Tendencias en la gestión de riesgos.](#)

[Venture Pulse 2023 Q4.](#)

[Acelerando la transformación con M&A.](#)

[KPMG es reconocida como líder global en integradores de sistemas para servicios de consultoría de ciberseguridad por IDC MarketScape.](#)

[Empoderando la seguridad.](#)

[La importancia de Low-Code.](#)

[Manteniendo la ciberseguridad y cultivando la resiliencia.](#)

[Ciberseguridad de los Sistemas de Control \(CS\)2AI-KPMG 2024.](#)

[Algunas consideraciones de ciberseguridad.](#)

[Consideraciones de ciberseguridad 2024: TMT.](#)

[Polarización de mercado: las implicancias para las empresas de consumo masivo.](#)

[Consideraciones de ciberseguridad 2024: Energía y Recursos Naturales.](#)

[The Path to Collective Cyber Resilience.](#)

Área o enfoque: varios

- ▶ [Visión empresarial Venezuela 2023.](#)
- ▶ [Tendencias para la industria de Consumo y Retail en América del Sur.](#)
- ▶ [Repaso de la encuesta CEO Outlook 2023.](#)
- ▶ [KPMG CEO Outlook.](#)
- ▶ [42ª edición del KPMG Business Insights.](#)
- ▶ [Venture Pulse 2023 Q3.](#)
- ▶ [Just in time for the holidays.](#)
- ▶ [KPMG 2023 Banking CEO Outlook.](#)
- ▶ ["Best Management Consulting Firms 2023" en Energía y Medio Ambiente.](#)

- ▶ [2023 Global Energy CEO Outlook](#)
- ▶ [Vehículos Eléctricos.](#)
- ▶ [Insurance Transformation. Modernizando la función del actuario.](#)
- ▶ [Supply Chain.](#)
- ▶ [La 45ª edición del KPMG Business Insights América del Sur.](#)
- ▶ [KPMG 2023 Asset Management CEO Outlook.](#)
- ▶ [Financial Services in a Connected Ecosystem.](#)
- ▶ [La Industria Global de Semiconductores.](#)
- ▶ [La 47ª edición del KPMG Business Insights América del Sur: Grandes desafíos para los minoristas en todo el mundo.](#)

- ▶ [Hacia un comercio fluido.](#)
- ▶ [Telco a Techco.](#)
- ▶ [Más allá del ahorro.](#)
- ▶ [Una cultura basada en datos.](#)
- ▶ [La 47ª edición del KPMG Business Insights América del Sur: Repensando las cadenas de suministro.](#)
- ▶ [KPMG es reconocida por Microsoft.](#)
- ▶ [Excelencia en consultoría de riesgos.](#)
- ▶ [El legado como guía para el crecimiento de las empresas familiares.](#)
- ▶ [Frontiers un Finance.](#)

- ▶ [Global Female Leaders Outlook 2023 - Capítulo Venezuela.](#)
- ▶ [CEO Outlook 2024.](#)
- ▶ [Gestión de Activos.](#)
- ▶ [Notas sobre la Reforma de la ley de la Actividad Aseguradora](#)
- ▶ [10 predicciones: El departamento legal del futuro.](#)
- ▶ [10 predicciones: El futuro del derecho laboral.](#)
- ▶ [Tercera edición: Cinco predicciones de Global KPMG Legal Services.](#)
- ▶ [Invertir en Venezuela.](#)
- ▶ [6 predicciones: ganando velocidad y logrando resultados en los equipos legales de M&A del mañana.](#)

Área o enfoque: Private Enterprise

- ▶ [El legado como guía para el crecimiento de las empresas familiares.](#)
- ▶ [Global family business survey.](#)

Eventos:

Estos son los eventos en los que estuvimos presentes durante el año, apoyando a nuestros aliados con contenidos de valor:



All eyes on: El futuro de la Auditoría.



Almuerzo de Contralores.



Nuevos horizontes en el ámbito jurídico corporativo.



Asamblea General de Miembros CAVECOL 2024.

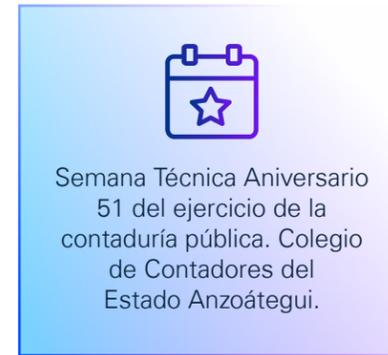
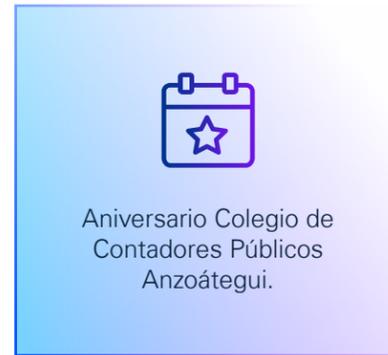


Otros eventos:

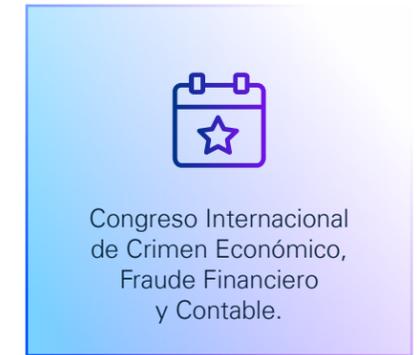
- Semana Empresarial UCAB 2024.
- Expo Aragua CIEA 2024.
- Conexión Empresarial Plus.



Desayunando con AJE (Asociación de Jóvenes Empresarios).



¿Cómo presupuestar 2025?



Además, estuvimos presentes en **eventos orientados a la IDE**, organizados por aliados, tales como:



¿Qué conmemoramos en el día internacional de la Mujer? con la participación de Sarah Carrillo, Gerente de los servicios de Advisory en Sostenibilidad y Cambio Climático.



IV Congreso internacional de Mujeres Líderes para la Sostenibilidad 2024, en el que contamos con de Sarah Carrillo, Gerente de los servicios de Advisory en Sostenibilidad y Cambio Climático, para hablar de "Financiar los derechos de las mujeres: Acelerar la igualdad, desde el compromiso del sector empresarial- Experiencia KPMG".



Comunidad WEPS Venezuela, con la participación especial de Yanelly Márquez, Social líder de Inclusión Diversidad y Equidad y de los servicios de Gobierno Riesgo y Cumplimiento (GRC), y Ramón Ostos, Socio Director de KPMG Venezuela.



Igualdad en las empresas, bienestar en evolución, para la Alianza Venezolana Empresarial por el Liderazgo de las Mujeres (AVEM), en la que fue panelista nuestra Socia Yanelly Márquez, Social Líder de Inclusión Diversidad y Equidad y de los servicios de Gobierno Riesgo y Cumplimiento (GRC).



Libertad de ser, Con la participación de nuestra Socia Yanelly Márquez para conversar sobre "Igualdad de género desde las buenas prácticas empresariales".

V Foro de Sostenibilidad Empresarial



Participamos activamente en el Foro de Sostenibilidad Empresarial en Venezuela, organizado por ONU Venezuela, donde abordamos temas como educación, cambio climático, empleo y cohesión social, con énfasis en igualdad de género. Durante el FY 23-24, como en ediciones pasadas, formamos parte del Comité organizador, lideramos la mesa de Cohesión Social y co-lideramos la mesa de Cambio Climático, desarrollando iniciativas enfocadas en igualdad de género, transparencia, fortalecimiento institucional y gestión de residuos.

En la Mesa de Cohesión Social, desarrollamos una guía para que las organizaciones del país reporten los ocho indicadores esenciales de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs). En la Mesa de Cambio Climático, facilitamos una sesión de capacitación con diversas instituciones sobre los impactos humanos en el medioambiente y discutimos medidas que debe tomar el sector privado para reducir y mitigar daños.

★ Encuentro empresarial exclusivo: ESG On Trend

Sostenibilidad 360° para empresas en un mundo globalizado.

Desde KPMG Venezuela organizamos un encuentro empresarial exclusivo en el Hotel Cayena, en el que reunimos a profesionales de clase mundial para explorar el futuro sostenible empresarial en Venezuela.

Ramón Ostos, nuestro Socio Director, inauguró el evento dándoles la bienvenida a nuestros ponentes internacionales: Martin Chrisney, COO de ESG de KPMG One Americas, quien brindó una visión panorámica de los conceptos clave que rigen el entorno empresarial. Además, contamos con Marcela Díaz, Directora de Asesoría en Cambio Climático y Sostenibilidad de KPMG Colombia, quien compartió su visión sobre los estándares y regulaciones en constante evolución en América Latina y su experiencia en implementación de proyectos ESG en Colombia.



Para cerrar el evento, Yanelly Márquez, Socia de Advisory en Cambio Climático y Sostenibilidad, y Sarah Carrillo, Gerente de Advisory en Cambio Climático y Sostenibilidad, destacaron la aplicación práctica de estos conceptos en el contexto venezolano.

★ El primer encuentro Fintech: Presente y Futuro

Las oportunidades y los desafíos que estamos enfrentando en el sector financiero.



Realizamos un evento de con el fin de contribuir en el desarrollo de la industria *Fintech* y dar soluciones innovadoras en nuestros espacios al liderazgo empresarial y a personas emprendedoras.

Contamos con la moderación de Ramón Ostos, Socio Director de KPMG Venezuela y Mónica Barrios, Socia Líder de Advisory; y las ponencias de: Iván Tarazona, Director de Soluciones Etech, quien habló sobre la industria *Fintech* en América Latina; Tomás Martínez, Director Legal de KPMG Venezuela, quien compartió las oportunidades de las finanzas integradas; y Maricarmen García, Socia de Advisory de KPMG México, quien explicó el desarrollo de las *Fintech* en México.

Fue un día para comprender las oportunidades que ofrece la tecnología financiera y el futuro de las *Fintech* en Venezuela.



★ Explorando los próximos desafíos y oportunidades en el Fintech

Segundo Encuentro Fintech: Privacidad de Datos y Ciberseguridad.



En este Segundo Encuentro de *Fintech*, tuvimos la oportunidad de profundizar sobre los desafíos y oportunidades que rodean la privacidad de datos y la ciberseguridad en la industria, por nuestro compromiso en proteger a los negocios y sus equipos.

La conferencia comenzó con las palabras de bienvenida de Ramón Ostos y fue moderada por Iván Tarazona, Director de Soluciones Etech, y se discutieron estrategias claves con profesionales importantes de KPMG.



Tomás Martínez, Director de Legal de KPMG Venezuela, ahondó en los aspectos legales de la privacidad y protección de datos, y Mónica Barrios, Socia Líder de Advisory de KPMG Venezuela, ofreció perspectivas sobre ciberseguridad en el contexto *Fintech*.

★ KPMG Venezuela realiza el Tercer encuentro Fintech

Un panel especializado en materia fiscal y legal aplicable en la industria del Fintech.

Junto a nuestro equipo experto en materia fiscal y legal, Karla D' Vivo, Socia de Legal, y Alejandro Gómez, Socio de Impuesto, abordamos los retos tributarios que enfrenta la industria *Fintech* en la actualidad.

Bajo la moderación de Tomás Martínez Navarro, nuestro Director de Legal, y con las palabras de bienvenida de nuestra Socia Líder de Advisory, Mónica Barrios, analizamos el impacto de la recién creada contribución especial para la protección de las pensiones.



Leaders 2050

Jóvenes por un futuro sostenible

Leaders 2050:

El programa *Leaders 2050* es una red profesional de KPMG diseñada para futuros líderes de todos los sectores y prácticas que tienen interés en la sostenibilidad, el crecimiento limpio y la inclusión y acceso a la igualdad de oportunidades. Este programa tiene como objetivo equipar a la próxima generación con las habilidades, redes y propósito necesarios para impulsar un futuro más sostenible.

Leaders 2050 se vincula estrechamente con nuestro propósito y los criterios ESG (Ambientales, Sociales y de Gobernanza) a través de los siguientes enfoques:

1 Sostenibilidad ambiental: El programa promueve ambiciones de cero emisiones netas y estrategias de crecimiento limpio, alineándose con nuestro compromiso global de reducir la huella de carbono (*net zero*) para 2030.

2 Impacto social: Fomenta la inclusión y acceso a la igualdad de oportunidades, impulsando que las voces de los jóvenes profesionales sean escuchadas en debates fundamentales sobre el cambio climático y la descarbonización.

3 Gobernanza: A través de actividades y eventos, *Leaders 2050* busca desarrollar líderes responsables que puedan tomar decisiones informadas y éticas, contribuyendo a una gobernanza más sólida y transparente.

Leaders 2050 no solo apoya nuestro propósito de Inspirar Confianza y Promover el Cambio creando un futuro más justo y sostenible, sino que también refuerza nuestros pilares ESG al capacitar a los líderes del mañana para enfrentar los desafíos ambientales y sociales más apremiantes.

- Responsabilidad Social Corporativa (RSC):

(GRI 3-3)



La Responsabilidad Social Corporativa es un pilar esencial de nuestra Firma y la concebimos como una oportunidad para impulsar el desarrollo y el crecimiento mutuo con nuestro entorno. Somos conscientes de que la sostenibilidad de nuestro negocio depende, en gran medida, de la confianza y el respaldo de las comunidades en las que operamos, entendiendo que el progreso y la evolución corporativa solo pueden darse en una sociedad saludable y equitativa.

Reconocemos el valor fundamental de nuestras acciones en relación con las comunidades, centrándonos en la protección y promoción de los derechos humanos de los más vulnerables, y fomentando su desarrollo personal y profesional. Entendemos que la construcción de instituciones sólidas requiere el respaldo del sector privado, y asumimos nuestra responsabilidad en este proceso. Además, aceptamos nuestra corresponsabilidad en la labor de fomentar la conciencia ambiental entre nuestros grupos de interés, atendiendo la urgente necesidad de abordar, en todos nuestros ámbitos de influencia, la crisis planetaria derivada del cambio climático, la pérdida de biodiversidad y la contaminación.

Nuestro compromiso con la educación, el fortalecimiento institucional y el cuidado del planeta se refleja en las iniciativas que hemos llevado a cabo durante el año. A través de un esfuerzo conjunto y el apoyo de nuestro voluntariado, hemos desarrollado acciones concretas que evidencian nuestro compromiso y el efecto positivo de nuestras acciones, las cuales detallaremos a continuación.

Nuestro compromiso con la comunidad es real

Nos enfocamos en trabajar en favor del siguiente público:



Las organizaciones no gubernamentales (ONG).



Instituciones educativas.



Personal base de las empresas del sector público y privado.



Empresas proveedoras.



Emprendimientos en etapa inicial



Estudiantes de la comunidad universitaria de pregrado.



La población económicamente activa.



Familiares de nuestra gente de KPMG Venezuela que así lo requieren.

Estamos trabajando para incorporar en el mediano plazo la evaluación económica del impacto de nuestros programas.

Contamos con tres programas de RSC:



Dirigido al desarrollo de habilidades técnicas y *soft* de las comunidades locales, que son ejecutadas a través del voluntariado corporativo, en atención a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):



Fomenta la conciencia ecológica, promoviendo la protección del medioambiente a partir del uso adecuado de los recursos y la implementación de prácticas orientadas a mitigar el cambio climático. Los ODS vinculados son:



Nuestra gente aporta constantemente al logro de nuestros objetivos comunitarios, reflejando con orgullo los valores institucionales y nuestro propósito corporativo. Su compromiso se materializa a través de su participación activa como voluntarios y voluntarias de la Fundación KPMG Venezuela

Durante este año fiscal, en el programa Sumando Valor, hemos priorizado ofrecer capacitaciones dirigidas a docentes, instituciones educativas, mujeres (principalmente en temas de emprendimiento), y jóvenes para el desarrollo de habilidades que favorezcan tanto su evolución personal como su proyección profesional.

En cuanto al cuidado y la protección del medio ambiente, hemos creado espacios formativos dedicados a la promoción de conocimientos fundamentales en estos temas, potenciados por acciones conjuntas con nuestros aliados.

Este ha sido nuestro enfoque:

De esta manera pudimos apoyarles con:

Brindar educación permanente y de calidad, en nuestras oficinas y por medio de nuestras plataformas digitales.

Potenciar las habilidades educativas de docentes y facilitadores, brindando herramientas que complementen la experiencia pedagógica que ofrecen a sus estudiantes.

Empoderar a mujeres, adolescentes y niñas en temas de tecnología, promoviendo en ellas el interés por las carreras *STEM* (Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, por sus siglas en inglés), apostando por su desarrollo profesional y personal.

Fortalecer a instituciones del tercer sector para potenciar sus habilidades con programas a mediano y largo plazo.

Promover acciones para el cuidado del ambiente y generar espacios, para que nuestras organizaciones aliadas asuman con mayor fuerza estas acciones.

Capacitar a emprendedoras y emprendedores en temas que les permitan generar y gestionar medios de vida.

Además, el FY 23-24 fue un año en el que se mejoraron e innovaron las formas de registrar, analizar y presentar los indicadores y sus avances, implementando actualizaciones en la lógica de recolección de datos y en las herramientas para medirlos, lo cual permite acceder a la información de manera oportuna, clara y confiable. Con esto se asumió el compromiso de mejorar el registro de beneficiarios bajo la clasificación basada en sexo, reduciendo en un 69% la cantidad de beneficiarios que no registran este indicador de diversidad.

- Voluntariado corporativo

(Indicadores adicionales WEPs #23)

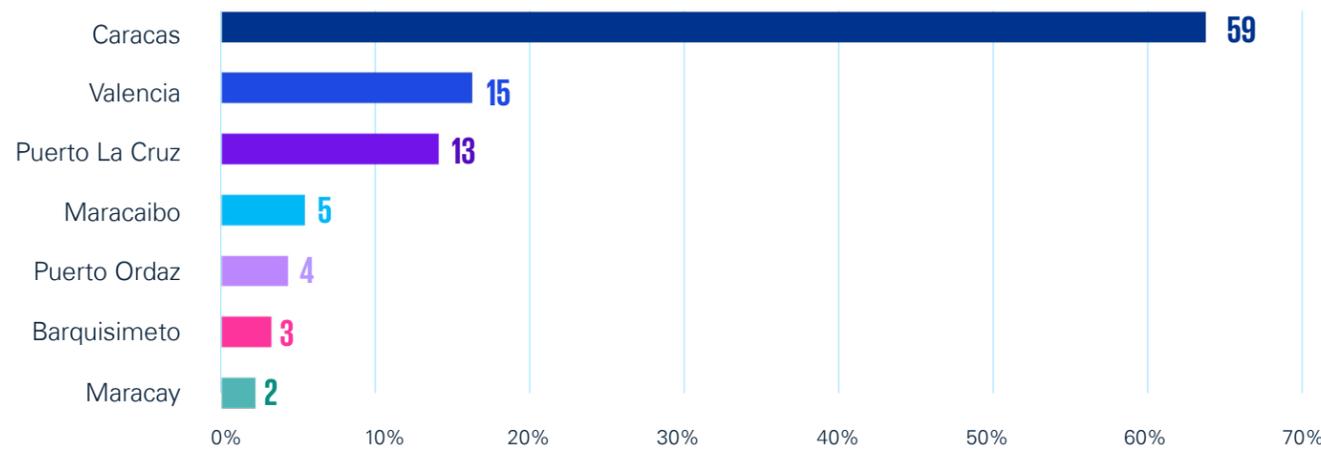
En el FY 23-24, nuestro Voluntariado Corporativo ha demostrado un compromiso excepcional con los programas de Responsabilidad Social. Gracias a su dedicación y esfuerzo incansable, hemos alcanzado hitos significativos. La combinación de sus conocimientos, su constante deseo de aprender y su empeño en apoyar a nuestras comunidades ha sido crucial para nuestros logros.

Este valioso aporte se refleja en los siguientes resultados destacados:



Voluntarios y voluntarias:

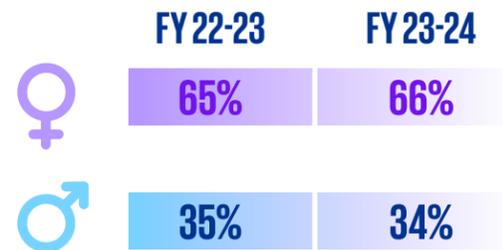
Clasificación por oficina (FY 23-24):



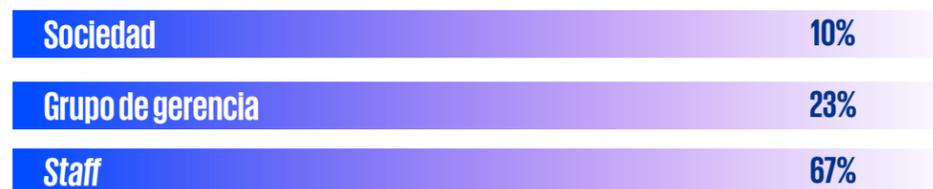
Porcentaje total de participantes:



Porcentaje de participantes por género:



Porcentaje de participantes por cargo



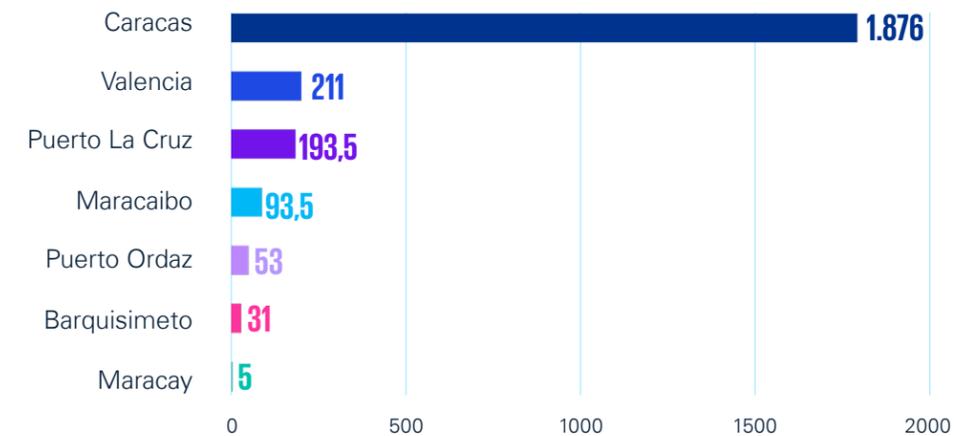
Voluntaria del año

Reconocemos y felicitamos a Sarah Carrillo, por ser la voluntaria que participó en la mayor cantidad de actividades en apoyo a la Fundación KPMG Venezuela. Su compromiso y clara intención de siempre brindar la mejor calidad a nuestros grupos de interés son inspiradores para nuestra gente y la comunidad.



Horas de voluntariado:

Clasificación de horas por oficina (FY 23-24):

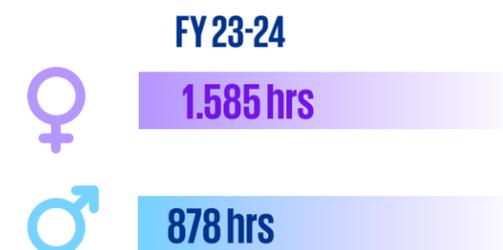


Horas totales de voluntariado

FY 22-23 1.575 hrs

FY 23-24 2.463 hrs

Horas de voluntariado por género:



Porcentaje de participantes por cargo



- Actividades ambientales con las comunidades:

Desde la Fundación KPMG Venezuela trabajamos para contribuir en acciones por la protección del medio ambiente y la comunidad. Algunas de las actividades en las que participamos fueron:



Carrera Naranja "Agua para la paz"
Universidad Metropolitana (UNIMET).

Nuestro Voluntariado Corporativo participó en La Carrera Naranja con el propósito de concientizar sobre la conservación y el uso adecuado de los recursos hídricos y en favor de la recaudación de fondos para que la Universidad Metropolitana gestione proyectos vinculados al agua, saneamiento e higiene en zonas aledañas.

Limpieza de Playas

Nuestra participación en la jornada de limpieza por el "Día Mundial de las Playas" es sin duda la actividad más esperada por parte del Voluntariado Corporativo de KPMG Venezuela, esta experiencia promueve la limpieza y protección de las costas más cercanas a nuestras oficinas.



Ecocaminata
Dividendo Voluntario para la Comunidad (DVC).

Participamos en esta nueva experiencia propuesta por el Dividendo Voluntario para la Comunidad, orientada a promover la protección del ambiente y ofrecer un espacio seguro, ciudadano y abierto al público en general como una manera de interactuar con las organizaciones que tenemos iniciativas ambientales.



Taller de Cambio Climático
Oportunidad AC.

Un grupo de participantes de la Red de Jóvenes Constructores de Paz de Oportunidad AC, recibieron por parte de nuestro voluntariado una capacitación sobre el tema "Cambio Climático", como parte de su formación para el potenciar su desarrollo comunitario, promoviendo que hagan de este, un tema transversal en sus iniciativas sociales.

Formación: Cuidando el ambiente
Becarios Asociación Venezolano Americana de la Amistad (AVAA)

Con el apoyo del voluntariado facilitamos dos talleres a beneficio de AVAA, sobre los temas de: Cambio Climático y Cuidado del Ambiente, con la intención de promover entre los jóvenes acciones concretas que aporten con la protección del planeta. Este grupo de jóvenes asumen liderazgo y gran participación en proyectos comunitarios con niños, niñas y adolescentes, y podrán replicar los conceptos aprendidos con sus potenciales beneficiarios.

Contamos con una masiva participación de nuestro voluntariado de nuestras oficinas de Caracas, Puerto la Cruz, Valencia, Puerto Ordaz y, además, contamos con aliados en las diferentes ciudades: el Dividendo Voluntario para la Comunidad, la Fundación la Tortuga, la organización Akehe Profesionales por la Naturaleza y la alcaldía del Municipio Caroní, respectivamente.

En esta actividad obtuvimos los siguientes resultados:

Número de participantes



Total de residuos y desechos recolectados

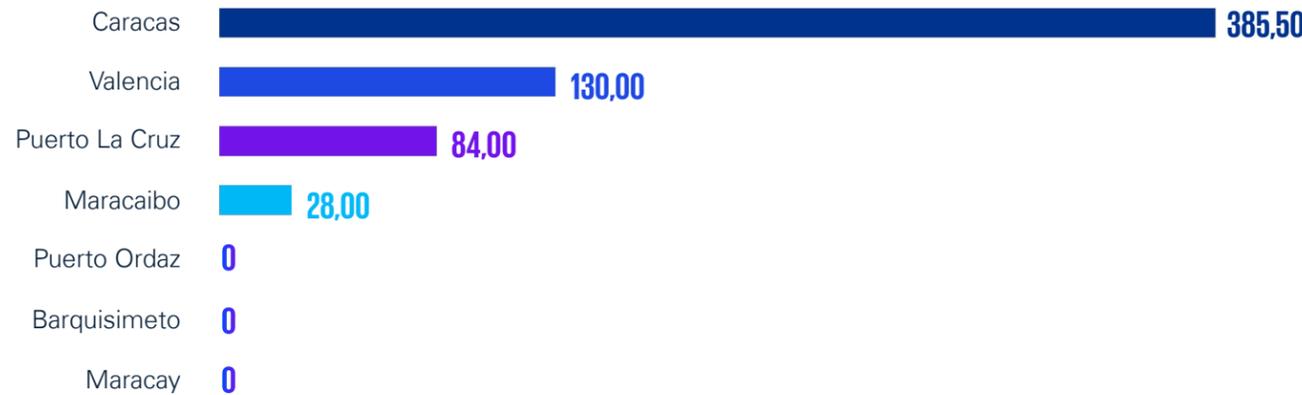


Para el desarrollo de las **Iniciativas ambientales** hemos invertido más de **600 horas de voluntariado**, distribuidas de la siguiente manera:



Número de horas por oficina (FY 23-24)

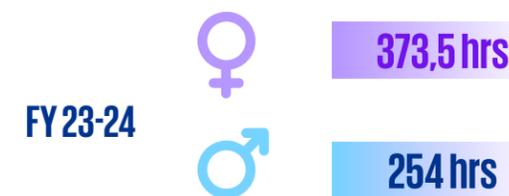
Horas de voluntariado en el Programa KPMG Deja Tu Huella FY 23-24, clasificadas por sexo, localidad y cargo.



Horas de voluntariado por cargo



Horas de voluntariado por género



- Programa "Sumando Valor":

En el FY 23-24 hemos implementado iniciativas para potenciar nuestro programa de RSC Sumando Valor y nuestro compromiso con la educación permanente y de calidad, de las cuales queremos destacar las dos más relevantes:

Taller para la construcción de indicadores:

En nuestra búsqueda por mejorar la medición y evaluación de alcance y de impacto, hemos organizado talleres especializados en la construcción de indicadores. Estos talleres están diseñados para capacitar a los participantes en la creación de indicadores efectivos que permitan evaluar el progreso y los resultados de proyectos sociales y ambientales. Nuestro primer taller fue facilitado a 21 profesores universitarios (12 mujeres y 9 hombres), quienes hacen parte del programa Empoderarse en TIC de la organización civil EmpoderaRSE A.C.

Programa formativo para docentes:

Con el objetivo de fortalecer las habilidades educativas, hemos desarrollado un programa formativo dirigido a docentes y facilitadores. Este programa proporciona herramientas de autocuidado, recursos pedagógicos modernos, capacitando a los educadores para mejorar sus métodos de enseñanza y contribuir al desarrollo académico de sus estudiantes. Además, busca fortalecer la relación entre la importancia de la educación de calidad y el desarrollo social.

De las actividades ejecutadas en las oficinas regionales, queremos destacar las siguientes:



Maracaibo: invirtieron tiempo y dedicación en el proyecto Empréndete, atendiendo a jóvenes y mujeres de emprendedoras de Maracaibo y de la zona de la Guajira, alcanzando a más de 100 emprendimientos con mentorías en temas de administración y presupuesto para fortalecer su emprendimiento.



Puerto La Cruz: trabajaron en asuntos vinculados con ciberseguridad y uso de seguro del internet a 787 niños, niñas y adolescentes, quienes recibieron estas sesiones en sus escuelas y centros formativos.



Barquisimeto: mantiene su compromiso en la capacitación de mujeres emprendedoras de la organización aliada Trabajo y Persona, brindando espacios seguros para su formación y el desarrollo de sus habilidades en temas administrativos para mejorar la gestión de sus negocios.



Los equipos de Valencia y Maracay: tuvieron una mayor incidencia en la formación de los jóvenes del Instituto Henri Pittier, facilitando espacios relacionados con la formación de estos participantes para potenciar sus habilidades e incrementar sus posibilidades de empleabilidad, en este programa se forman más de 90 personas.



Puerto Ordaz: lleva dos alianzas muy importantes, teniendo programadas sesiones de trabajo mensuales con el Colegio de Productores de Seguros y la Cruz Roja, brindando talleres adaptados a sus necesidades y realidades.

En el Programa Sumando Valor, logramos invertir más de 1800 horas de voluntariado:



Número de horas por oficina (FY 23-24)

Horas de voluntariado en el Programa Sumando Valor FY 23-24, clasificadas por sexo, localidad y cargo.

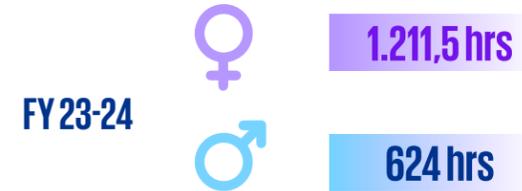


Horas de voluntariado por cargo



Total: 1.835,5 horas

Horas de voluntariado por género



- Iniciativas comunitarias en favor del empoderamiento femenino:

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

Demostramos la relevancia de las alianzas a partir del desarrollo de iniciativas conjuntas para seguir promoviendo la IDE en nuestro entorno; por ejemplo:

Comité de Mujeres Emprendedoras

En alianza con *Junior Achievement* Venezuela, desarrollamos el Comité de Mujeres Emprendedoras, con una duración de 47,5 horas para 25 mujeres seleccionadas de más de 100 postuladas. Este programa fortaleció sus habilidades y conocimientos técnicos en nueve sesiones, potenciando sus emprendimientos y el relacionamiento entre ellas. Esta experiencia resultó muy valiosa para potenciar sus marcas personales y fortalecer sus ideas de negocio.



Empoderarse en TIC

Junto a las organizaciones EmpoderaRSE y Fundación Telefónica Movistar se llevó a cabo la segunda cohorte del diplomado "Empoderarse en TIC" en modalidad virtual. El programa consiste en una capacitación integral para el uso de tecnologías de información y comunicación por parte de mujeres, con el objetivo de promover su inclusión en el uso de las TIC y reducir la brecha de género e interseccionalidad. **Fue dirigido a mujeres de 12 estados del país entre 18 y 35 años, en el que se dedicaron 23 horas de capacitación.**



Technovation Girls

En alianza con Impact Hub Caracas, participamos en su programa formativo *Technovation Girls* Venezuela. Este programa tiene como objetivo promover la participación de niñas y mujeres jóvenes en carreras STEM y generar soluciones beneficiosas para las comunidades desde la tecnología. En esta oportunidad **se beneficiaron a 210 adolescentes y contamos con el apoyo de más de 40 voluntarios, con los que invertimos 144 horas de voluntariado.**



Formación a emprendedoras – Trabajo y persona

En alianza con la organización Trabajo y Persona, desarrollamos un programa formativo para mujeres emprendedoras en Barquisimeto. Este programa incluyó sesiones presenciales en temas como liderazgo y manejo de finanzas personales para un grupo de entre 15 y 20 participantes en sesiones diferenciadas, las cuales, se llevó adelante gracias al voluntariado corporativo de KPMG, específicamente con los miembros de la oficina de Barquisimeto.



Proyecto Empréndete Zulia

Con los voluntarios de la oficina de Maracaibo, participamos en el Proyecto Empréndete en alianza con el DVC (Dividendo Voluntario para la Comunidad). Facilitamos sesiones formativas para mujeres y jóvenes emprendedoras de diferentes partes del Estado Zulia, impactando en más de 50 participantes y 35 emprendimientos, llevando también sesiones de seguimiento y acompañamiento para su desarrollo.



Celebremos juntos la vida



Participamos en la iniciativa “Celebremos Juntos la Vida” en colaboración con Unión Radio y Senos Ayuda en Puerto La Cruz. Este programa se enfoca en la concienciación y apoyo a mujeres diagnosticadas con cáncer de mama. A través de esta iniciativa, se realizan actividades de sensibilización en las calles de Lechería.

- Financiando el empoderamiento femenino: (Indicadores adicionales WEPs #22)

Este año tuvimos la oportunidad de brindar apoyo financiero como Firma, a un microemprendimiento ubicado en nuestras oficinas de Caracas para la compra de maquinaria inicial y la inauguración de un nuevo negocio liderado por mujeres.



Carmen, es una mujer emprendedora que participó en el programa Comité de mujeres emprendedoras de la Fundación KPMG Venezuela, en el que recibió formación y asesorías en temas de administración y finanzas, mercadeo, atención al público, liderazgo y un número importante de habilidades que le permitieron fortalecer su idea de negocio y crear un emprendimiento con una base sólida para el futuro.

- Iniciativa ciberseguridad para las comunidades en:

KPMG Global CyberDay es una iniciativa de alcance global que es organizada por las Firmas miembros de KPMG en el mes de octubre, que tiene por objetivo concientizar a estudiantes y organizaciones de la sociedad civil sobre la relevancia de la ciberseguridad. Durante este período, dedicamos charlas sobre conocimientos prácticos de la protección de datos personales, la prevención del ciberacoso, la seguridad en redes sociales y dispositivos móviles; además de estrategias concretas para mitigar los riesgos en los entornos digitales.

Así, llevamos a cabo **17 sesiones** que se desarrollaron en formato presencial, virtual e híbrido, con una dedicación de **125 horas** por parte del voluntariado de KPMG Venezuela y en la que se logró beneficiar a **1.321 personas**.

Alcanzamos

+1.000

Beneficiarios

♀ 47%

♂ 52%

1% no responde

Dedicamos

17

Sesiones

+120

Horas de actividad

Participaron

18

Personas de nuestro voluntariado

♀ 45%

♂ 55%

2

Oficinas

● Puerto La Cruz.

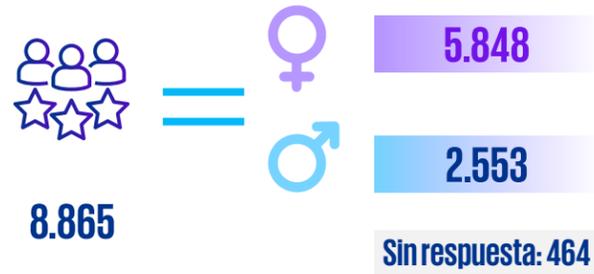
● Caracas.

- Beneficiarios:

Del desempeño de nuestros programas de RSC, con mucha satisfacción presentamos nuestros resultados:

Número de beneficiarios de los programas de RSC en FY 23-24, clasificadas por sexo, localidad y programa.

Beneficiarios de los programas de RSC por género FY 23-24



Total de beneficiarios de los programas de RSC

Programa	FY 22-23	FY 23-24
SUMANDO VALOR	1.112	8.763
KPMG deja tu huella	463	102

Número de personas beneficiadas por oficina (FY 23-24):



- Alianzas:

Las alianzas son fundamentales para la Fundación KPMG Venezuela, ya que permiten fortalecer el impacto de nuestras iniciativas a través de la colaboración y el apoyo de organizaciones de distintos sectores y también el fortalecimiento conjunto de las organizaciones con las que compartimos actividades. Nuestras alianzas siempre buscan conectar con las áreas claves de nuestros programas:

- ✧ Educación, formación y capacitación en todos los niveles.
- ✧ Inclusión y acceso a la igualdad de oportunidades.
- ✧ Formación para el empleo y el trabajo.
- ✧ Desarrollo Sostenible y los Derechos Humanos como eje transversal de nuestras acciones.
- ✧ Cuidado ambiental.

La educación constituye un componente fundamental, colaborando estrechamente con instituciones académicas y organizaciones tanto del sector público como privado nos aseguramos de brindar oportunidades de aprendizaje y desarrollo a jóvenes y adultos. La formación y capacitación también es esencial para aumentar las habilidades y competencias de las personas, empoderándolas para enfrentar los desafíos del mercado laboral actual.

En cuanto a la inclusión y acceso a la igualdad de oportunidades, nuestras alianzas buscan promover la igualdad de oportunidades para todos, independientemente de su origen, género, discapacidad o condición social. Creemos en la importancia de crear un entorno donde todas las personas puedan prosperar y contribuir activamente.

El Desarrollo Sostenible y los Derechos Humanos están en el núcleo de nuestras iniciativas, donde trabajamos con aliados que comparten la visión de construir un futuro más equitativo y respetuoso con el medio ambiente y los derechos fundamentales de todas las personas. Este año contamos con:

27 Alianzas estratégicas
A nivel nacional

Nuestro círculo de aliados no solo amplía el alcance de nuestras actividades y la conexión con las comunidades, sino que también refuerzan nuestro compromiso con cada uno de estos valores, permitiéndonos avanzar conjuntamente hacia un mejor futuro para todos.

- Donaciones:

Apoyamos de distintas formas las actividades y programas que conectan con nuestro propósito, priorizando aquellas diseñadas para la formación de jóvenes, mujeres y docentes.



Mobiliarios de oficina:

Ofrecimos mobiliario y material de oficina usado; pero que se encontraba en óptimas condiciones, para el beneficio de los hospitales:
- Dr. Domingo Luciani.
- Pérez de León II.
Ambos ubicados en la parroquia Petare, del municipio Sucre.



Contenedores de reciclaje:

Para la Asociación Venezolano Americana de Amistad (AVAA) realizamos una donación de tres contenedores para la selección y disposición de los residuos en sus oficinas y salón de talleres .

- Patrocinios:

Destinamos algunos recursos económicos al financiamiento de ciertas iniciativas relacionadas con los objetivos que nos hemos trazado como Firma, por ejemplo:

Categorías	Aliado	Descripción	USD
Inclusión y acceso a la igualdad de oportunidades	Impact Hub Caracas.	Patrocinio para refrigerios de las participantes del programa <i>Technovation Girls</i> .	240
	Impact Hub Caracas.	Patrocinio para realizar el programa <i>Technovation girls 2024</i> .	1.500
	Asociación Civil Buena Voluntad.	Beca para la formación durante un año de una persona con discapacidad.	1.500
Inclusión Diversidad y Equidad	Universidad Católica Andrés Bello.	Patrocinio 70 aniversario de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB), este aporte es utilizado para la mejora continua de la institución.	1.000
	Dividendo Voluntario para la Comunidad.	Patrocinio 4to evento voluntariado multiempresarial 2023, donde se realiza el propósito del voluntariado corporativo y se celebra la labor de nuestro voluntariado.	500
	Dividendo Voluntario para la Comunidad.	Patrocinio torneo de golf 2024 de la Cámara de Comercio, Industria y Agricultura Venezolano-Francesa (CCIAVF) a beneficio de los programas de nutrición y educación del Dividendo Voluntario para la Comunidad.	2.502
	Asociación civil de Buena Voluntad.	Patrocinio evento XIV torneo golf a beneficio de las personas con discapacidad que reciben formación para el trabajo en la organización.	600
	Cámara Venezolano-Suiza de Comercio.	Patrocinio torneo de golf categoría plata Instituto Venezolano Suizo Henri Pittier a beneficio de los estudiantes del Instituto técnico, ubicado en Maracay.	1.500
Relacionamiento con aliados	Asociación Venezolana de Derecho Tributario.	Patrocinio para realización de evento.	789
	Instituto de Auditores Internos de Venezuela.	Patrocinio para el congreso anual de Auditoría.	600
	Asociación Bancaria de Venezuela.	Patrocinio congreso internacional de ciberseguridad.	2.998
	Consecomercio.	Patrocinio 54° asamblea anual 2024.	1.500
Protección y cuidado del medio ambiente	Dividendo Voluntario para la Comunidad.	Aporte para la realización de la eco-caminata del Dividendo Voluntario para la Comunidad y a beneficio de sus programas de educación y nutrición.	500
Total			15.129

- Becas:

Como parte de nuestros aportes para el ODS#4 Educación de calidad, apoyamos a estudiantes universitarios y miembros de la Asociación Venezolano Americana de Amistad (AVAA), con becas para el financiamiento de sus estudios. Este año apoyamos de la siguiente manera.



3 Becas

Dirigidas a:

- Universidad Católica Andrés Bello
- Universidad Metropolitana
- Asociación Venezolano Americana de Amistad

Inversión de:

USD 6.604,25

- Reconocimientos:

Este FY 23-24 recibimos reconocimientos que reflejan el valor y los logros alcanzados por nuestro Voluntariado Corporativo, siempre destacado por su compromiso y desempeño de calidad en los programas, proyectos y actividades en las que formamos parte:



Hogar Bambi en su 27° aniversario, reconoce a la Fundación KPMG su destacada colaboración y compromiso con su labor.



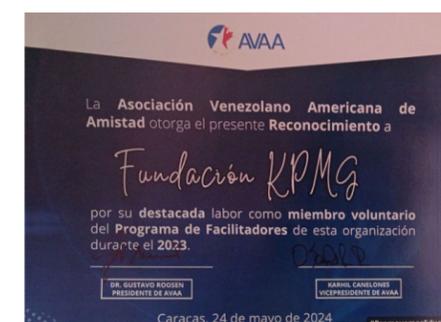
Buena Voluntad A.C en el marco de sus 60° aniversario, otorga un reconocimiento a KPMG Venezuela, por su invaluable contribución y compromiso con su misión.



En el marco del día internacional del voluntariado, la Federación de Instituciones Privadas de Atención al Niño, el Joven y la Familia (FIPAN) otorga un reconocimiento Fundación KPMG Venezuela por su destacada acción social en la categoría de "Voluntariado organización externa", esto gracias al trabajo desarrollado en la capacitación del equipo de colaboradores de SUPERATEC A.C.



Ocean Conservancy Internacional, reconoce a Ostos Velázquez y asociados, por el servicio dedicado y destacado que realiza en la limpieza internacional de costas y por su compromiso para contribuir al logro de tener mares limpios.



La asociación Venezolano Americana de Amistad (AVAA), otorga a la Fundación KPMG un reconocimiento por su destacada labor como miembro voluntario del Programa de Facilitadores de esta organización durante el año 2023.

Agradecimientos



Planificación, liderazgo y elaboración del informe

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



Calidad

- **Sorielma Carballo**,
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.
- **Marisabel Bancayán**, Diseñadora Gráfica Semi Sénior.



Recopilación de indicadores GRI

- **Mariana Suarez**, Sénior GRCS (*Governance, Risk & Compliance Services*).
- **Norielka Toro**, Analista de la Fundación KPMG Venezuela
- **Iby Carranza**, Consultor I GRCS (*Governance, Risk & Compliance Services*) - Cambio Climático y Sostenibilidad.



Comunicaciones y material audiovisual

- **Isis Torres**, Gerente Sénior de Mercadeo y Comunicaciones.
- **Fabiola Millán**, Coordinadora de Marketing Digital.
- **Mariana Belgiovane**, Pasante de Mercadeo y Comunicaciones.



Nuestro liderazgo para el FY 24-25



Ramón de J. Ostos D.

Socio Director
Caracas
rostos@kpmg.com



Mauro Velázquez

Socio Líder de Auditoría
Caracas
mjvelazquez@kpmg.com



Alessandra Montagna

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



Mario Pepe

Socio Líder de Administración del Riesgo del País
Puerto La Cruz
mariopepe@kpmg.com



Giovanni Della

Socio Líder de Auditoría
Caracas
gdella@kpmg.com



Mónica Barrios

Socia Líder de Advisory
Caracas
mbarrios@kpmg.com



Jacques Valero

Socio de Auditoría
Caracas
jvalero@kpmg.com



José Cid

Socio de Auditoría
Caracas
jcid@kpmg.com



Lina Sangregorio

Socia de Impuesto
Caracas
lsangregorio@kpmg.com



José Barrios

Socio de Auditoría
Caracas
jbarrios@kpmg.com



Alejandro Rangel

Socio de Impuesto
Caracas
alejandrorangel@kpmg.com



Oswaldo Briceño

Socio de Impuesto y Líder de la Región Centro
Valencia
obriceno@kpmg.com



Susana Pita

Socia de Auditoría
Caracas
spita@kpmg.com



Yanelly Márquez

Socia de Advisory y Líder de Governance, Risk & Compliance Services
Caracas
ymarquez@kpmg.com



Yuraima Flores
Socia de Auditoría
Caracas
yflores@kpmg.com



Gustavo Pérez
Socio de Impuesto
Puerto La Cruz
geperez@kpmg.com



Sorielma Carballo
Socia de Auditoría
Valencia
scarballo@kpmg.com



Francisco Quintero
Socio de Auditoría
Valencia
fquintero@kpmg.com



Elina Estaba
Socia de Auditoría
Valencia
eestaba@kpmg.com



Alejandro Gómez
Socio de Impuesto
Caracas
adgomez@kpmg.com



Euladis Vargas
Socio de Auditoría
Puerto La Cruz
euladisvargas@kpmg.com



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



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



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



Dahianya Ibarra
Socia de Auditoría
Mobility



Carlos Rojas
Socio de Impuesto
Mobility



Amarylis Zambrano

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



Lieska López

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



Aleinis Arguello

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



Edgar Escobar

Director de Auditoría
Caracas
eescobar@kpmg.com



Jenny Valera

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



Bonny Pérez

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



Tomás Martínez

Director de Legal
Caracas
tmartinez2@kpmg.com



Gheisa Villasana

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



María El Sayegh

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



María Oddi

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



Yennifer Naranjo

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



Yesenia Escalante

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



Mayerling Zorrilla

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



Luis Chávez

Director de Riesgo
Puerto La Cruz
lchavez@kpmg.com



Maileé Ferrer

**Directora de la Oficina
de Seguridad de la
Información**
Caracas
mferrer2@kpmg.com



Alyenair García
Directora de Consultoría Jurídica
Caracas
agarcia12@kpmg.com



Elaiza Moreno
Directora de Impuesto
Valencia
emmoreno@kpmg.com



Maria Reboredo
Directora de Impuesto
Caracas
mreboredo@kpmg.com



Beatriz Chacón
Directora de Auditoría
Valencia
bchacon@kpmg.com



Francys Acacio
Directora de Auditoría
Valencia
facacio@kpmg.com



Eliana Rojas
Directora de Auditoría
Caracas
erojas2@kpmg.com



Alfredo Sthory
Director de Advisory - Forensic
Caracas
asthory@kpmg.com



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



Jhonny Prato
Gerente Sénior de Servicios de Tecnología de la Información
Caracas
japrato@kpmg.com



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



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



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



Isis Torres
Gerente Sénior de Mercadeo y Comunicaciones
Caracas
itorres1@kpmg.com



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



Orlaige Sánchez

Gerente Sénior de Auditoría
Caracas
osanchez2@kpmg.com



Leidy Rincón

Gerente Sénior de Governance, Risk & Compliance Services
Caracas
lrincon1@kpmg.com



Yasibit Ramírez

Gerente Sénior de Auditoría
Caracas
yramirez2@Kpmg.com



Yanexi Moya

Gerente Sénior de Auditoría
Caracas
ymoya@Kpmg.com



Angélica Jaimes

Gerente de Auditoría
Puerto La Cruz
ajjaimes@kpmg.com



Lisbeth Ortiz

Gerente de Administración y Finanzas
Caracas
lortiz1@kpmg.com



Carmen Sánchez

Gerente de Auditoría
Puerto La Cruz
csanchez2@kpmg.com



Edwin Adrian

Gerente de Advisory
Caracas
eadrian@kpmg.com



Licett Rondón

Gerente de Learning & Development
Caracas
lrondon@kpmg.com



Eilyn Subero

Gerente de Impuesto
Caracas
esubero@kpmg.com



Zamuel Arocha

Gerente de Impuesto
Caracas
zarocho1@kpmg.com



Erick Veliz

Gerente de Auditoría
Caracas
eveliz1@kpmg.com



Valeria Spano

Gerente de Auditoría
Maracay
vspano1@kpmg.com



Sheyling Mogollón

Gerente de Auditoría
Caracas
smogollon@kpmg.com



María Castaldo

Gerente de Auditoría
Valencia
mcastaldo1@kpmg.com



María Cardozo

Gerente de Auditoría
Puerto Ordaz
mcardozo1@kpmg.com



Amanda Guerrero

Gerente de Auditoría
Caracas
aguerrero2@kpmg.com



Daniela Mendoza

Gerente de Auditoría
Caracas
dmendoza3@kpmg.com



Nereida Rodríguez

**Gerente de Servicios
de Tecnología de
la Información**
Caracas
nmrodriguez@kpmg.com



José Mory

Gerente de Legal
Caracas
jmory1@kpmg.com



Yineska Ardile

Gerente de Auditoría
Caracas
yardile@kpmg.com



Jhosuel Rios

Gerente de Auditoría
Caracas
jrios3@kpmg.com



David Valentini

Gerente de Riesgo
Caracas
dvalentini@kpmg.com



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 2023 y el 30 de septiembre de 2024.

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	21 y 22				
	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	22				
	2-7 Empleados	70				
	2-8 Trabajadores que no son empleados	70				
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	40				
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	40				

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Comentarios	Requisitos omitidos	Motivo	Explicación
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno			A efectos de nuestro informe, hemos clasificado como altos ejecutivos a las personas que ocupan cargos de Directores, gerentes sénior y gerentes; por lo cual el Presidente del máximo órgano de gobierno, no forma parte de los altos ejecutivos.		
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	40				
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	40				
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	6				
	2-15 Conflictos de interés	46				
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	48				
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno			Los miembros de la Sociedad participan activamente en los programas de formación técnicos y de soft skills desarrollados para cada una de las Funciones. Además, constantemente están siendo formados y actualizados en asuntos enmarcados en el desarrollo sostenible, como un elemento transversal en los planes de capacitación de la Firma, global y localmente.		
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	43				
	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.		

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Comentarios	Requisitos omitidos	Motivo	Explicación
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-20 Proceso para determinar la remuneración	87				
	2-21 Ratio de compensación total anual	87				
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	4				
	2-23 Compromisos y políticas	36				
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	36 y 40				
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	48				
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	48				
	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.		
	2-28 Afiliación a asociaciones	34				
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	32				
2-30 Convenios de negociación colectiva			En KPMG en Venezuela no contamos con convenios de negociación colectiva.	A	No procede	

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Comentarios	Requisitos omitidos	Motivo	Explicación
CONTENIDOS GENERALES						
TEMAS MATERIALES						
"GRI 3: Temas Materiales 2021"	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	8				
	3-2 Lista de temas materiales	8				
Ética y transparencia, administración del riesgo e independencia						
"GRI 3: Temas Materiales 2021"	3-3 Gestión de los temas materiales	44				
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	50				
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción		Las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización fueron comunicadas a la totalidad de los socios y colaboradores de la Firma. De igual manera, la capacitación obligatoria "Hacemos lo correcto: integridad" en la que se abordan las prácticas anticorrupción, fue realizada por la totalidad de nuestra gente.			
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 por competencia desleal, prácticas monopólicas o contra la libre competencia.			

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	51				
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas		No se reportaron casos por discriminación en nuestra línea de ética (local y global).			
GRI 410: Prácticas en materia de seguridad 2016	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	51				
Innovación y transformación digital						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	52				
Seguridad de los datos y la información						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	59				
GRI 418: Privacidad del cliente 2016	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	59				
Selección, retención y gestión del talento humano						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	75				
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	70				
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	84				
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	90				
GRI 404: Formación y educación 2016	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	93				
GRI 404: Formación y educación 2016	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	90				
GRI 404: Formación y educación 2016	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	103				

Inclusión y acceso a la igualdad de oportunidades

GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	62				
GRI 401: Empleo 2016	401-3 Permiso parental	65				
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	40 y 70				
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades	405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	87				

Acciones para combatir el cambio climático

GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	107				
------------------------------	-------------------------------------	------------	--	--	--	--

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	112		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	112				
	302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios			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)	113				
	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	113				
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	113				
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	113				
	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	110				

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	110					
	306-4 Residuos no destinados a eliminación	110					
	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	116				
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	116				

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	116				
GRI 204: Prácticas de abastecimiento 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales apoyados	116				
Desempeño con el cliente						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	118				
Responsabilidad Social Corporativa						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	131				
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.			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.

Índice de indicadores WEPs

(The Women's Empowerment Principles)

Indicadores esenciales

N°	Contenido	Página	Comentarios
1	Porcentaje de mujeres y hombres empleados como porcentaje del número total de empleados.	65 y 70	
2	Porcentaje de mujeres y hombres en puestos de alta dirección como porcentaje del número total integrante de la alta dirección en la organización.	65 y 70	
3	Porcentaje de mujeres y hombres en el directorio o junta de la empresa.	65 y 70	
4	Relación de los salarios de las mujeres respecto a los salarios de los hombres.	65	
5	Porcentaje de nuevas contrataciones – mujeres y hombres.	65 y 84	
6	Porcentaje de promociones y oportunidades de carrera – mujeres y hombres.	65 y 103	
7	Índice de retención de mujeres y hombres empleados a tiempo completo que tomaron la licencia parental.	65	
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?	65	

Indicadores complementarios

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

N°	Principio	Contenido	Página	Comentarios
1	 PRINCIPIO 1 Promover la igualdad del género desde la dirección al más alto nivel.	Porcentaje de mujeres en roles en que tradicionalmente poseen poca representatividad.	68	
2	 PRINCIPIO 2 Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo, respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.	Horas promedio de capacitación que el personal de la organización ha tomado, desagregados por sexo y nivel del empleado.	93	
3		Porcentaje del gasto en adquisiciones a empresas propiedad de mujeres.		No contamos con esta información.
4		Porcentaje del gasto en adquisiciones a empresas con compromisos de igualdad de género.		Pendiente por tomar acciones sobre el tema.
5	 PRINCIPIO 5 Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y mercadotecnia a favor del empoderamiento de las mujeres.	Porcentaje de trabajadores/as de la cadena de suministro que reciben un salario digno, desglosado por sexo.		No hemos evaluado esto con nuestras empresas proveedoras.
6		Tiene una política de <i>marketing</i> responsable independiente o un compromiso incorporado en una política corporativa más amplia que aborda la representación de los estereotipos de género.	62	
7	 PRINCIPIO 6 Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo.	Existe un compromiso que forme parte de una política corporativa más amplia para integrar la perspectiva de género e inclusión en el diseño y la entrega del producto.	122	
8		Porcentaje de financiación o apoyo pro bono para la igualdad de género.		No hemos realizado este tipo de acciones.

Indicadores de media de entrada y soporte

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

N°	Principio	Contenido	Página	Comentarios
1		Poseer una estrategia/plan de acción holístico para la igualdad de género en toda la organización, que identifique áreas prioritarias específicas donde realizar mejoras adicionales con recursos dedicados a su implementación.	62	
2		Poseer una política independiente o un compromiso integrado a una política corporativa más amplia que aborde el apoyo al personal (como padres, madres y cuidadores/as), cubriendo a todos en las principales ubicaciones operativas.	62	
3	 PRINCIPIO 1 Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel.	Poseer una política o compromiso independiente integrado a una política corporativa más amplia sobre la no discriminación e igualdad de oportunidades que cubra el reclutamiento, la retención, el reingreso y la promoción de todas las personas.	62	
4		Llevar a cabo una evaluación de riesgos con perspectiva de género como parte del proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos, con el fin de identificar riesgos específicos relacionados al género incluyendo la violencia basada en género y el acoso sexual laboral, y garantizar la seguridad personal de todo el personal.		Pendiente por realizarse.
5	 PRINCIPIO 2 Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo, respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.	Poseer una política independiente o un compromiso integrado a una política corporativa más amplia que aborde la igualdad de remuneración por trabajo y tareas de igual valor.	87	
6		Ofrecer programas de apoyo para padres, madres y cuidadores/as, independientemente del sexo o estado civil.	62	
7	 PRINCIPIO 3 Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.	Ofrecer opciones de trabajo flexibles para todo el personal.	89	

N°	Principio	Contenido	Página	Comentarios
8		Brindar apoyo confidencial a las víctimas de violencia de género y acoso sexual, incluyendo la violencia doméstica.	48	
9		Poseer políticas y procedimientos para garantizar la seguridad, la confidencialidad y la protección de las víctimas de acoso sexual en el lugar del trabajo.	48	
10	 <p>PRINCIPIO 3 Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.</p>	Poseer una política que prohíba los acuerdos de no divulgación relacionados con reclamos de acoso sexual en acuerdos de conciliación, a menos que lo solicite la víctima, y no requiera que los reclamos de acoso sexual se sometan a arbitraje privado.	48	
11		Poseer una política o compromiso para toda la empresa de respetar y respaldar el acceso a una atención médica de calidad, incluida la salud sexual y reproductiva cuando sea pertinente, que sea reflejada en programas de la empresa y beneficios para el personal.	89	
12	 <p>PRINCIPIO 4 Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.</p>	Proporcionar capacitación en liderazgo, <i>coaching</i> y/o tutoría para ayudar a las mujeres a acceder a puestos gerenciales y de liderazgo.	91	
13		Proporcionar capacitación, desarrollo de habilidades, educación, creación de redes y tutoría para reclutar mujeres en roles no tradicionales.		Pendiente por realizarse.
14	 <p>PRINCIPIO 5 Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y mercadotecnia a favor del empoderamiento de las mujeres.</p>	Establecer objetivos y/o metas de compras y adquisiciones en relación con la cantidad y porcentaje del gasto en empresas propiedad de mujeres.		Pendiente por tomar acciones sobre el tema.
15		Establecer objetivos y/o metas de compras y adquisiciones en relación con la cantidad y porcentaje del gasto en empresas con compromisos con la igualdad de género.		Pendiente por tomar acciones sobre el tema.

N°	Principio	Contenido	Página	Comentarios
16		Poseer un código de conducta para empresas proveedoras o fuerza de ventas que declare explícitamente el apoyo a la igualdad de género.		Pendiente por tomar acciones sobre el tema.
17		Ofrecer de forma independiente, o como parte de una asociación empresarial, el desarrollo continuo de capacidades a empresas proveedoras y fuerza de ventas, con el fin de apoyar la mejora continua de la igualdad de género.		Pendiente por realizarse.
18	 PRINCIPIO 5 Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y mercadotecnia a favor del empoderamiento de las mujeres.	Poseer el compromiso de pagar un salario digno a todo el personal de su cadena de suministro.		Tenemos un compromiso con el salario digno de nuestra gente. No hemos avanzado en un compromiso formal para exigir lo mismo a nuestros proveedores, con su personal.
19		Poseer una política que requiera que todos los proveedores paguen al menos el salario mínimo legal a todo el personal de la cadena de suministro de la empresa.		Pendiente por realizarse.
20		Poseer una política de comunicación y <i>marketing</i> responsable, o un compromiso integrado en una política corporativa más amplia, que evite los estereotipos de género y promueva las representaciones positivas de mujeres y niñas.	62	
21	Realizar evaluaciones sensibles al género de los aprendizajes automáticos y las herramientas de inteligencia artificial, para evitar la perpetuación de los prejuicios de género y evitar impactos adversos en las mujeres.			No hemos realizado este tipo de evaluaciones.
22		Realizar pruebas de seguridad de los productos que capten adecuadamente los riesgos potenciales para las mujeres.		No aplica debido a los servicios que prestamos.
23	 PRINCIPIO 6 Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo.	Poseer una política independiente o un compromiso integrado a una política corporativa más amplia, que aborde la incorporación del género en las actividades de responsabilidad social corporativa, la filantropía, la promoción pública y las asociaciones.	140	

N°	Principio	Contenido	Página	Comentarios
24		Reportar públicamente los Indicadores Esenciales a los WEPEs.	66	
25	 PRINCIPIO 7 Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la desigualdad de género.	Establecer metas y objetivos medibles y con plazos concretos para aumentar la representación de las mujeres en el liderazgo.	62	
26		Establecer metas y objetivos medibles y con plazos concretos para aumentar la representación de las mujeres en roles no tradicionales.	91	
27		Realizar una auditoría/evaluación /valoración de género.		No hemos realizado una auditoría externa de género.

Indicadores adicionales

N°	Contenido	Página	Comentarios
1	Tasa de rotación anual, desglosada por sexo.	70	
2	Porcentaje de personal de gerencia y alta dirección con objetivos claros de diversidad e inclusión, que incluyan objetivos relacionados con la igualdad de género como parte de sus evaluaciones anuales de desempeño.		100%
3	Porcentaje de personal empleado por contrato laboral, desglosado por sexo.	70	
4	Porcentaje de incidentes de discriminación abordados, relacionados con el sexo o el género.		0
5	Número total de incidentes de discriminación relacionados con el sexo o el género.		0
6	Número total de acciones correctivas tomadas con incidentes de discriminación relacionados con el sexo o el género.		0

N°	Contenido	Página	Comentarios
7	Porcentaje de personal que ha recibido formación sobre prejuicios de género, desglosado por sexo.	102	
8	Porcentaje de personal en un sindicato comité de trabajadores/as, desglosado por sexo.		No tenemos sindicatos.
9	Porcentaje de personal que tenía derecho a licencia parental remunerada, desglosado por sexo.	65	
10	Tasa de reincorporación al trabajo del personal que tomó licencia parental remunerada, desglosada por sexo.	65	
11	Porcentaje de empleados/as que aprovechan los programas de apoyo a niñeras/os, desglosado por sexo.		Pendiente por realizarse.
12	Número de semanas de licencia por maternidad remunerada disponible en los principales lugares de operación.		182 días o 26 semanas.
13	Número de semanas de licencia pagada por paternidad / cuidador secundario en los lugares principales de operación.		14 días o 2 semanas.
14	Porcentaje del personal que ha recibido formación sobre violencia de género y acoso sexual en el lugar de trabajo, desglosado por sexo.	102	
15	Relación de lesiones relacionadas con el trabajo entre hombres y mujeres.		Durante el año no se presentaron accidentes de trabajo.
16	Número de instalaciones de lactancia por cada 50 empleadas.		No tenemos salas de lactancia.
17	Índice de ausentismo, desglosado por sexo.	70	
18	Porcentaje de mujeres en el comité de salud y seguridad del total de miembros del comité.		No contamos con un Comité de Salud y Seguridad Laboral.
19	Número de instalaciones sanitarias adecuadas y seguras por cada 50 trabajadoras para satisfacer las necesidades de higiene, como agua limpia y jabón, y métodos para la disposición de productos de higiene femenina.		En todas nuestras oficinas, contamos con baños adecuados y seguros en áreas comunes para el uso libre las personas, señalados por sexos.

N°	Contenido	Página	Comentarios
20	Porcentaje de proveedores seleccionados usando criterios de género.		Hemos priorizado la selección de proveedores mujeres.
21	Porcentaje de trabajadores/as en la cadena de suministro, desglosado por sexo y nivel.	70	
22	Porcentaje del apoyo financiero total e inversión, solos o en asociación con bancos e instituciones financieras, para proporcionar crédito y otros servicios financieros a mujeres emprendedoras.		No hemos realizado inversiones con instituciones financieras para el beneficio de mujeres.
23	Porcentaje de beneficiarios/as directos de proyectos e iniciativas comunitarias, desglosado por sexo.	134	
24	Porcentaje de programas comunitarios evaluados utilizando criterios relacionados con el género.		Hasta el momento no evaluamos nuestros programas comunitarios utilizando criterios de género. Se estará considerando para el futuro.

Oficinas

Caracas

Avenida Francisco de Miranda, Torre KPMG, Chacao, Caracas, estado Miranda, Venezuela.

Telfs.: 58 (212) 277.78.11

Fax: 58 (212) 263.63.50

Puerto La Cruz

Centro Comercial Plaza Mayor, edificio 6, nivel 2, Ofic. 6C-254 Complejo Turístico El Morro municipio Urbaneja, Puerto La Cruz, estado Anzoátegui, Venezuela.

Telfs.: 58 (281) 282.08.33 / 01.33

Fax: 58 (281) 282.25.50

Barquisimeto

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

Contacto: kpmgvenezuela@kpmg.com

Maracay

Contacto: kpmgvenezuela@kpmg.com

Maracaibo

Contacto: kpmgvenezuela@kpmg.com

Valencia

Centro Comercial Concepto La Viña, piso 5, oficinas números 18 a 26; esquina entre Av. 104 La Victoria y calle 149 Uslar, urbanización La Viña, parroquia San José, Valencia 2001, estado Carabobo, Venezuela.

Contacto: kpmgvenezuela@kpmg.com

Puerto Ordaz

Contacto: kpmgvenezuela@kpmg.com

kpmg.com/ve/



© 2025 Ostos Velázquez & Asociados, una sociedad venezolana y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes 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.

