



Informe de Sostenibilidad

Año Fiscal 2024

PwC Colombia

Fotografía de: Alejandra Cárdenas Beltrán
Parque Nacional Natural el Cocuy (Boyacá).



Carlos Mario Lafaurie Scorza

Socio Líder PwC Colombia
GRI 102-14



16.9



En estos tiempos de cambio en los aspectos sociales, económicos y ambientales que demandan cada vez más un gran compromiso de todos los actores de la sociedad, orientados a tener una mejor calidad de vida, oportunidades de educación, empleos justos, cuidado del medio ambiente, el uso de nuevas tecnologías y la innovación entre otros aspectos, enmarcados en los más altos estándares de calidad, ética y transparencia, PwC Colombia entiende que la sostenibilidad del negocio debe responder a las necesidades de nuestros clientes y a las crecientes expectativas de nuestros grupos de interés, a través de nuestra gestión en materia ambiental, social y de gobernanza (ASG) en línea con nuestro propósito de construir confianza en la sociedad y resolver problemas importantes.

Por lo anterior, les doy la bienvenida a leer nuestro séptimo Informe de Sostenibilidad año fiscal 2024 (periodo comprendido entre el 1 de julio de 2023 y el 30 de junio de 2024), donde encontrarán un detalle de todos los aspectos relacionados.

Este informe está alineado a la metodología GRI (*Global Reporting Initiative*), para este año realizamos una actualización de nuestro análisis de doble materialidad, lo que nos permitió identificar como podemos gestionar los riesgos y oportunidades

existentes para seguir aportando al desarrollo sostenible del país. Además, comprometidos con ser ejemplo, este documento busca celebrar la Conferencia de las Partes 16 (COP16) que se realizó durante el pasado mes de octubre en Colombia, todos los capítulos aquí dispuestos, buscan representar algunos de los ecosistemas de nuestro territorio, capturados a través de fotografías de nuestros colaboradores y que podrán disfrutar a lo largo de este informe que refleja la maravillosa biodiversidad que tenemos.

The New Equation (La Nueva Ecuación) es nuestra estrategia global y define nuestro comportamiento y la manera en que alcanzamos nuestros objetivos, a través de la atracción del mejor talento y la combinación de las últimas tecnologías para brindar resultados sostenibles en el tiempo, gracias a la integridad y calidad de los servicios que ofrecemos.

One LoS es la estrategia local y busca a través de 5 núcleos: **1. Crecimiento rentable y sostenible**, **2. Personas**, **3. Tecnología, innovación y excelencia operacional**, **4. Riesgo y calidad** y **5. Sostenibilidad corporativa**. Para este año fiscal, nos enorgullece resaltar que somos la primera *Big Four* en Colombia en certificarse como

Carbono Neutro por el ICONTEC, además, también como la primera en estar afiliada a la Cámara de la Diversidad, dos hitos importantes que nos permiten ser pioneros en nuestro sector.

Así mismo, durante la vigencia de este año fiscal, fuimos reconocidos como la principal empresa en auditoría y consultoría en gestionar su sostenibilidad, según el prestigioso ranking Merco ESG, lo que significa para nosotros el resultado de nuestra gestión y el trabajo que día a día realizan todos nuestros colaboradores para vivir nuestro propósito.

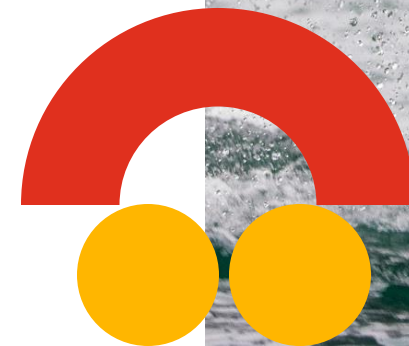
También, uno de nuestros programas insignias para la comunidad, *Access Your Potential* (AYP), fue merecedor del reconocimiento Casos de Éxito de la Alianza por la Inclusión Laboral, conformada por Fundación Corona, la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) a través de su Fundación, USAID por medio de ACDI/VOCA, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y como aliado estratégico, La Fundación Promigas. AYP fue publicada en el Informe Nacional de Empleo Inclusivo (INEI) 2022-2023 por su aporte a la recuperación de aprendizajes en niños, niñas y jóvenes en edad escolar después de la pandemia.



Reconocemos la importancia del sector privado para el cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible, por eso, desde el 2002 somos signatarios del Pacto Mundial de Naciones Unidas y contribuimos localmente a 10 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y a 33 de sus metas.

Por último, agradezco a toda nuestra gente quienes, con su motivación, compromiso y liderazgo, contribuyen para que PwC Colombia sea reconocida por nuestro ejemplo, nuestros altos estándares de calidad y la integridad de nuestro negocio.

Fotografía de: Alejandra Henao - Nuquí (Chocó).





Agradecimientos

La elaboración de este informe se ha realizado de manera colectiva. Agradecemos de manera especial a los siguientes equipos de PwC Colombia:

Gestión del proyecto, redacción y edición

Equipo Sostenibilidad Corporativa

Apoyo técnico

Equipo de Sostenibilidad y Cambio Climático

Revisión y corrección de estilo

Equipo Procesamiento de Textos

Diseño y diagramación

Equipo *Marketing & Sales*

Gracias a todas las personas de las áreas de soporte que contribuyeron al suministro de información para el presente informe y a nuestros ganadores del concurso de fotografía, imágenes que ilustran este documento y las cuales buscan resaltar los ecosistemas de Colombia, su fauna y flora.

Además, queremos resaltar que el concurso se enmarca en la COP16 (Conferencia de las Partes) y en la destacada participación de PwC Colombia en este importante evento.

Primer puesto:

Alejandra Cárdenas Beltrán, TLS.

Fotografía de portada: Páramo (Parque Nacional Natural el Cocuy).

Los páramos son tesoros ecosistémicos. Colombia alberga aproximadamente el 50% de los páramos del mundo, a pesar de que estos ecosistemas cubren alrededor del 1% del territorio nacional.*

Finalistas:

Laura Daniela Hueza Chaparro, Assurance. **(Segundo lugar).**

Hida Rocio Cante Reyes, TLS. **(Tercer lugar).**

Alejandra Henao Zuluaga, Administración.

Diego Fernando Hernández, Advisory.

Fernando Gómez Díaz, Assurance.

Tatiana Yumayusa Sánchez, Assurance.

*Obtenido de: "Tenemos el 50 % de los páramos del mundo":
Ministro de Ambiente en el Día de las Montañas

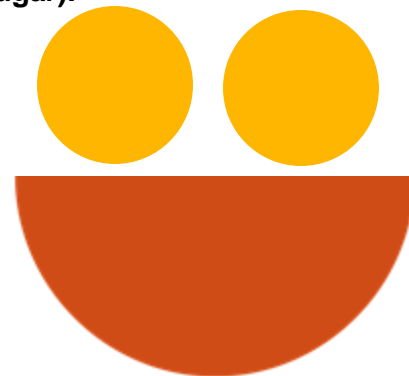


Tabla de Contenidos

01

Introducción



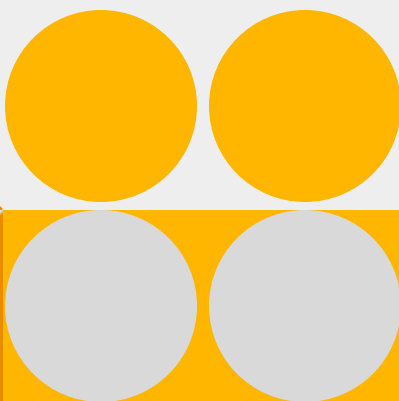
02

Gobierno corporativo
y prácticas
empresariales



03

Nuestro negocio



04

Nuestra gente



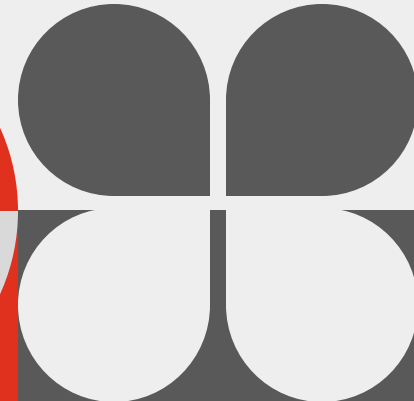
05

Nuestro compromiso
con el entorno



06

Índice de
contenidos GRI



Fotografía de: Hida Rocio Cante Reyes – Parque Natural Regional Páramo Rabanal.

01

Introducción

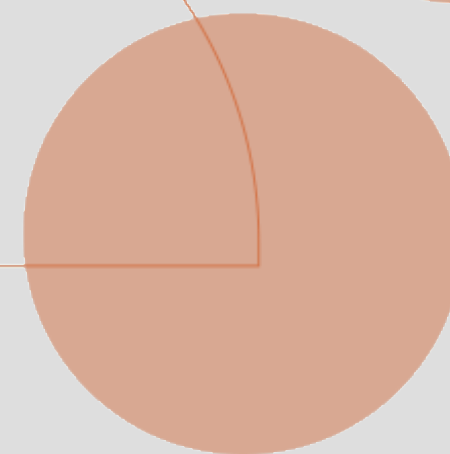
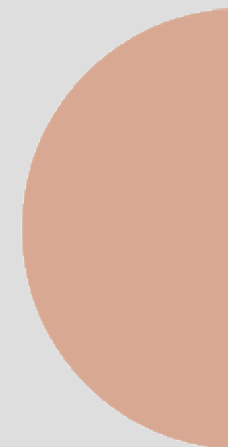
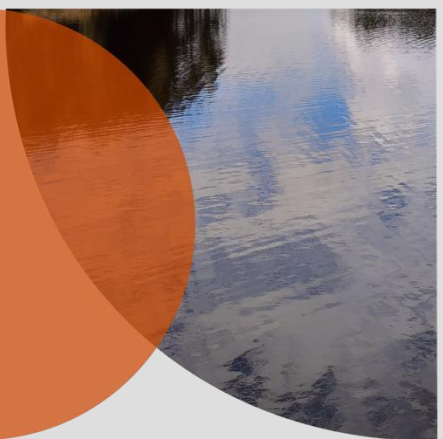
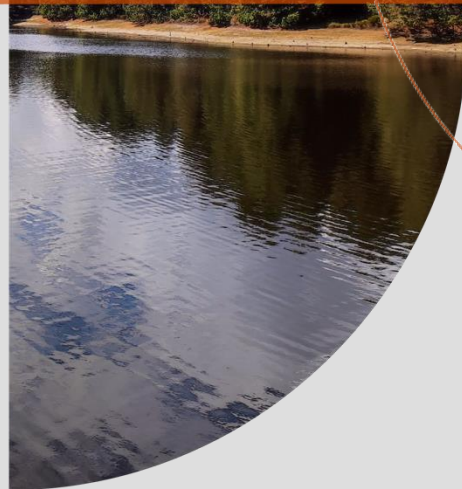
Bosque andino: Este ecosistema está distribuido a lo largo de las tres cordilleras de Colombia. Al distribirse en diferentes altitudes, estos cambios permiten la creación de microclimas beneficiando la especiación (proceso mediante el cual se “crean” nuevas especies a partir del aislamiento de las poblaciones naturales). Se estima que la vegetación andina aporta al 29% de la flora total del país, representando aproximadamente a 10.000 especies de plantas.

Obtenido de: [Colombia, la casa de los bosques](#)



1.1

Acerca de nosotros



PwC Global

Somos parte de la Red Global de Firmas de PwC, la cual, tiene presencia en 151 países y 688 ciudades en todo el mundo, generando confianza en la sociedad y resolviendo problemas importantes, gracias a los más de 364.000 profesionales. Estamos comprometidos con el desarrollo financiero y sostenible de nuestros clientes y lo hacemos a través de la prestación de servicios con los más altos estándares de calidad y la integridad que caracteriza a nuestra gente.

PwC Colombia

GRI 2-1

PricewaterhouseCoopers (PwC) llegó a Colombia hace 77 años y durante todo este tiempo hemos sido agentes de cambio al servicio de nuestros grupos

de interés. Tenemos presencia en cuatro ciudades del país, brindando cobertura en diferentes departamentos y municipios. Además, para poder ofrecer nuestros servicios especializados, contamos con cinco razones sociales legalmente constituidas:

- PricewaterhouseCoopers Asesores Gerenciales S.A.S.
- PricewaterhouseCoopers S.A.S.
- PwC Contadores y Auditores S.A.S.
- PricewaterhouseCoopers Servicios Legales y Tributarios S.A.S.
- PricewaterhouseCoopers Information Services S.A.S.



GRI 2-6

Tenemos un excelente posicionamiento diferentes sectores y mercados, ya que ofrecemos una diversificada gama de servicios profesionales, nuestros principales son:



Tax and Legal

Servicios tributarios:

- Asesoría y cumplimiento tributario.
- *Tax accounting.*
- Litigios tributarios.
- Precios de transferencia.

Servicios legales:

- Asesoría legal.
- Asesoría laboral, comercial, societaria y contractual.
- Asesoría migratoria.
- Unidad de estrategia familiar.
- Comercio internacional y aduanas.



Auditoría y aseguramiento

- Auditoría externa y revisoría fiscal.
- Auditorías especiales.
- *Risk Assurance Services.*
- Mercado de capitales.



Fusiones, adquisiciones y estructuración de proyectos

- Transacciones.
- Valoraciones.
- Finanzas corporativas.
- Recuperación de negocios.
- Infraestructura y estructuración de proyectos.



Consultoría de Negocio

Riesgos:

- Servicios Forenses y Prevención del Fraude.
- Gestión Integral de Riesgos y Actuaría.
- Sostenibilidad y Cambio Climático.
- Servicios de Control Interno.

Tecnología:

- Transformación Digital.
- *Intelligent Process Automation.*

Estrategia de negocios:

- Transformación del Talento Humano.
- Mejoramiento del desempeño.
- Cadena de Suministro.
- Estrategia.
- Gestión de activos fijos.
- Fusiones, Adquisiciones y Estructuración de Proyectos.
- Gestión de Proyectos.

Soluciones enfocadas por industria



Outsourcing

Sector público:

- Procesos financieros.
- Procesos administrativos.
- Gestión y seguimiento.
- Marcos normativos contables.
- Soluciones digitales.

Sector privado:

- *Outsourcing* Contable.
- Gestión administrativa y financiera.
- *Outsourcing* de nómina.
- Administración de personal.
- Soluciones digitales.



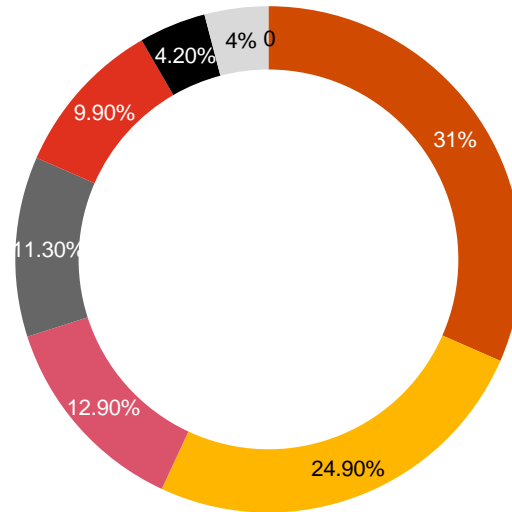
Centro de conocimiento y experiencia

- Programas *Inhouse* o a la medida
- Club del conocimiento.
- Diplomados, cursos, seminarios y talleres.
- Certificaciones internacionales.
- Comunidad contable, financiera y tributaria.

Nuestros clientes

Contribuimos positivamente al desarrollo financiero y sostenible de nuestros clientes, ofreciendo un trabajo innovador y de alta calidad que nos permita reflejar nuestro propósito de construir confianza en la sociedad y resolver problemas importantes.

Industrias a las que pertenecen nuestros clientes



- Industria Venta minorista y consumo.
- Industria de Manufactura industrial y automotriz.
- Industria Energía, servicios públicos y recursos.
- Industria Servicios financieros.
- Industria Tecnología, medios y telecomunicaciones (TMT).
- Industria Industrias de la salud.
- Industria Gobierno y servicios públicos.
- Industria Capital privado.

Estrategia *One Los - One Firm*

Nuestra estrategia *One LoS - One Firm*, se basa en cinco núcleos estratégicos que enfocan nuestros esfuerzos y guían nuestro actuar como parte de la Red Global de PwC y tiene como propósito mantenernos como una Firma líder en Colombia, con crecimiento rentable y resultados sostenibles.

01

Crecimiento rentable y sostenible

Actuar de manera anticipada ante los cambios del mercado para responder de modo efectivo, haciendo uso eficiente y rentable de todos los recursos para lograr resultados sostenibles.

02

Riesgo y Calidad

Garantizar el cumplimiento de los requerimientos de calidad, independencia y riesgo establecidos por la Red Global de PwC y asegurar el mantenimiento de los sistemas integrados de gestión.

03

Tech + Innovation y Excelencia Operacional

Desarrollar y aprovechar la tecnología y la innovación para mejorar la productividad en la prestación de todos los servicios profesionales y en la gestión interna de la Firma.

04

Personas

Atraer, retener y desarrollar nuestro capital humano a través del mejoramiento de sus competencias, en función de las necesidades del mercado y de los cambios generados por el entorno.

05

Sostenibilidad Corporativa

Considerar los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) con ocasión al desarrollo de cualquier actividad de la Firma.

Estrategia la Nueva Ecuación

Nuestra visión como Red PwC, está impulsada por nuestro propósito, de ser la empresa de servicios profesionales más confiable y relevante del mundo. Una que atraiga al mejor talento y combine las tecnologías más innovadoras para ayudar a las organizaciones a generar confianza y brindar resultados que perduren en medio de la transformación digital.

Llamamos a nuestra estrategia global renovada La Nueva Ecuación, y habla de las dos necesidades más fundamentales con las que los clientes y las organizaciones están lidiando en la actualidad.

En primer lugar, está la urgencia de responder con éxito y cambiar frente a los principales retos que están dando forma al mundo: disrupción tecnológica

o transformación digital, cambio climático y sostenibilidad, geopolítica fracturada, desarrollo económico y tensión social.

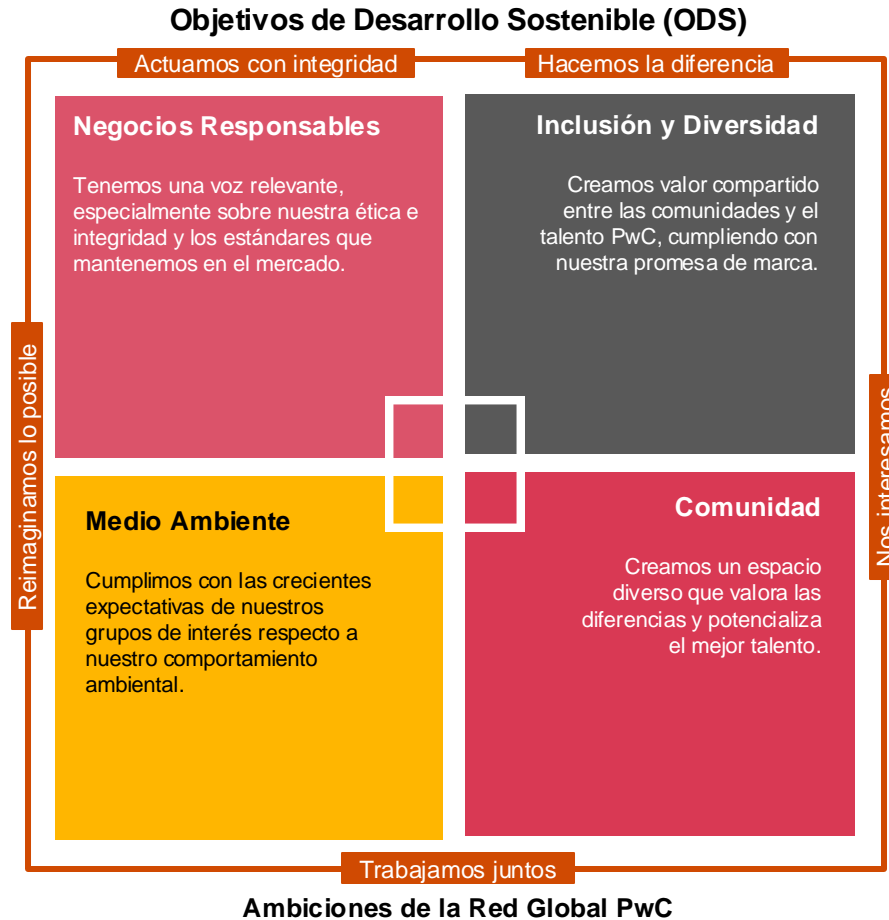
En segundo lugar, está la necesidad de generar confianza en un momento sumamente frágil y más complicado de ganar.



Estrategia Sostenibilidad Corporativa (SC)

Para PwC Colombia, la Sostenibilidad Corporativa representa una nueva forma de entender los negocios, por eso, nos comprometemos en impactar positivamente a la comunidad y el medio ambiente a través de nuestras decisiones y acciones, alineando nuestra estrategia de Sostenibilidad con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, las ambiciones de la Red Global de PwC y nuestros valores corporativos.

Tomando en cuenta esto, nuestra estrategia de SC se centra en ser agentes de cambio y hacer lo correcto por medio de cuatro ejes estratégicos:



Afiliaciones

GRI 2-28

Nos interesamos por generar alianzas y relaciones estratégicas con diversas organizaciones y asociaciones, ya que esto nos permite llevar soluciones integrales con mayor eficiencia a las necesidades de nuestros grupos de interés, por eso, trabajamos de forma colaborativa con organismos reguladores, asociaciones, ONGs y otras entidades clave.

Durante el FY24 nuestras principales afiliaciones a entidades nacionales e internacionales fueron:

Acrip
(Federación Colombiana de
Gestión Humana).

AMCHAM
(Cámara de Comercio
Colombo-Americana)

ANDI
(Asociación Nacional de
Empresarios de Colombia(Acceso a
todas las seccionales

Britcham
(Cámara de Comercio
Colombo - Británica).

CEA
(Consejo de Empresas Americanas).

CCI
(Cámara Colombiana
de Infraestructura).

CCI France Colombia
(Cámara de Comercio e Industria
Colombo Francesa).

ColCapital
(Asociación Colombiana
de Capital Privado).

Holland House Colombia
(Cámara de Comercio
Colombo – Holandesa).

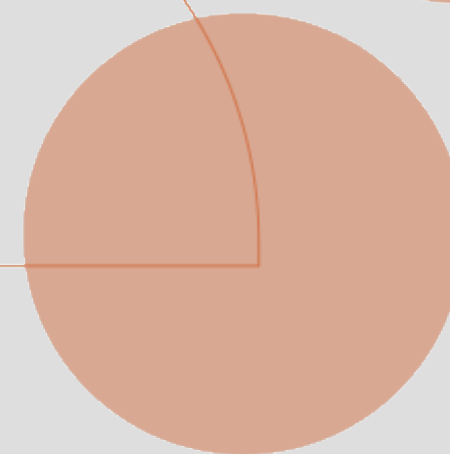
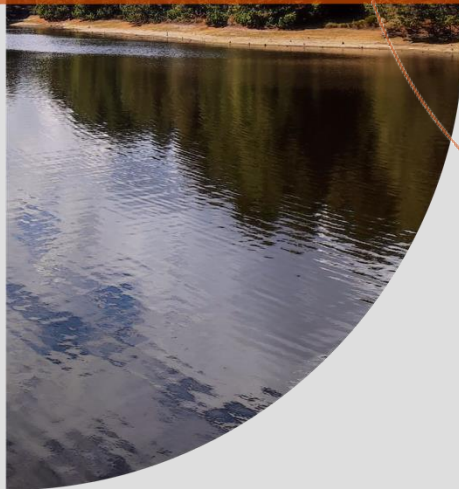
INCP
(Instituto Colombiano de
Contadores Públicos).

Invest Pacific
(Agencia de Promoción de Inversión
en el Pacífico Colombiano).



1.2

Resumen ejecutivo



Gobierno Corporativo

El máximo órgano del gobierno corporativo de la Firma es el *Country Leadership Team (CLT)*, encargado de asegurar el buen funcionamiento de PwC y de priorizar los asuntos estratégicos que puedan afectar el capital económico, social y ambiental.

Generamos confianza en la sociedad y resolver problemas importantes a través de la prestación de un servicio con altos estándares de calidad e integridad.

En el FY24, los cursos relacionados con las temáticas ASG tuvieron un cumplimiento del 84% por parte de los Socios de la Firma.

Para todas las partes interesadas, disponemos de canales directos, anónimos y abiertos que buscan crear un ambiente de comunicación efectiva, promoviendo una cultura de escucha activa y proactiva para identificar acciones y soluciones cuando sea necesario.

Confianza, Integridad y Transparencia

Fomentamos un entorno de transparencia y *Speak Up* en el que se propenda a reportar cualquier situación que diste de nuestros valores: Actuamos con integridad, Hacemos la diferencia, Nos interesamos, Reimaginamos lo posible, Trabajamos juntos.

Llevamos a cabo nuestra segunda semana anual de Ética, un momento importante para generar conciencia en asuntos vinculados con la ética e integridad.

Actualizamos las políticas y procesos ante las modificaciones en la normativa de las Personas Políticamente Expuestas (PEPS), la detección de beneficiarios finales, materia de SAGRILAF y el Programa de Transparencia y Ética Empresarial.

En el ejercicio del año fiscal 2024, el 100% de nuestros socios y empleados obtuvieron información acerca de las políticas y procesos de anticorrupción. Como consecuencia, durante este año no se detectaron incidentes de corrupción vinculados a la Firma.

Realizamos 4.819 Debidas Diligencias a Clientes.

Contamos con una Declaración Global de Derechos Humanos de PwC, amparada en la Declaración Universal de Derechos Humanos y nuestro Código de Conducta.

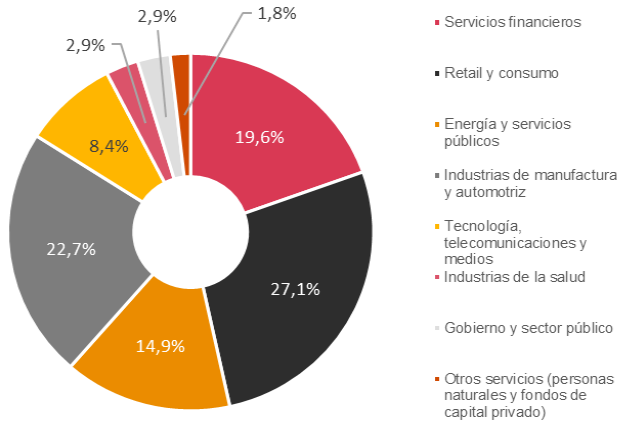
Contamos con un **Comité de Ética y Convivencia Laboral** disponible para todos los colaboradores, desde el cual promovemos diversos métodos de prevención y resolución, en casos vinculados con los códigos y políticas de la compañía.

Desempeño Económico

Logramos un cumplimiento en general en el **100% de los ingresos**.

Mantuvimos nuestro nivel de endeudamiento financiero de la Firma.

Industrias a las que pertenecen nuestros clientes



Leyes y regulaciones

En los últimos 5 años, no se han presentado casos de incumplimiento de las leyes y regulaciones.

Hemos mantenido la actualización en las políticas y programas. Adicionalmente se han designado suplentes de los oficiales de cumplimiento, enfocados en mantener la continuidad en programas de cumplimiento, de acuerdo con los estándares de la Firma.

Mantenemos una constante capacitación para nuestros colaboradoras y colaboradores sobre cumplimiento legal y normativo, protección de datos personales y prácticas anticompetitivas y anticorrupción. Por ejemplo, durante el FY24 el curso *e-learning Combatting Corruption and Money Laundering*, tuvo un porcentaje de cumplimiento del 98,75%.

Excelencia y calidad del servicio

Gracias a nuestro Sistema Integrado de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, medio ambiente y calidad (SIG-HSEQ), logramos anticiparnos, evaluar y controlar los posibles impactos sobre nuestros colaboradores, el medio ambiente y la satisfacción de nuestros clientes.

Ranking World Tax 2024, categorías:
 -General Corporate Tax - Tier 1
 -Transactional Tax - Tier 2
 -Transfer Price - Tier 1

Ocupamos el Puesto # 2 como empresa líder en sostenibilidad en el ranking de la Cámara de Comercio de Bogotá.

Logramos un puntaje de **9/10 en nuestro Client Loyal Index**, lo cual evidencia la confianza y preferencia de nuestros clientes hacia el trabajo realizado por la Firma.

Ocupamos la posición # 1 en la categoría auditoría y consultoría ranking Merco ESG.

Innovación y Transformación Digital

Durante este año fiscal realizamos una inversión de \$62,848,498 millones de pesos colombianos destinados a temas de innovación.

Gracias al programa de Sostenibilidad Corporativa *Access Your Potential*. Habilidades digitales, capacitamos a 500 estudiantes.

Durante el FY24 trabajamos en el desarrollo e implementación de 11 servicios profesionales, buscando que nuestros profesionales sean referentes del conocimiento tecnológico actual.

Desarrollo Social

Beneficiamos a 5.432 personas y 21 organizaciones sociales, gracias a 516 voluntaries y voluntarias.

Para el año fiscal 2024, tuvimos 215 contrataciones a proveedores, de los cuales, nos complace destacar que el 99% de ellos, eran locales.

Access Your Potential (AYP), fue merecedor del reconocimiento Casos de Éxito de la Alianza por la Inclusión Laboral, conformada por Fundación Corona, la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) a través de su Fundación, USAID por medio de ACIDI/VOCA, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y como aliado estratégico, La Fundación Promigas.

Seguridad de la Información y Ciberseguridad

Reestructuramos el proceso de consolidación de datos personales y de contacto por parte de *Marketing & Sales*, con el fin de asegurar el tratamiento adecuado de cada contacto.

Diseñamos un curso a nivel Latinoamérica en español, que permite entender mucho mejor la importancia de la seguridad de la información y la forma en que podemos estar expuestos.

Tuvimos un cumplimiento del 96,4% en el curso *Network Data Protection Programme*.

Desarrollamos el estudio *Global Digital Trust Insights* de 2023.

Contamos con un sistema de gestión de seguridad de la información (SGSI) el cual cuenta con la certificación ISO 27001:2013

Durante este año NO se registraron reclamaciones fundamentadas relacionadas con violaciones de privacidad, ni se produjeron filtraciones, robos o pérdidas de datos de nuestros clientes.

Talento Humano

Durante el FY24, continuamos intensificando nuestros esfuerzos para mantener al día los conocimientos y fortalecer las habilidades de nuestros colaboradores y colaboradoras. Como resultado, las horas de capacitación fueron más de 170 mil.

Ganadores de los premios al trabajo seguro AXA Colpatria por las iniciativas y actividades de promoción, asegurando ambientes laborales seguros a las partes interesadas y el cumplimiento de los procedimientos del sistema de gestión SST.

Somos la primera *Big Four* en ser parte de la Cámara de la Diversidad.

Número de casos de discriminación presentados en la organización y acciones correctivas emprendidas.

Debido a un destacado rendimiento profesional y en línea con nuestro compromiso de fomentar el crecimiento de nuestro equipo, durante el FY24 se llevaron a cabo 669 promociones

Desempeño Ambiental y Cambio Climático

Compensamos el 100% de nuestra huella de carbono con bonos de carbono y compra de certificados de energía renovable (RECs).

Mantenemos nuestro Sistema de Gestión Ambiental certificado bajo la norma ISO 14001:2015 y el estándar Norsok SWA-006:2020. Además, obtuvimos la certificación como una Firma carbono neutral por parte de ICONTEC.

Nuestro Sistema de Gestión Ambiental se mantiene certificado bajo la norma ISO 14001:2015 y el estándar Norsok SWA-006:2020, como evidencia de nuestro compromiso por tener buenas prácticas en materia ambiental en nuestras operaciones.

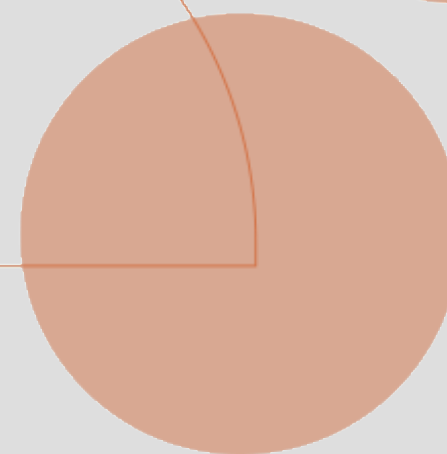
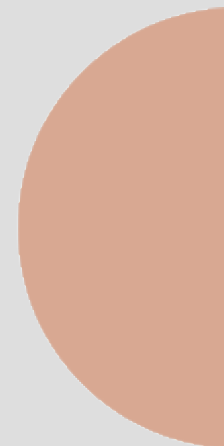
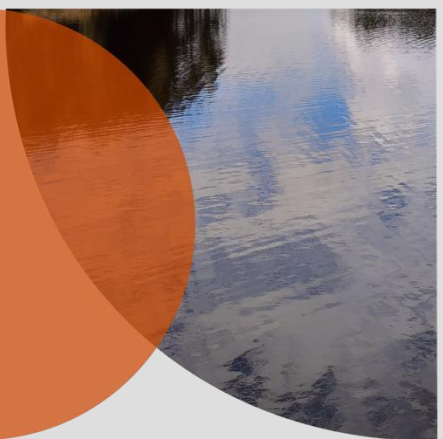
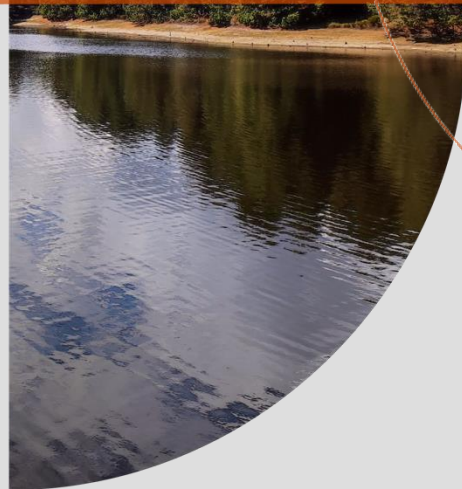
Contamos con programas de ahorro energético, ahorro del recurso hídrico, ahorro de papel y disposición adecuada de residuos, con el fin de incentivar buenas prácticas ambientales en nuestros colaboradores.

Nuestro inventario de Gases de Efecto Invernadero (GEI) fue certificado por ICONTEC.



1.3

Acerca de este informe



GRI 2-2; GRI 2-3

Este Informe de Sostenibilidad abarca el periodo comprendido entre el 1 de julio del 2023 y el 30 de junio de 2024 (año fiscal 2024 o FY24) y ha sido elaborado de conformidad con el Estándar GRI 2021 . Además, hemos realizado la revisión y actualización de la información material de la Firma, la cual ha sido identificada cuidadosamente, y es la evidencia de nuestro compromiso por mantener una comunicación abierta y transparente con todos nuestros grupos de interés.

Los temas materiales identificados en el proceso de doble materialidad abordados en este informe corresponden a la gestión realizada para las cinco razones sociales de PwC Colombia; sin embargo, la información se analizó de forma igualitaria e independiente de la razón social implicada.

Durante este periodo no hubo fusiones, adquisiciones ni enajenaciones que afectaran a las entidades.

Queremos conocer los puntos de vista de nuestros grupos de interés, por lo que les invitamos a compartirnos su opinión acerca del informe, así como de cualquier aspecto relacionado a nuestro desempeño en materia de desarrollo sostenible.

Contacto: Equipo de Sostenibilidad Corporativa de PwC Colombia.

Correo: co_sostenibilidad_corporativa@pwc.com.

Nuestros grupos de interés

GRI 2-29

En la Firma nos interesamos por crear valor compartido para nuestros grupos de interés, buscando reafirmar nuestro

propósito de construir confianza en la sociedad y resolver problemas importantes. Por ello, es fundamental poder identificar y actualizar nuestros grupos de interés, reconociendo su dependencia e influencia en la Firma. Estos grupos serán consultados en el componente de materialidad de impacto del análisis de doble materialidad. Estos son:

Colaboradores

Proveedores y contratistas

Medios de comunicación

Clientes

Sociedad/ Comunidades

Excolaboradores

Alta dirección y socios

Entes reguladores

Cámaras y asociaciones

Red Global PwC

Competidores

Reconocemos el importante rol que tienen los grupos o personas frente a nuestro desarrollo estratégico y sostenible, así como el impacto de la Firma en el entorno. Por eso, construimos relaciones sólidas, donde la confianza, la integridad, la participación y la retroalimentación constante, son las bases para nuestro desempeño, buscando siempre entender las necesidades, expectativas y preocupaciones de las partes interesadas para integrar sus opiniones de manera asertiva en las decisiones del negocio.

Frecuencia anual: ●

Frecuencia mensual o bimestral: ●

Frecuencia permanente: ●

Frecuencia periódica: ●

Grupo de interés	Propósito del relacionamiento	Canales de comunicación	Frecuencia
Colaboradores	Atraer y retener al mejor talento, así como promover la calidad de vida, el desarrollo, la responsabilidad social y la productividad de nuestros colaboradores y colaboradoras.	GPS (<i>Global People Survey</i>)	●
		Inducción	●
		Procesos de <i>coaching</i>	●
		Capacitaciones	●
		Comunicaciones digitales	●
		Eventos	●
Proveedores y contratistas	Gestionar adecuadamente la relación con nuestros proveedores y contratistas, promoviendo prácticas anticorrupción, éticas y de seguridad en toda nuestra cadena de suministro.	Reuniones	●
		Comunicaciones digitales	●
		Comunicación telefónica	●
Clientes	Ofrecer resultados de la más alta calidad, respondiendo a las necesidades y expectativas de nuestros clientes, a través de la prestación un servicio integral.	Encuestas de satisfacción	●
		Eventos y conferencias de industrias (presenciales y virtuales)	●
		Comités y mesas de trabajo	●
		Página web	●
		Comunicaciones digitales	●
		Publicaciones	●
		Contacto telefónico	●

Frecuencia anual: ●

Frecuencia mensual o bimestral: ●

Frecuencia permanente: ●

Frecuencia periódica: ●

Grupo de interés	Propósito del relacionamiento	Canales de comunicación	Frecuencia
Sociedad/ Comunidades	Contribuir al desarrollo de capacidades en las comunidades y a la protección del medioambiente con prácticas sostenibles y responsables.	Participación en Juntas Directivas de organizaciones sociales	●
		Comunicaciones digitales	●
		Página web	●
		Encuestas de satisfacción	●
		Publicaciones en redes sociales	●
Alta dirección y socios	Crear valor económico sostenible, promoviendo la adopción e implementación de las mejores estrategias y prácticas sociales, ambientales y de gobernanza (ASG).	Comunicaciones digitales	●
		CLT (Comité de Liderazgo Colombia)	●
Entes reguladores	Promover prácticas de anticorrupción, éticas y de gobierno corporativo, así como el cumplimiento los Derechos Humanos y la lucha contra el cambio climático.	Reportes periódicos	●
		Respuesta a requerimientos formales	●
		Auditorías	●
		Página web	●
Red Global PwC	Fortalecer nuestro posicionamiento ante la Red y difundir nuestro conocimiento y resultados sobre las mejores prácticas y tendencias por industria.	Clústeres por industrias	●
		Clústeres por líneas de negocio y proyectos especiales	●
Cámaras y asociaciones	Contribuir al desarrollo de políticas públicas para favorecer a la sociedad y el medio ambiente y compartir nuestro conocimiento en los temas en que somos expertos.	Participación en foros	●
		Participación en Juntas Directivas de cámaras y asociaciones	●
		Participación en Comités de las cámaras y asociaciones	●
		Comunicaciones digitales	●
		Mesas de trabajo	●
		Eventos	●
		Publicaciones	●

Contenido	01 Introducción	02 Gobierno corporativo y prácticas empresariales	03 Nuestro negocio	04 Nuestra gente	05 Nuestro compromiso con el entorno	06 Índice de contenidos GRI
-----------	---------------------------	---	------------------------------	----------------------------	--	---------------------------------------

Frecuencia anual: ●

Frecuencia mensual o bimestral: ●

Frecuencia permanente: ●

Frecuencia periódica: ●

Grupo de interés	Propósito del relacionamiento	Canales de comunicación	Frecuencia
Medios de comunicación	Compartir temas de interés para las industrias y difundir estrategias de relacionamiento con clientes y proveedores.	Comunicados de prensa	●
		Página web (<i>PwC Times</i>)	●
		Entrevistas	●
		Eventos	●
Excolaboradores	Promover relaciones sostenibles y basadas en la confianza con aquellas personas que hicieron parte de la Firma anteriormente.	Eventos	●
		Página web	●
		Redes sociales y comunicaciones digitales	●
		Publicaciones	●
Competidores	Promover la adopción de buenas prácticas y posicionarnos como referentes en el mercado, logrando atraer el mejor talento.	Eventos	●
		Página web	●
		Redes sociales	●
		Informe de sostenibilidad	●

Análisis de doble materialidad

GRI 2-14; GRI 3-1; GRI 3-2

Comprendiendo que nos enfrentamos a un mundo con crecientes expectativas y en evolución permanente, reconocemos la importancia de realizar una medición y cuantificación periódica de la gestión asociada a nuestros temas materiales*. Tomando en cuenta esto, desarrollamos el ejercicio de materialidad, con un enfoque de doble materialidad, la cual actualizamos y evaluamos cada dos años. Lo anterior, con el propósito de entender y poder abordar de manera eficiente, los impactos que nuestro negocio tiene en la sociedad y el medio ambiente, así como los riesgos y oportunidades que se identificaron en el entorno y que podrían tener algún efecto

financiero en el negocio con su materialización.

¿Qué es el análisis de doble materialidad?

El análisis de doble materialidad busca priorizar los asuntos Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG) que como organización debemos gestionar en línea con nuestra estrategia *One Firm*, de sostenibilidad corporativa y el contexto actual en el cual llevamos a cabo operaciones, siguiendo el nuevo enfoque de análisis de “doble” vía. Este enfoque analiza los impactos, riesgos y oportunidades desde dos perspectivas:

Materialidad financiera (visión afuera hacia adentro): análisis del efecto de los riesgos y oportunidades del entorno sobre la creación de valor económico de PwC.

Materialidad de impacto (visión adentro hacia afuera): análisis de los impactos, positivos y negativos, de PwC en el ambiente y la sociedad.

Nota: El ejercicio se realizó a partir de los más recientes lineamientos de estándares internacionales en Sostenibilidad a nivel global, que han incluido los conceptos de materialidad de impacto (GRI) y doble materialidad (EFRAG - ESRS).

Metodología:

En este proceso, se identificaron, clasificaron y valoraron los posibles riesgos y oportunidades que podrían afectar financieramente a PwC Colombia, así como los impactos, positivos y negativos y reales y potenciales, que la organización genera en su entorno. Luego, estos impactos se asociaron a los asuntos ASG y se priorizaron según la perspectiva de los grupos de interés internos y externos.

*Información tomada de: GRI 2021, p.28.

Contenido	01 Introducción	02 Gobierno corporativo y prácticas empresariales	03 Nuestro negocio	04 Nuestra gente	05 Nuestro compromiso con el entorno	06 Índice de contenidos GRI
-----------	---------------------------	---	------------------------------	----------------------------	--	---------------------------------------

Asimismo, se desarrolló un ejercicio de agrupación de los riesgos y oportunidades del negocio en asuntos ASG para definir, mediante un proceso de evaluación de la percepción del posible efecto financiero que tendría en el negocio su materialización, y así definir, su calificación correspondiente al componente de materialidad financiera. Estos resultados se utilizaron para construir la matriz de doble materialidad.

Etapa	Resultado
1 Identificación y actualización de grupos de interés. Con el propósito de definir la metodología de las consultas internas y externas en el marco del análisis de doble materialidad.	Identificación de 11 grupos de interés para el ejercicio de doble materialidad.
2 Análisis del contexto e identificación de impactos, riesgos y oportunidades: Revisión y análisis de insumos internos y externos para la identificación de los impactos, riesgos y oportunidades relevantes para la Compañía desde la visión de doble materialidad.	Identificación de 93 impactos, 124 riesgos y 29 oportunidades.
3 Identificación de asuntos ASG preliminares: Los asuntos Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG) base para el ejercicio se identifican a partir de un benchmarking realizado de los asuntos materiales reportados por empresas de la misma industria y estándares aplicables al sector. Estos asuntos ASG preliminares se asocian a los impactos, riesgos y oportunidades identificados en la fase anterior.	Identificación de 160 asuntos Ambientales, Sociales y de Gobernanza preliminares, los cuales se consolidan en 14 asuntos ASG preliminares.

Análisis de materialidad de impacto:

4

Diseño de los espacios y canales de consulta con los grupos de interés, tanto internos como externos, quienes calificaron los asuntos ASG de acuerdo con su relevancia en relación con la importancia de la gestión de los asuntos (magnitud) y a la probabilidad de generar un impacto (positivo o negativo) con la gestión de estos.

Priorización de los asuntos ASG a partir de la obtención de 53 respuestas de los 6 grupos de interés a través de los diferentes procesos de consultas.

5

Análisis de materialidad financiera:

Evaluación del posible efecto financiero que tendría la materialización de los riesgos y oportunidades identificados previamente. Para esto, se obtiene la evaluación de los riesgos por medio de las diferentes matrices de la compañía, y para la evaluación de las oportunidades, se realizan consultas con los líderes de los procesos, en donde, a partir de su conocimiento de la organización, determinan el nivel de impacto y la probabilidad de que se genere un efecto financiero con la materialización de las oportunidades.

Riesgos:

- 9 críticos
- 76 significativos
- 38 importantes

Oportunidades:

- 1 críticas
- 11 significativas
- 17 importantes

Priorización de asuntos materiales:

6

A partir de los resultados de materialidad de impacto y materialidad financiera, se obtiene la ubicación de los asuntos ASG dentro de la matriz de doble materialidad. Los asuntos materiales son los que quedan dentro del umbral definido en el ejercicio y corresponde a aquellos asuntos prioritarios y de gestión para PwC.

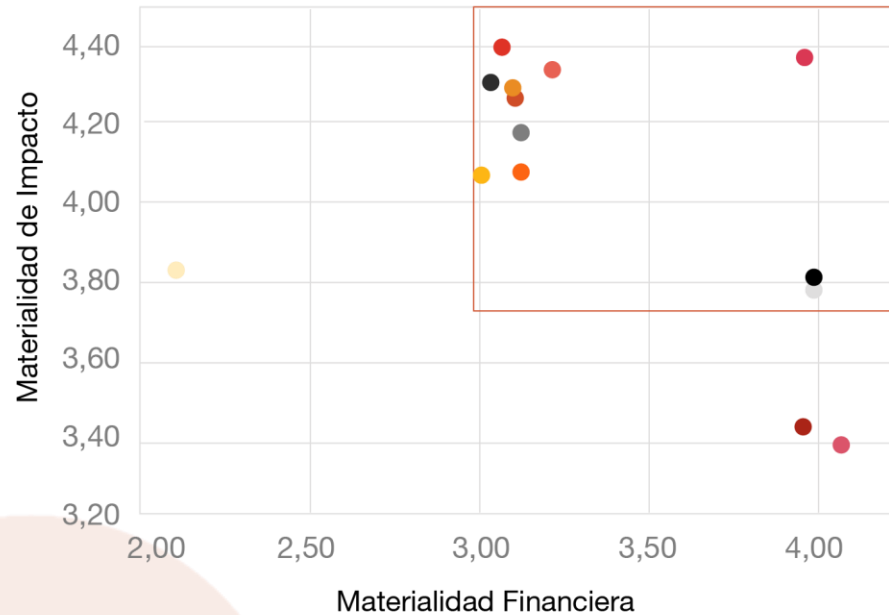
Resultado de 11 asuntos materiales.

Matriz de Doble Materialidad

Como resultado de este proceso, se han priorizado los siguientes once temas materiales:

- Gestión del Talento humano
- Seguridad de la información y ciberseguridad
- Excelencia y calidad del servicio
- Desempeño económico
- Cumplimiento legal y normativo
- Gobierno Corporativo
- Desempeño ambiental
- Cambio climático y Net Zero
- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Prácticas empresariales
- Inclusión y Diversidad

Doble materialidad



- 1. Gestión del Talento Humano
- 2. Inclusión y Diversidad
- 3. Seguridad y salud en el trabajo
- 4. Gobierno corporativo
- 5. Prácticas Empresariales
- 6. Excelencia y Calidad del Servicio
- 7. Seguridad de la información y ciberseguridad
- 8. Inestabilidad social, política y económica
- 9. Cambio climático y Net Zero
- 10. Desempeño ambiental
- 11. Naturaleza y biodiversidad
- 12. Cumplimiento legal y normativo
- 13. Desempeño social
- 14. Desempeño económico

¿Qué cambios hubo respecto a los temas materiales de la vigencia anterior?

El contenido de los temas materiales se mantiene en su mayoría con respecto a la vigencia anterior; sin embargo, para el año fiscal 2024 es importante resaltar:

- No se identifica como tema material a Innovación y transformación digital.
- Varios temas fueron redefinidos y renombrados teniendo en cuenta lo que se identificó en el ejercicio de doble materialidad, particularmente los que corresponden a Confianza, integridad y transparencia, que ahora se incluye dentro del tema Gobierno Corporativo.

- Se incluyen los temas: prácticas empresariales, inclusión y diversidad, Seguridad y Salud en el Trabajo.

Respecto a estos dos últimos, actualmente atravesamos una era envuelta por la transformación de los modelos de negocio, donde la diversidad y la inclusión se han convertido en temas críticos para las organizaciones, debido, entre otros aspectos, a las nuevas regulaciones y exigencias del mercado. La inclusión fomenta ambientes de colaboración y productividad que ayudan a reducir la discriminación al promover entornos laborales respetuosos y justos. La diversidad permite un grado mayor de creatividad y aumenta las posibilidades de resolución de problemas puesto que los diferentes

antecedentes y experiencias de grupos heterogéneos de personas pueden ofrecer mayor variedad de respuestas, producto de todos estos elementos combinados permiten tener a las empresas tener culturas organizaciones más sólidas y ser más sostenibles en el tiempo*.

Por otro lado, la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) ha emergido como un componente crítico, este aspecto va más allá de ser un requisito legal y ético, convirtiéndose en un pilar en la estrategia de sostenibilidad de las organizaciones. Este enfoque no solo garantiza la protección del capital humano, considerando el activo más valioso de cualquier empresa, sino que demuestra el compromiso por condiciones más seguras y sostenibles**.

*Información tomada de: *Great PlaceTo Work*.





** Información tomada de: Especial: SST y Sostenibilidad – Revista Protección & Seguridad 2024.

Nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

En PwC Colombia reconocemos la importancia que tiene el sector privado en contribuir positiva y activamente al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas. Por eso, como signatarios del Pacto Global de las Naciones Unidas desde el 2002, reconocemos la responsabilidad fundamental que tenemos para aportar al logro de estos objetivos globales.

Desde nuestra visión de un negocio integral, alineamos nuestras operaciones y estrategias con los ODS, buscando generar un impacto positivo en la sociedad y en el entorno en el que operamos.

A través de un análisis de nuestra gestión*, logramos identificar 10 ODS y 33 metas a los que aportamos mediante nuestro trabajo con los clientes, nuestras propias operaciones y en colaboración con aliados.

Capítulo	ODS	Meta ODS
Gobierno Corporativo	5, 16 	5.5, 16.6, 16.7, 16.9
Confianza, Integridad y Transparencia	16 	16.3, 16.5, 16.6, 16.9
Leyes y regulaciones	16 	16.3, 16.6
Desempeño económico	8, 9 	8.1, 8.2, 9.1, 9.4, 9.5
Innovación y transformación digital	4, 8, 9 	4.4, 4.5, 4.7, 8.2, 9.5
Seguridad de la información y ciberseguridad	16 	16.3; 16.10
Talento humano	3, 4, 5, 8, 10 	3.3, 3.4, 3.9, 4.4, 4.5, 5.1, 5.5, 8.2, 8.3, 8.5, 8.6, 8.8, 10.2, 10.3, 10.4
Desarrollo social	8, 9 	4.4, 4.5, 4.7, 8.3, 8.8, 9.3
Desempeño ambiental y cambio climático	3, 6, 8, 12, 13 	3.9, 6.4, 8.4, 12.2, 12.4, 12.5, 13.1

*Realizamos la alineación de nuestra gestión con los ODS y sus metas específicas utilizando la guía "Un análisis de las metas y objetivos de desarrollo sostenible" de Pacto Global, *Global Reporting Initiative* (GRI) y PwC.

Fotografía de:
Diego Fernando
Hernández –
Isla de los micos,
Amazonas.

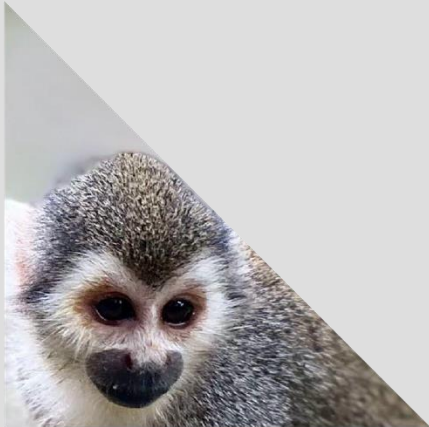
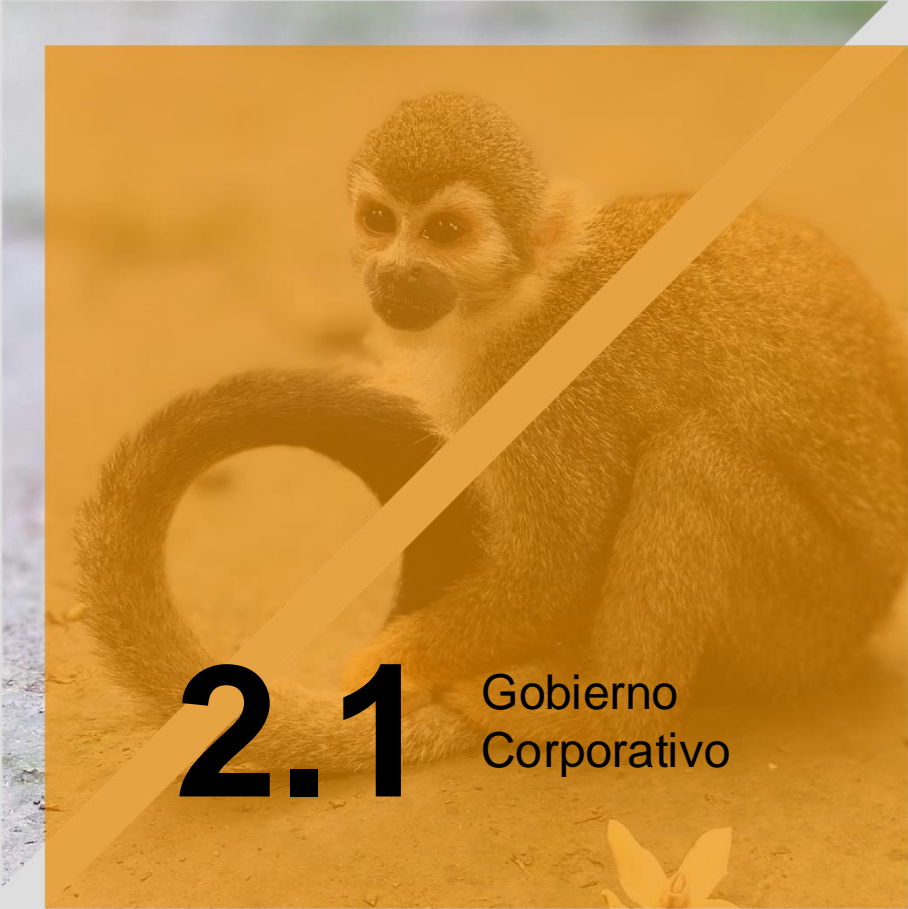
2 Gobierno corporativo y prácticas empresariales

Guiamos nuestra gestión empresarial por un conjunto de principios y políticas que nos permiten operar con integridad, manteniendo altos estándares de calidad. Así mismo, nos adaptamos a las necesidades de los clientes y partes interesadas, desarrollando nuestra capacidad de resiliencia y manteniendo un comportamiento ético en las decisiones y acciones que tomamos.

La confianza de todos los grupos de interés es nuestro activo más valioso, por eso, a través de la estrategia de la Red Global *The New Equation*, buscamos ser una comunidad de agentes de cambio que brinda soluciones y resuelve problemas importantes, combinando la inteligencia humana, la experiencia y la innovación tecnológica para entregar resultados sostenibles.

Bosque tropical húmedo (Región Amazonas): Los monos ardilla (género *Saimiri*) son primates que se encuentran únicamente en el continente americano, actualmente se reconocen siete especies genéticamente diferenciables. Son animales muy sociales, los cuales viven en grupos de aproximadamente 30-50 individuos, por otro lado, su dieta es muy variable se les ha visto alimentándose de frutas, hojas, huevos, pequeños invertebrados y vertebrados.

Información obtenida de:
[Squirrel Monkeys](#)



Grupos de Interés

- Alta dirección y socios
- Red Global PwC
- Colaboradores



Valores PwC

- Actuamos con integridad
- Trabajamos Juntos



ODS y metas



ODS: 5
Metas: 5.5



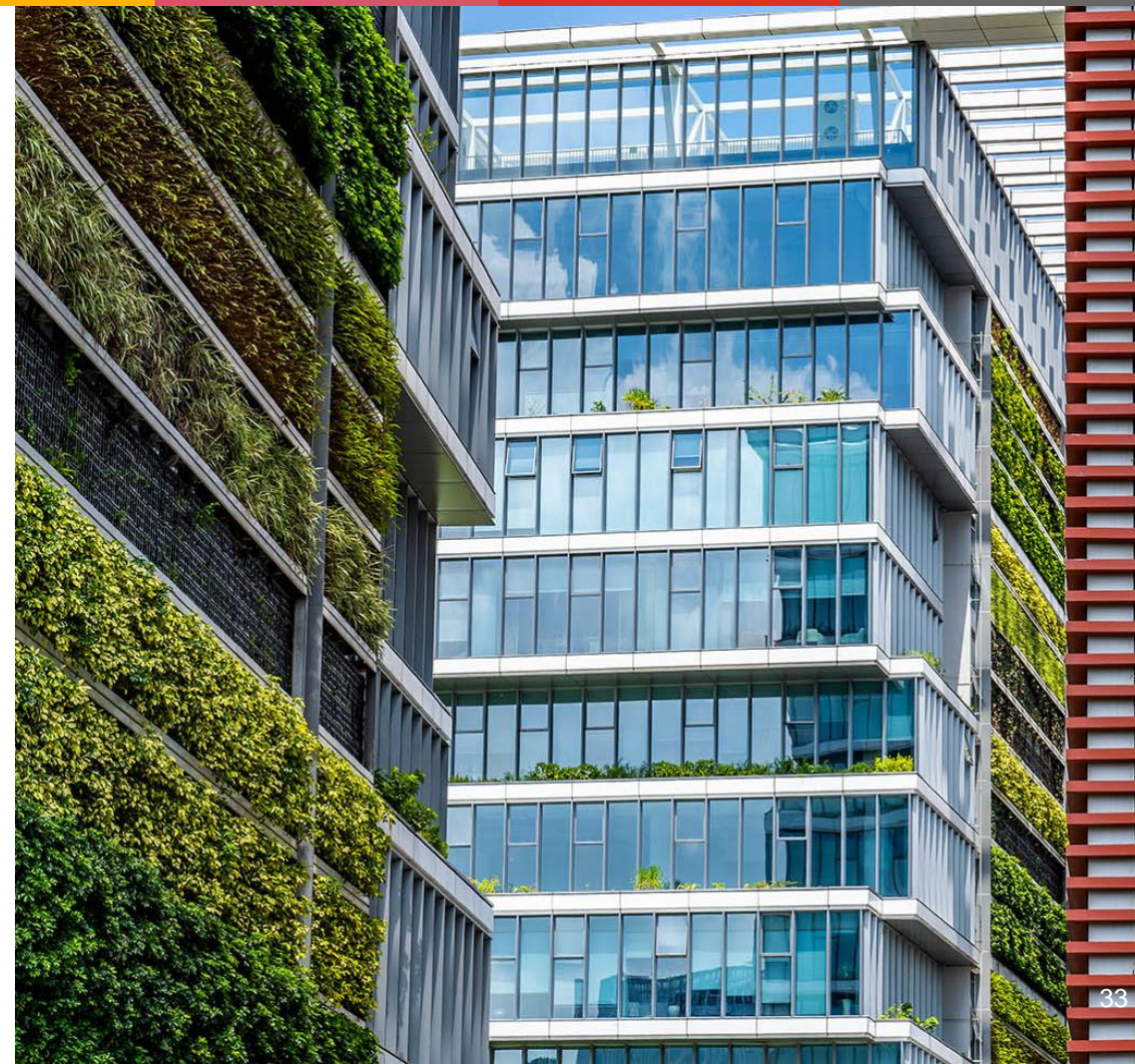
ODS: 16
Metas: 16.6 y 16.7

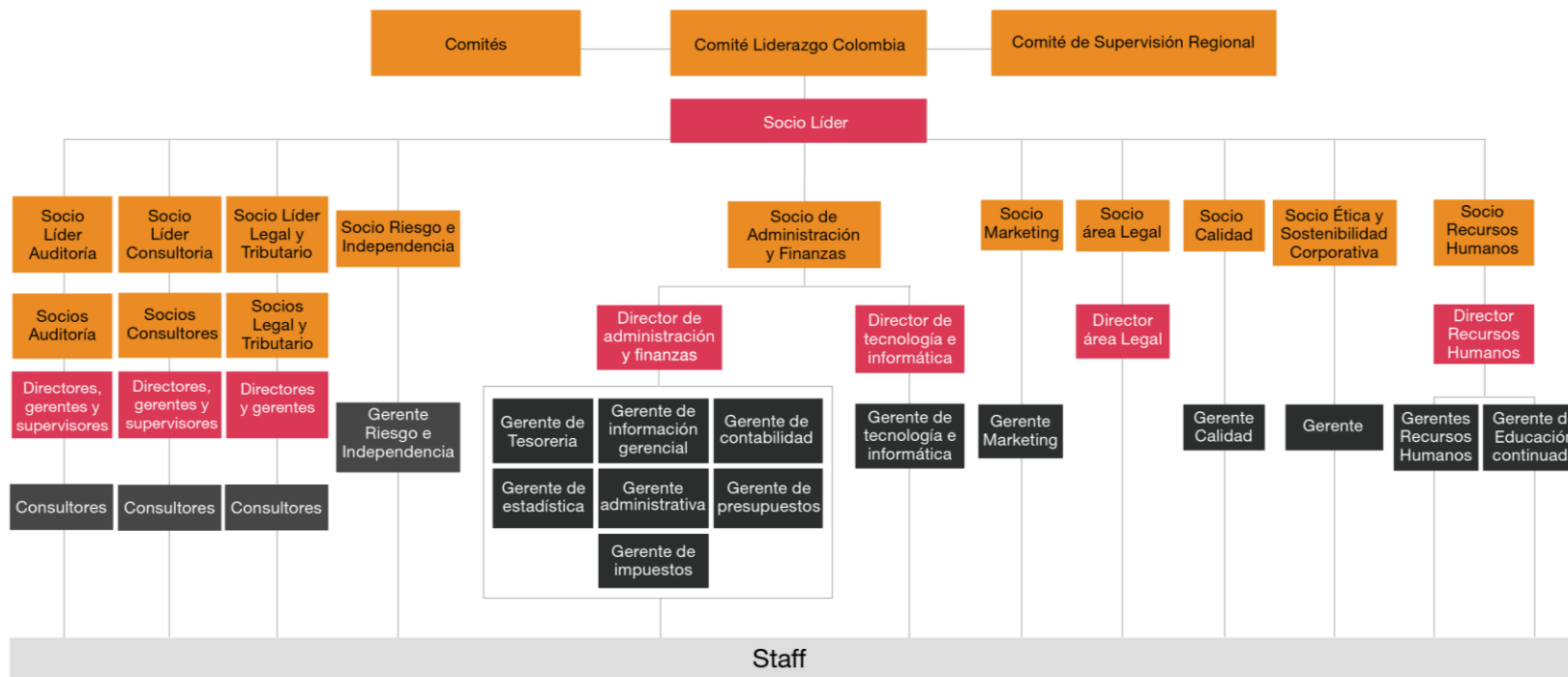
Composición de nuestro gobierno corporativo GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-18

Según SAP Concur el gobierno corporativo, es un sistema que busca facilitar la implementación de la estrategia empresarial en un entorno de transparencia, responsabilidad y equidad, contribuyendo a equilibrar el poder y las responsabilidades entre las diversas partes interesadas*. Además, ayuda a evitar conflictos de interés y fomenta un comportamiento ético en la toma de decisiones. En PwC, nos interesamos para ofrecer servicios de la más alta calidad dentro de un marco íntegro.

PwC Colombia forma parte de una Red Global internacional, en el país opera a través de cinco firmas locales independientes, las cuales están alineadas con los estándares y las políticas globales de PwC. Dichas sociedades están integradas por los socios responsables de las 3 líneas de servicio: Auditoría, Consultoría, Asesoría Legal y Tributaria. Estas líneas de servicios comparten y operan bajo una estructura de gobierno corporativo común.

*Información tomada de: [SAP Concur Colombia](#).





Dentro de la estructura organizacional hay una figura llamada Socio líder o TSP (*Territory Senior Partner*), que es quien dirige nuestra organización, esta figura es seleccionada a través de un proceso de nominación y votación llevada a cabo por los demás socios de la Firma. Una vez es nombrado, el Socio líder designa a los socios encargados de dirigir cada línea de servicio que ofrece la Firma. Este grupo de socios, junto con los líderes de Riesgo e Independencia de cada línea, forman el *Country Leadership Team* (CLT), el cual tiene como objetivo liderar la práctica de la Firma, alineándose con la estrategia global y adaptándola a las necesidades locales, asegurando el cumplimiento de los requisitos normativos y administrativos nacionales e internacionales, para lograr una operación sostenible y de alta calidad, ética y transparencia en todas las líneas de servicio.

Gestión de impactos desde la gobernanza GRI 2-12, GRI 2-13, 2-16, 2-18

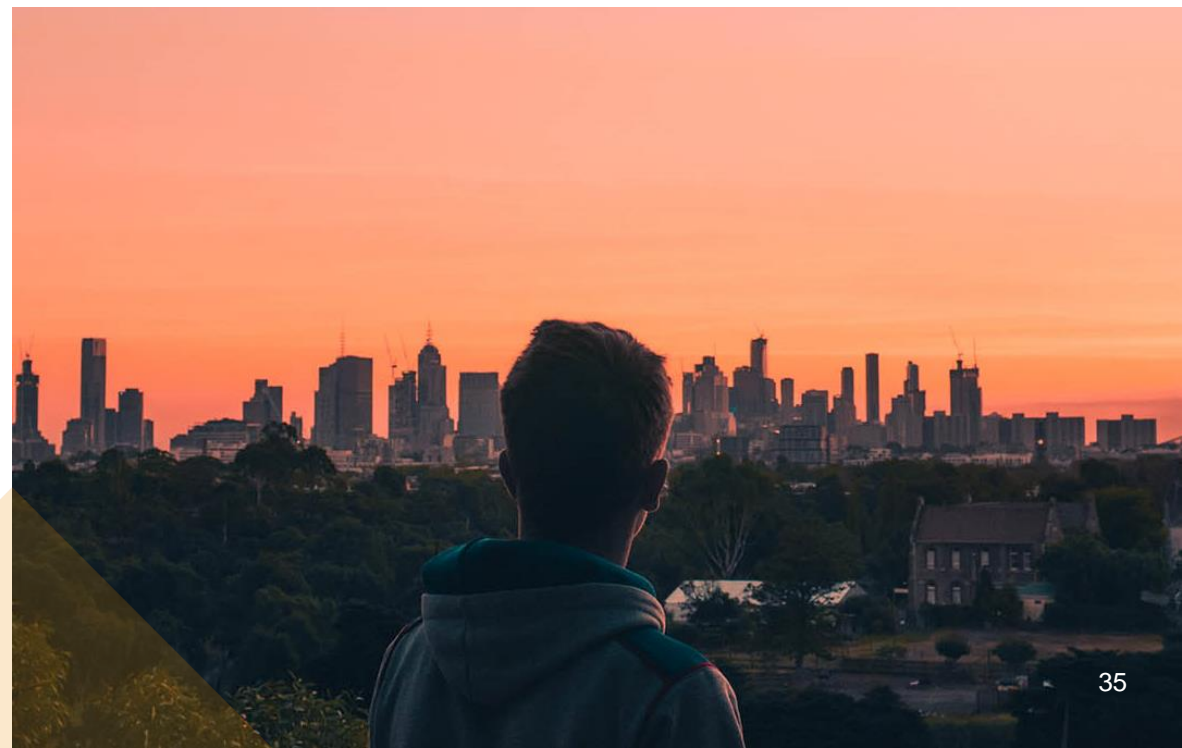
El máximo órgano del gobierno corporativo de la Firma es el CLT, encargado de asegurar el buen funcionamiento de PwC y de priorizar los asuntos estratégicos que puedan afectar el capital económico, social y ambiental de la rama y sus grupos de interés.

Buscando fomentar una cultura de transparencia, hemos implementado diversos canales de comunicación. Estos no solo abordan temas estratégicos, sino también inquietudes que puedan tener nuestros colaboradores, colaboradoras o proveedores. Disponemos de canales directos, anónimos y abiertos que buscan crear un ambiente de comunicación efectiva, promoviendo una cultura de escucha activa y proactiva para identificar acciones y soluciones cuando sea necesario. Los informes incluyen métrica de desempeño, iniciativas de mejora en las diferentes líneas de servicios y preocupaciones críticas sobre los impactos negativos reales y potenciales para la organización.

Además, se revisa mensualmente en el CTL y trimestralmente en la Junta de Socios. La información y los datos recopilados se utilizan para mejorar continuamente los procesos y fortalecer la estrategia corporativa.

*El análisis DOFA contempla las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas de una organización con respecto a un tema en específico.

Por otro lado, los asuntos relevantes se evalúan mediante un análisis DOFA, a partir del cual se establecen acciones para su gestión oportuna. Todos los líderes de las distintas líneas de servicio llevan a cabo un monitoreo constante de los temas bajo su responsabilidad y, de ser necesario, pueden convocar reuniones extraordinarias del CLT para abordar casos específicos que requieran su atención o la creación de un plan de acción.



Evaluación del desempeño

Es esencial definir metas para alcanzar los objetivos establecidos, por esto, en la Firma el rendimiento de nuestro principal órgano de Gobierno Corporativo está vinculada al cumplimiento de los indicadores asignados a cada uno de sus miembros. Se realiza una evaluación anual del desempeño de cada socio y de las metas que se propusieron al inicio. Dicha evaluación se lleva a cabo de manera independiente al principio del año fiscal para luego ser revisada y aprobada por los líderes de las distintas líneas de servicio y por el Socio Líder del territorio.

La supervisión del CLT ante la Red Global recae en el *Oversight Board* (OB) un comité regional cuyo propósito



principal es vigilar las acciones de los Comités Ejecutivos de cada país, asegurando su adherencia a las normas, regulaciones y políticas de la Red Global, así como la correcta aplicación de todas las normas relacionadas con los deberes y obligaciones de los socios.

Además, se revisa mensualmente en el CTL y trimestralmente en la Junta de Socios. La información y los datos recopilados se utilizan para mejorar continuamente los procesos y fortalecer la estrategia corporativa.

Formación en temáticas Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG) GRI 2-17

Es importante que una empresa integre los factores ASG en el núcleo de su estrategia, ya que estos aspectos están alineados con su misión y representan una manera de gestionar sus impactos, enfrentar riesgos, aprovechar oportunidades y tomar decisiones en consideración con su impacto social y ambiental en un territorio*. En PwC, reconocemos y destacamos la relevancia de los temas ambientales, sociales y de gobernanza. Por ello, ofrecemos una serie de cursos virtuales para los miembros de nuestro máximo órgano de gobierno. A su vez, buscamos que cada persona pueda tomar decisiones considerando los

aspectos ASG asegurando así una gestión adecuada de los recursos disponibles. En el FY24, los cursos relacionados con las temáticas ASG tuvieron un cumplimiento del 84% por parte de los Socios de la Firma. Dichos cursos fueron los siguientes:

Our ESG story:

Cubre la razón por la cual los criterios ASG son una prioridad estratégica para la Firma y la oportunidad de su aplicación en el negocio.

Our Moment:

Cubre la razón por la cual necesitamos integrar criterios ASG en todo lo que hacemos en PwC.

Industry Essentials: Pathway

Industry ESG Essentials - Energy, Utilities and Resources.

Ofrece una mirada de criterios ASG en el sector de Energía, Servicios Públicos y Recursos para que puedan desarrollar su trabajo con los clientes; a partir de la evaluación comparativa y cubriendo aspectos como:

- ¿Por qué son importantes los aspectos ASG en la industria de Energía, Servicios Públicos y Recursos?
- ¿Cuáles son los desafíos y oportunidades en Energía, Servicios Públicos y Recursos?
- ¿Cómo está respondiendo el mercado de Energía, Servicios Públicos y Recursos a los desafíos y oportunidades?
- ¿Qué estamos haciendo con los clientes y cómo puedo iniciar una conversación?

Industry ESG Essentials - Consumer Markets.

Muestra el panorama de los mercados alrededor del consumo sobre ASG, para que puedan desarrollar su trabajo con los clientes o ampliar el trabajo que se realiza con ellos; a partir de la evaluación comparativa y cubriendo aspectos como:

- ¿Por qué es importante los asuntos ASG dentro de la industria de los mercados de consumo?
- ¿Cuáles son los desafíos y las oportunidades dentro de los mercados de consumo?
- ¿Cómo se ve ASG en la práctica de los mercados de consumo?
- ¿Qué herramientas puedo usar para iniciar conversaciones con nuestros clientes?

* Información obtenida de: [La clave para el inversor socialmente responsable.](#)

Industry Essentials: Pathway

Industry ESG Essentials: Capital, Project & Infrastructure.

Da a entender la perspectiva de los aspectos ASG para proyectos de capital e infraestructura, de modo que puedan comenzar a trabajar con sus clientes o ampliar su trabajo con ellos; a partir de la evaluación comparativa y cubriendo aspectos como:

¿Por qué es importante criterios ASG dentro de la industria de proyectos de capital e infraestructura?

Lo que buscan nuestros clientes: descarbonización en infraestructura.

Una mirada más cercana a los tres problemas de descarbonización que nuestros clientes buscan abordar.

Herramientas de la industria para entablar conversaciones con los clientes.

ESG Essentials: E-learn:

Describe qué son los criterios ASG y la interacción con los clientes con relación a estas temáticas.

Industry ESG Essentials - Financial Services.

Aborda los temas ASG en los servicios financieros, para que puedan desarrollar su trabajo con los clientes; a partir de la evaluación comparativa y cubriendo aspectos como:

¿Por qué es importante los criterios ASG en la industria de servicios financieros?

¿Cuáles son los desafíos y las oportunidades en los servicios financieros?

¿Cómo está respondiendo el mercado de servicios financieros a los desafíos y las oportunidades?

¿Qué estamos haciendo con los clientes y cómo puedo iniciar una conversación?

Industry ESG Essentials - Technology, Media and Telecommunications.

Ofrece una perspectiva de la tecnología, los medios de comunicación y las telecomunicaciones acerca de criterios ASG para que puedan desarrollar su trabajo con los clientes; a partir de la evaluación comparativa y cubriendo aspectos como:

¿Por qué es importante los aspectos ASG en la industria de la tecnología, los medios de comunicación y las telecomunicaciones?

¿Cuáles son los desafíos y las oportunidades en la tecnología, los medios de comunicación y las telecomunicaciones?

¿Cómo está respondiendo el mercado de la tecnología, los medios de comunicación y las telecomunicaciones a los desafíos y las oportunidades?

¿Qué estamos haciendo con los clientes y cómo puedo iniciar una conversación?

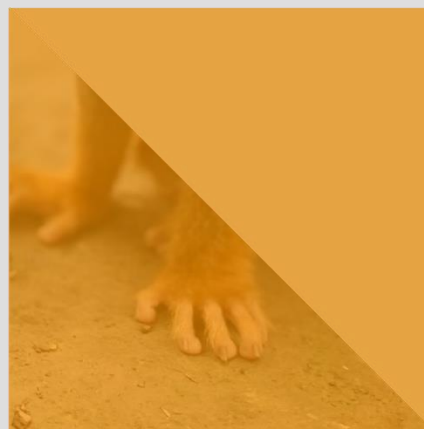
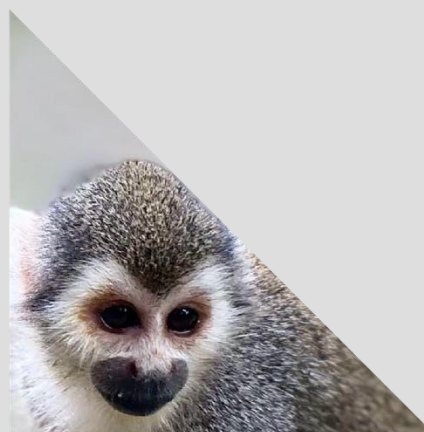
Climate Essentials – Curriculum

Aborda los conceptos ASG y la interacción con los clientes con relación a estas temáticas.



2.2

Confianza, integridad y transparencia



Grupos de Interés

- Alta dirección y socios
- Red Global PwC
- Colaboradores



Valores PwC

- Actuamos con integridad
- Trabajamos Juntos



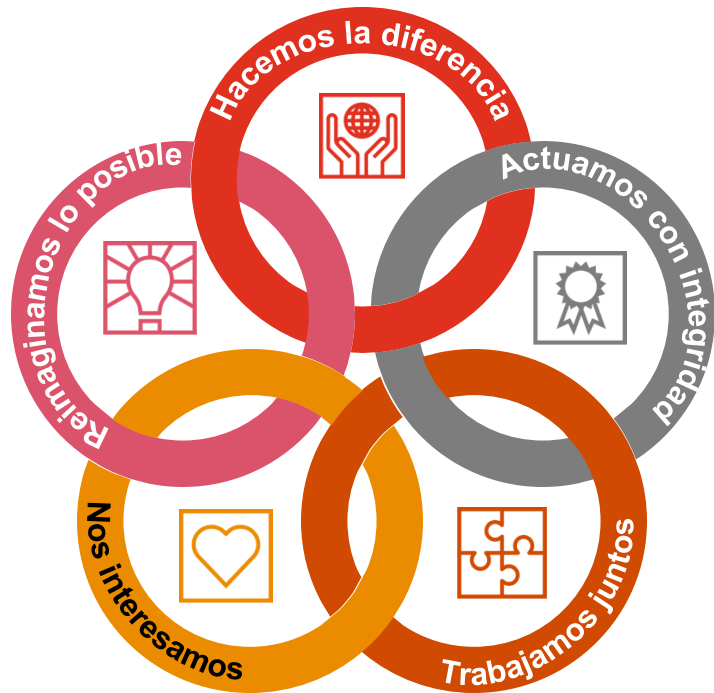
ODS y metas



ODS: 16
Metas: 16.3, 16.5, 16.6, 16.9.b

GRI 3-3

La confianza de nuestros clientes es parte integral de nuestro propósito como Firma. Por esto, construimos constantemente una cultura de anticorrupción, ética y transparencia en los diferentes niveles organizacionales mediante políticas, normativas y los estándares del Profesional PwC. Esta ha forjado en nuestros colaboradores y colaboradores una conducta ejemplar fundamentada en los valores corporativos, lo cual nos permite generar seguridad en nuestros grupos de interés.



Hacemos la diferencia

- Nos mantenemos informados y hacemos preguntas sobre el futuro.
- Generamos impacto positivo en nuestros grupos de interés.
- Nos adaptamos con flexibilidad al entorno que nos rodea.

Reimaginamos lo posible

- Nos atrevemos a desafiar el orden establecido e intentamos hacer cosas nuevas.
- Innovamos, probamos y aprendemos de los errores.
- Tenemos una mente abierta para ver todas las posibilidades.

Nos interesamos

- Nos esforzamos por comprender a cada persona y lo que le importa.
- Reconocemos el valor que cada uno aporta.
- Apoyamos a los demás en su desarrollo personal y profesional.

Trabajamos juntos

- Colaboramos y compartimos, ideas y conocimiento en toda la red.
- Buscamos e integramos diversas perspectivas, ideas y personas.
- Damos y pedimos opiniones para mejorar.

Actuamos con integridad

- Defendemos y decimos lo que es correcto.
- Esperamos y ofrecemos resultados de la mejor calidad.
- Tomamos decisiones y actuamos con ética.

A través de formación, promovemos la conciencia para tomar decisiones informadas y objetivas en nuestro personal, con el objetivo de renovar y potenciar sus conocimientos y competencias. Además, empleamos los medios de comunicación internos para divulgar nuestras políticas y compromisos, fomentando un entorno de transparencia y *Speak Up* en el que se propenda a reportar cualquier situación que diste de nuestros valores.

En PwC asumimos una actitud responsable en relación al cumplimiento de las normativas, por lo que el equipo de dirección ha asignado los recursos financieros, humanos y tecnológicos necesarios para realizar los procedimientos establecidos en el Manual SAGRILAF^T* y la Política de *Anti Money Laundering* – AML, aplicable a toda la Red Global de Firmas.

Adicionalmente, de manera anual, ejecutamos un monitoreo de potenciales anotaciones que modifiquen la condición y/o relacionamiento contractual con nuestras contrapartes.

Asimismo, llevamos a cabo procedimientos de Debida Diligencia** para advertir acerca de estos riesgos e incorporamos una cláusula de anticorrupción en los acuerdos con terceros. De esta forma, todo individuo que intente establecer una relación comercial con nosotros debe acatar los principios éticos que orientan nuestras acciones.

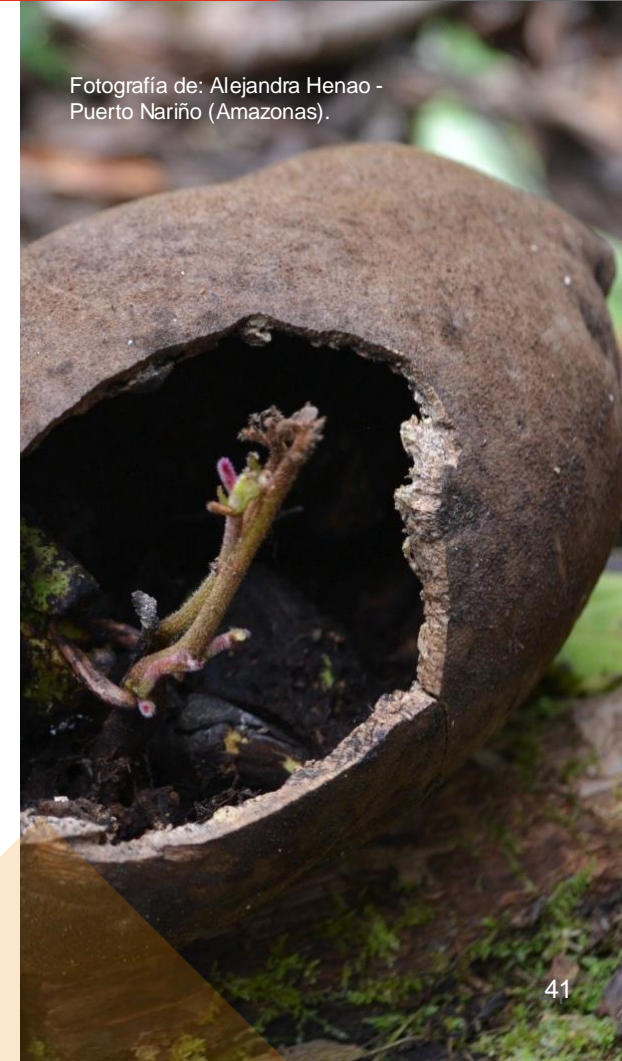
El Informe Anual de Sostenibilidad es un acto de transparencia y rendición de cuentas en el que exponemos los efectos positivos y negativos que generamos en nuestro entorno, en relación con nuestro rendimiento económico, ambiental, social y de gobernanza.

Actuamos con integridad, por lo tanto, nuestro modelo de negocio se fundamenta en prácticas de excelencia corporativa y en el seguimiento de rigurosas políticas de comportamiento. Esto nos facilita proporcionar resultados duraderos a nuestros clientes en un contexto ético y, al mismo tiempo, aportar de manera positiva al desarrollo sostenible.

*Sistema de autocontrol, prevención y gestión de riesgo integral contra el lavado de activos, financiación del terrorismo, y financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva.

**A través del *Client Due Diligence* (CDD), evaluamos al cliente, su casa matriz, sus compañías subsidiarias, su junta directiva, su representante legal, su revisor fiscal y sus principales accionistas, realizando así un completo estudio de riesgo. Por su parte, la Debida Diligencia Avanzada (DDA), como complemento del proceso de CDD, incluye la revisión de litigios, sanciones y procesos disciplinarios, perfil mediático y confirmación de listas restrictivas, vinculantes y de cautela, para aquellas contrapartes determinadas por los diferentes responsables.

Fotografía de: Alejandra Henao - Puerto Nariño (Amazonas).



Hitos

01

Llevamos a cabo nuestra segunda semana anual de Ética, un momento importante para generar conciencia en asuntos vinculados con la ética e integridad.

02

Creamos diálogos con el objetivo de fomentar una cultura ética fundamentada en el respeto e integridad.

03

Minimizamos los problemas de seguridad asociados a la pérdida de datos.

04

Actualización de las políticas y procesos ante las modificaciones en la normativa de las Personas Políticamente Expuestas (PEPS), la detección de beneficiarios finales, materia de SAGRILAFT y el Programa de Transparencia y Ética Empresarial.

05

Finalización del proceso de diseño y parametrización del formulario de conocimiento de la contraparte en GRIP*.

*Plataforma interna de PwC que en sus inicios era usada para la gestión del riesgo integral de proveedores y próximamente para realizar la gestión de las líneas éticas administrativas.

Compromisos y políticas

GRI 2-23; 2-24.

En la Firma hemos desarrollado políticas para continuar cumpliendo nuestro propósito de construir confianza en la sociedad y resolver problemas importantes. Por lo anterior, hemos implementado diversas directrices tanto a nivel nacional como internacional, como, por ejemplo:

De igual manera, disponemos de la Declaración Global de Derechos Humanos de PwC, amparada en la Declaración Universal de Derechos Humanos y nuestro Código de Conducta. Esta garantiza y reafirma la protección de los derechos humanos de todos nuestros grupos de interés (socios, colaboradores, clientes y proveedores) como un componente crucial de las operaciones y relaciones comerciales.

A partir del año 2002, la Red Global PwC ha ratificado su compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (ONU). El cual refuerza nuestro principio para asistir a las organizaciones en su comportamiento responsable, acorde a los 10 puntos clave del acuerdo y orientadas a impulsar estratégicamente los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Por otro lado, para asegurar la ejecución en cada uno de los niveles de la Firma, tanto el Socio Principal (CSP) como la Junta de Socios, nombran el grupo de trabajo responsable y la estructura organizacional encargada de preservar y supervisar el funcionamiento de los riesgos vinculados a LA/FT/FPADM.



Para PwC Colombia, resulta crucial establecer un Sistema de Autocontrol y Administración del Riesgo Integral de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (SAGRILAF), dado que estos son actos delictivos que producen efectos adversos en la economía nacional y en las empresas, que pueden materializarse en riesgos operativos, legales, reputacionales y de mercado, entre otros.

Algunas acciones que llevamos a cabo para prevenir y manejar eficazmente los riesgos incluyen:



El sistema está bajo la supervisión de la Junta de Socios liderada por el Oficial de Cumplimiento, el Equipo AML*, el Equipo de *Client Due Diligence* (CDD), el Equipo RCS - ICS Auditoría Interna, Revisoría Fiscal, y el Equipo de *Human Capital* y *Learning & Education*.

En este contexto, nos adherimos a las recomendaciones que el Grupo de Acción Financiera Internacional -GAFI- ha formulado en relación con la prevención del Riesgo de LA/FT/FPADM, las convenciones internacionales y la legislación colombiana.

*AntiMoney Laundering

Políticas, guías y lineamientos

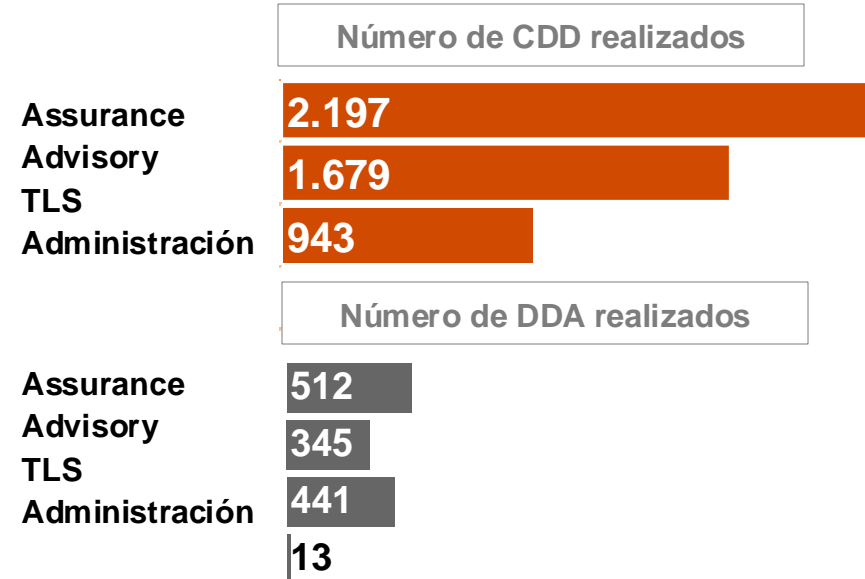
Para mantener la confianza, integridad y claridad en nuestras decisiones, estas se orientan según las siguientes directrices y políticas de la Organización:

- Declaración Global de Derechos Humanos de PwC.
- Código de Conducta, Ética e Integridad.
- Código Global de Conducta para Terceros.
- Política de Ética, Conducción de Negocios y Convivencia Laboral.
- Política de Tratamiento de Datos Personales.
- Política de Seguridad de la Información.
- Política Anticorrupción.
- Manual SAGRILAF.T.

Debida diligencia

Indicador propio G.E.3; 4; 6.

Para cumplir con los estándares nacionales e internacionales, así como con las políticas y compromisos internos, seguimos llevando a cabo nuestro proceso de Debida Diligencia a Clientes (CDD). En cuanto al año fiscal 2024, llevamos a cabo 4.819 de estos y 1.311 Debidas Diligencias Avanzadas (DDA), con una inversión total de \$582.783.000, lo que representa un aumento del 23,5% respecto al año fiscal anterior.



Conflicto de interés

GRI 2-15.

En PwC, entendemos los conflictos de interés* como situaciones que pueden generar incertidumbre acerca de la habilidad de PwC para actuar con imparcialidad al proporcionar servicios o en relación con los servicios que ofrecemos. Por esta razón, intentamos detectar los conflictos reales y potenciales, y elaboramos procesos de aceptación y continuidad del cliente que nos permiten determinar a qué entidades podemos ofrecer nuestros servicios sin poner en riesgo nuestra objetividad e independencia.

Considerando lo anterior, comunicamos a nuestros grupos de interés acerca de los conflictos vinculados a:

*Información obtenida de PwC México: [Código de Conducta Global para Terceros](#).

01

Afiliación a diversos consejos directivos.

02

Existencia de accionistas mayoritarios.

03

Participación accionarial cruzada con proveedores y otros grupos de interés.

04

Entidades vinculadas, sus vínculos, operaciones y cuentas por cobrar.

Preocupaciones éticas

GRI 2-26.

En PwC, nuestro interés radica en los instrumentos de orientación ética que ofrecemos a nuestros colaboradores. Por esta razón, disponemos del Site de Ética, en el cual es posible consultar la documentación e información vinculada a la Conducción de Negocios y Convivencia Laboral. Además, todas las políticas y procedimientos están disponibles en *Sharepoint*, una plataforma interna accesible para que los miembros de la Firma. Finalmente, en la inducción corporativa se abordan los temas relacionados a Ética para que los *New Joiners* tengan el conocimiento desde su ingreso. Lo anterior se refuerza periódicamente a través del plan de comunicaciones establecido.

A su vez, disponemos de un Comité de Ética y Convivencia Laboral disponible para todos los empleados, desde el cual promovemos diversos métodos de prevención y resolución, en casos vinculados con los códigos y políticas de la compañía. Algunos de estos procedimientos incluyen:

Habla con tu jefe inmediato y/o el área de *Human Capital*.

01

Contacta a la Socia Líder de Ética y Conducción de los Negocios de Colombia: Eliana Bernal.

02

Consulta a los miembros del **Comité** de Ética, Conducción de los Negocios y Convivencia Laboral.

03

Envía un correo electrónico a CO_Etica@pwc.com

04

Help Line, el cual es un canal vía chat disponible 24/7 para presentar quejas o reclamos respecto a la conducta de algún funcionario. Su objetivo es poder reportar de manera anónima o en nombre propio las situaciones a las que haya lugar. Cada denuncia recibe tratamiento confidencial y es investigada por nuestro equipo de Ética.

05

Comunicación y formación sobre políticas

GRI 205-2; 205-3. Propio G.E.2

Cómo comunicamos nuestros compromisos y políticas:



Colaboradores

- Inducción *New Joiners*.
- Capacitaciones.
- Correos electrónicos.
- *Sites* internos.
- Página web PwC Colombia.



Clientes y proveedores

- Página web PwC Colombia.
- Correos electrónicos.
- Contratos.

En la Firma contamos con varios medios para transmitir y divulgar información que permita vivenciar nuestros valores, destacando la relevancia de que cada acción u omisión puede producir un efecto adverso tanto interno como externo.

En el ejercicio del año fiscal 2024, el 100% de nuestros socios y empleados obtuvieron información acerca de las políticas y procesos de anticorrupción. Adicionalmente, la totalidad de nuestros socios y el 97% de nuestro personal recibió formación en esta materia.

Entre las formaciones que ofrecemos a nuestros colaboradores y colaboradoras se incluyen cursos de aprendizaje virtuales obligatorios, sobresaliendo el curso *Combating Corruption and Money Laundering*, cuyo propósito es sensibilizarlos acerca de la complejidad de los asuntos de anticorrupción y lavado de activos. A su

vez, contamos con el curso *Annual Ethics & Compliance Training y Managing Sanctions Risks at PwC* que busca fomentar esta cultura ética.

Asimismo, vinculamos el índice de cumplimiento de estas capacitaciones con las evaluaciones de desempeño* de todos los colaboradores y colaboradoras como parte del *Recognition and Accountability Framework (RAF)*, marco de reconocimiento y responsabilidad.

Como consecuencia de nuestros esfuerzos y la dedicación, durante el año fiscal 2024 no se detectaron incidentes de corrupción vinculados a la Firma.

*Para ser evaluado, el colaborador debe tener un tiempo mínimo de ocho meses de permanencia en la Firma previos al cierre del año fiscal evaluado.

Indicadores y metas

Para evaluar el progreso y la eficacia de las acciones puestas en marcha para promover la confianza, la integridad y la transparencia, desde PwC establecimos los siguientes objetivos:

Indicador	Meta FY24	Resultado FY24	Meta FY25
Porcentaje de cumplimiento del curso virtual obligatorio <i>Combating Corruption and Money Laundering</i> .	100%	98,75%	100%
Porcentaje de capacitación frente a mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas.	90%	99,10%	90%
Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	0 (cero)	0 (cero)	0 (cero)
Porcentaje de colaboradores a los cuales se les comunica las políticas y canales de comunicación y denuncia.	100%	100%	100%
Número de conflictos de interés presentados relacionados con los miembros del máximo órgano de gobierno	0 (cero)	0 (cero)	0 (cero)
Número de observaciones sobre las auditorías internas realizadas	0 (cero)	0 (cero)	0 (cero)
Cantidad de sanciones y/o declaraciones de entes reguladores sobre el cumplimiento de las políticas SAGRILIFT que afecten nuestra reputación como Firma.	0 (cero)	0 (cero)	0 (cero).

Retos y oportunidades

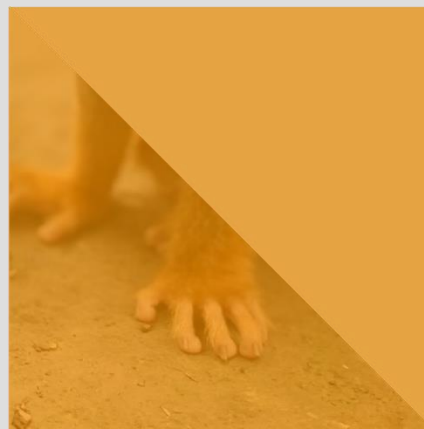
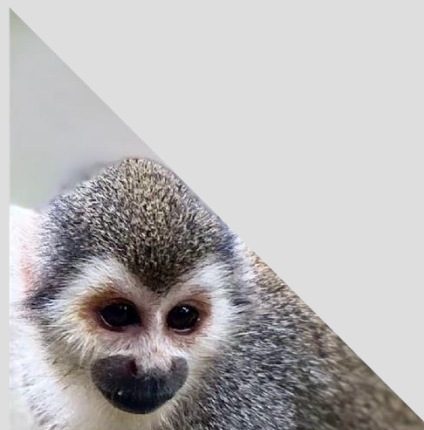
Considerando lo presentado en este capítulo, junto con las normas y tendencias nacionales e internacionales vinculadas a la Confianza, Integridad y Transparencia, identificamos los siguientes riesgos y oportunidades para PwC Colombia:

Retos

- Dificultad en la constante actualización sobre las normas emitidas por los entes reguladores.
- Incidentes de seguridad sobre la información de terceros.
- Utilización por terceros el nombre de la Firma como un medio para dar apariencia de legalidad a actividades ilícitas.

Oportunidades

- Potencializar nuestro plan de capacitación y de comunicaciones internas para continuar generando una cultura basada en la confianza entre todos nuestros grupos de interés.
- Participar activamente de los foros de los entes reguladores para lograr un mayor y mejor involucramiento y posicionamiento de PwC Colombia.
- Fortalecer los diversos canales de comunicación para seguir fomentando la cultura ética.
- Generar espacios de sensibilización en temas de ética.
- Generar espacios de comunicación constante entre el comité de ética y convivencia laboral y los colaboradores.
- Continuar optimizando los procesos de conocimiento de contraparte.
- Incrementar las oportunidades de negocio a partir del posicionamiento de la marca PwC frente a los servicios y medios tecnológicos de protección.



Grupos de Interés

- Gobierno
- Colaboradores
- Clientes
- Proveedores



Valores PwC

- Actuamos con integridad



ODS y metas



ODS: 16
Metas: 16.3 y 16.6

GRI 2-27

Nuestro propósito como Firma es generar confianza en la sociedad y resolver problemas importantes, por eso, buscamos integrar de manera ética y rigurosa, las normas, leyes y regulaciones aplicables a nuestras operaciones. Además, reconocemos que, para gestionar el riesgo de corrupción, en constante cambio, las empresas deben implementar programas de cumplimiento robustos, respaldados por tecnología que les permita tomar decisiones más rápidas e informadas*. Lo anterior, nos permite crear valor no solo por el cumplimiento de la normativa local e internacional, sino también por mantener relaciones de largo plazo con todos nuestros grupos de interés.

Hitos

01

Hemos mantenido la actualización en las políticas y programas. Adicionalmente se han designado suplentes de los oficiales de cumplimiento, enfocados en mantener la continuidad en programas de cumplimiento, de acuerdo con los estándares de la Firma.

02

Mantenemos una constante capacitación para nuestros colaboradoras y colaboradores sobre cumplimiento legal y normativo, protección de datos personales y prácticas anticompetitivas y anticorrupción. Por ejemplo, durante el FY24 el curso *e-learning Combatting Corruption and Money Laundering*, tuvo un porcentaje de cumplimiento del 98,75%.

* Información obtenida de: [Panorama actual de la gestión del riesgo de corrupción en América Latina.](#)



Capacitaciones sobre políticas a los nuevos colaboradores en su proceso de inducción.



Cursos *e-learning* sobre políticas, normativa y buenas prácticas.

01

02

03

04



Mapeo regular de la emisión de nuevas normas o estándares por partes de los líderes y expertos de cada área.



Jomadas de capacitación para que los equipos de trabajo estén al tanto de la información más reciente.

GRI 2-27

Reconociendo la importancia de implementar mecanismos internos sólidos para garantizar que nuestros agentes de cambio estén actualizados de la información legal y normativa más reciente, logramos que durante el FY24 no se hayan presentado casos de incumplimiento de las leyes y regulaciones. Lo anterior, gracias a que estamos permanentemente mejorando los procesos de capacitación para generar conciencia del riesgo que se asume en la prestación de los servicios, y la necesidad de cumplir con los procedimientos que se han dispuesto para mitigarlos.

Nuestras políticas, compromisos y lineamientos

Propio G.E.5

Entendemos y reconocemos que el primer paso para salvaguardar la seguridad y el bienestar de nuestros clientes, proveedores y del entorno, es diseñar políticas y procedimientos que establezcan un marco sólido para nuestras operaciones, y que, además reflejen nuestro compromiso por mantener altos estándares éticos y de calidad.

Nuestras políticas, compromisos y lineamientos	Capítulos relacionados	Nuestras políticas, compromisos y lineamientos	Capítulos relacionados
Declaración Global de Derechos Humanos de PwC: demuestra nuestro compromiso como PwC Colombia y Red Global por respetar los Derechos Humanos en todas nuestras operaciones.	<ul style="list-style-type: none"> □ Confianza, Integridad y Transparencia. □ Talento Humano. 	Política de Flexibilidad: describe los lineamientos de flexibilización, que se refieren a las diferentes formas, espacios y horarios en los que nuestros colaboradores pueden realizar su trabajo manteniendo siempre la responsabilidad y la confianza.	Talento humano.
Código de Conducta, Ética e Integridad: orienta a los colaboradores a reflexionar sobre cada situación y a sentirse cómodos de expresar sus inquietudes, representando nuestros valores en sus acciones y fomentando una cultura en la que se alienta el diálogo abierto en casos de preocupación.	Confianza, Integridad y Transparencia.	Política de Financiamiento de Estudios: contribuye al desarrollo profesional de los colaboradores de la Firma, mediante: el desarrollo de habilidades en el idioma inglés; los programas de formación que la Firma ofrece a sus clientes; los programas de postgrado, diplomados, certificaciones y el apoyo especial a programas de pregrado.	Talento humano.
Código Global de Conducta para Terceros: marco que detalla las normas de integridad y prácticas comerciales que buscamos de los terceros, aquí se definen las expectativas que guían nuestras interacciones y acuerdos, esperando que las entidades o personas subcontratadas exijan los mismos niveles de integridad y conducta a sus contratistas.	Confianza, Integridad y Transparencia.	Política de Horas Extras: define la metodología para efectuar el reconocimiento económico establecido por la ley al personal que, por solicitud de la Firma, deba laborar en días u horas diferentes a las establecidas en la jornada laboral acordada.	Talento humano.

Contenido	01 Introducción	02 Gobierno corporativo y prácticas empresariales	03 Nuestro negocio	04 Nuestra gente	05 Nuestro compromiso con el entorno	06 Índice de contenidos GRI
-----------	---------------------------	---	------------------------------	----------------------------	--	---------------------------------------

Nuestras políticas, compromisos y lineamientos	Capítulos relacionados	Nuestras políticas, compromisos y lineamientos	Capítulos relacionados
<p>Política de Tratamiento de Datos Personales: define las directrices, procedimientos y lineamientos para el adecuado tratamiento de la información de los clientes, colaboradores, colaboradoras y proveedores de la Firma.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Confianza, Integridad y Transparencia. Seguridad de la información y ciberseguridad. 	<p>Política de Salud Mental y Bienestar Integral: tiene el propósito de promover la salud mental y bienestar físico, emocional y espiritual en todos los colaboradores y sus familias, contratistas, proveedores y visitantes de PwC Colombia, previniendo patologías derivadas del estrés y reduciendo el estigma asociado a problemas de salud mental.</p>	Talento humano.
<p>Política de Seguridad de la Información: presenta los principios básicos de actuación que rigen en PwC para la protección de nuestros activos de información y la tecnología utilizada para su tratamiento y protección, con el fin de asegurar su integridad, disponibilidad y confidencialidad.</p>	Confianza, Integridad y Transparencia.	<p>Política de Desconexión Laboral: a partir de la Ley 2191 de 2022, la política asegura que todos los trabajadores de la firma tengan derecho a tener claridad sobre su jornada laboral y se tenga un cumplimiento de la productividad y balance de vida laboral y familiar.</p>	Talento humano.
<p>Política Sistema Integrado de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Medio Ambiente y Calidad: da a conocer el sistema integrado de gestión, cuyo objetivo es anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan provocar lesiones o enfermedades en nuestros colaboradores, los impactos negativos en el medio ambiente, debido a las condiciones de trabajo y los riesgos que impactan la satisfacción de nuestros clientes.</p>	Excelencia y calidad del servicio.	<p>Matriz de Riesgos, Oportunidades y Partes Interesadas (RIOPI): presenta el análisis de impacto y la probabilidad de la materialización de los riesgos y oportunidades a los que puede estar expuesta la Firma, contemplando ámbitos internos y externos, y la definición de los controles pertinentes para su mitigación.</p>	Talento humano.

Contenido	01 Introducción	02 Gobierno corporativo y prácticas empresariales	03 Nuestro negocio	04 Nuestra gente	05 Nuestro compromiso con el entorno	06 Índice de contenidos GRI
-----------	---------------------------	---	------------------------------	----------------------------	--	---------------------------------------

Nuestras políticas, compromisos y lineamientos	Capítulos relacionados	Nuestras políticas, compromisos y lineamientos	Capítulos relacionados
<p>Política de Privacidad: establece los lineamientos por medio de los cuales será tratada la Información de terceros en nuestro sitio <i>Web</i>.</p>	Seguridad de la información y ciberseguridad.	<p>Plan de Gestión Integral de Residuos Sólidos (PGIRS): describe la metodología para el manejo integral de residuos generados por los diferentes procesos de la Firma. Procedimiento de identificación de peligros y aspectos ambientales y valoración de riesgos impactos: Metodología para la identificación de peligros y aspectos ambientales, valoración de riesgos e impactos y determinación de controles, de acuerdo con su significancia y/o aceptación en PwC Colombia.</p>	Desempeño ambiental y cambio climático.
<p>Política de Cookies: presenta la información sobre las cookies que se utilizan en el sitio <i>web</i> a los visitantes que acceden a conocer los servicios que ofrecemos, a los blogs de publicaciones de las diferentes industrias, la información de oportunidades laborales y desarrollo profesional, y el contenido de carácter publicitario.</p>	Seguridad de la información y ciberseguridad.	<p>Certificación del Sistema de Gestión Ambiental ISO14001:2015: PwC Colombia se encuentra certificado bajo la Norma ISO 14001:2015, lo que resalta nuestro buen desempeño ambiental, y nos ayuda a: identificar, evaluar, comunicar y controlar los aspectos ambientales y sus impactos; proteger y promover el cuidado del medio ambiente; cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de impactos ambientales; Y ratificar nuestro compromiso con minimizar los impactos ambientales de nuestras operaciones.</p>	Desempeño ambiental y cambio climático.

Contenido	01 Introducción	02 Gobierno corporativo y prácticas empresariales	03 Nuestro negocio	04 Nuestra gente	05 Nuestro compromiso con el entorno	06 Índice de contenidos GRI
-----------	---------------------------	---	------------------------------	----------------------------	--	---------------------------------------

Nuestras políticas, compromisos y lineamientos	Capítulos relacionados	Nuestras políticas, compromisos y lineamientos	Capítulos relacionados
<p>Política del Encargado: describe las obligaciones y derechos, así como los lineamientos generales bajo los cuales se debe regir PwC en su condición de encargado de proteger y asegurar el debido tratamiento de la información, entendiéndose éste como el uso, recolección, almacenamiento, circulación o supresión de los datos personales.</p>	Seguridad de la información y ciberseguridad.	<p>Certificación Carbono Neutro del ICONTEC: certificación que involucra una mezcla entre la implementación de acciones dirigidas para reducir las emisiones GEI (Gases de Efecto Invernadero) y la compensación de las emisiones residuales. Posicionándonos como la primera <i>Big Four</i> en obtener este importante reconocimiento.</p>	Desempeño ambiental y cambio climático.
<p>Política de Inclusión y diversidad: establece los lineamientos y la posición de la Firma con relación a la promoción de una cultura de respeto a la diversidad, igualdad, no discriminación e inclusión laboral; garantizando la igualdad de oportunidades para todos los colaboradores.</p>	Talento humano.	<p>Certificación ISO 9001:2015: promovemos la mejora continua de todos nuestros procesos, garantizando los más altos estándares de calidad del mercado, lo que nos permite tener un desempeño eficiente y consistente en nuestras operaciones.</p>	Excelencia y calidad del servicio.
<p>Política Anticorrupción: establece los lineamientos sobre la prohibición de solicitar, aceptar, recibir, ofrecer, prometer o pagar sobornos por parte de nuestros colaboradores.</p>	Confianza, Integridad y Transparencia	<p>Certificación ISO 45001:2018: nos interesamos por cuidar la salud y el bienestar de nuestra gente y grupos de interés visitantes a nuestras oficinas, por eso, contamos con un sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo que garantiza un entorno seguro para todas las personas.</p>	Talento humano.

Nuestras políticas, compromisos y lineamientos	Capítulos relacionados	Nuestras políticas, compromisos y lineamientos	Capítulos relacionados
<p>Manual SAGRILAFT: define el sistema SAGRILAFT (Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva) de nuestra Firma, el cual está regido bajo las directrices de la Superintendencia de Sociedades de Colombia. Estas políticas complementan los lineamientos definidos desde nuestra Red Global.</p>	<p>Confianza, Integridad y Transparencia.</p>	<p>Política de Estrategia <i>One LoS, One Firm</i>: describe la estructura y cada uno de los ejes definidos en la estrategia <i>One Firm - One LoS</i>, enfocando nuestros esfuerzos y actuar como parte de la Red Global de PwC, para mantenernos como una Firma líder de servicios profesionales en el mercado mundial.</p>	<p>Talento humano.</p>
<p>Política de Ética, Conducción de Negocios y Convivencia Laboral: formaliza la implementación de los procedimientos relacionados con los estándares y requerimientos de Ética, Conducción de Negocios y Convivencia Laboral, con el fin de reforzar una cultura ética en nuestra gente y en la forma en la que hacemos negocios.</p>	<p>Confianza, Integridad y Transparencia.</p>	<p>Política de Sostenibilidad Corporativa: integra de manera responsable los intereses y criterios ASG (Ambientales, Sociales y de Gobernanza), manteniendo la calidad de los servicios que ofrecemos y cumpliendo nuestro compromiso con las comunidades y el medio ambiente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo Social. • Desempeño ambiental y cambio climático.
<p>Política Interna sobre el Tratamiento de Datos Personales: da a conocer a todos los colaboradores y a las diferentes Líneas de Servicio (LoS) el sistema de uso, circulación, almacenamiento y archivo de los Datos Personales. Adicionalmente, establece a PwC como responsable del tratamiento de la Información de los miembros y de las demás personas naturales que se vinculen a PwC.</p>	<p>Seguridad de la información y ciberseguridad.</p>	<p>Programa de transparencia y ética empresarial: formula y comunica las políticas, valores y principios establecidos por la empresa para garantizar la consecución de sus objetivos estratégicos y de negocio de manera ética, transparente y honesta.</p>	<p>Confianza, Integridad y Transparencia.</p>
<p>Política de Reporte de Quejas y Reclamos: fomenta que las personas reporten condiciones inseguras y hagan preguntas con respecto a la identificación y control de peligros y/o riesgos que puedan generar repercusiones en su salud y seguridad, asegurado que no se tomaran ningún tipo de represalias en contra de las personas que realicen dichos reportes.</p>	<p>Talento humano.</p>		

Indicadores y metas

Con el objetivo de medir el avance y la efectividad de las medidas implementadas para fomentar el cumplimiento de leyes y regulaciones, desde PwC Colombia definimos los siguientes indicadores y metas:

Indicador	Meta FY24	Resultado FY24	Meta FY25
Hallazgos representativos por incumplimiento normativo o legal que resulten en sanciones o multas para la Firma.	0 (cero)	0 (cero)	0 (cero)

Retos y oportunidades

Considerando la información reflejada en este capítulo, así como los estándares y tendencias internacionales relacionadas con las leyes y regulaciones, reconocemos los siguientes retos y oportunidades para nuestra Firma.

Retos

- Dificultad para lograr que todo el staff este siempre actualizado respecto a aquellas normas que pueden afectar la prestación del servicio.
- Inconveniente para identificar a tiempo la expedición de nuevas leyes, dado el dinamismo normativo que tiene Colombia.

Oportunidades

- Creación de nuevos servicios a partir de la publicación de nuevas regulaciones.



03
Nuestro Negocio



Fotografía de:
Tatiana Yumayusa
Sánchez - Ladrilleros
Buenaventura.



Reconocemos la importancia de prestar servicios de alta calidad a nuestros clientes, a la vez que garantizamos el cumplimiento de los Derechos Humanos y reconocemos el valor y dignidad de cada persona, sin discriminación alguna en toda nuestra cadena de valor. Somos conscientes de las necesidades complejas a las que se enfrenta el mundo, y buscando potencializar nuestra capacidad de crear valor económico, social y ambiental, hemos desarrollado diferentes líneas y modelos de negocio para dar solución a dichos problemas. Lo anterior, manteniendo los más altos estándares de calidad, protegiendo la información propia y la de nuestros clientes e incorporando las mejores prácticas en cada una de nuestras líneas de servicio.



Océano pacífico: Las aguas del océano pacífico colombiano son un punto importante en la migración del tiburón martillo (*Sphyrna lewini*.) Esta especie, migra de manera anual a la isla de Malpelo, la cual se considera una zona de reproducción de dicha especie, por lo que, la isla es de gran importancia para la conservación de este pez el cual ha sufrido una disminución en su población de más de un 70% en los últimos años.
Obtenido de: Área de crianza para el Tiburón Martillo.



Grupos de Interés

- Alta Dirección y socios
- Colaboradores
- Clientes
- Red Global PwC
- Gobierno



Valores PwC

- Actuamos con integridad
- Hacemos la diferencia



ODS y metas



Meta: 8.1, 8.2



Meta: 9.1, 9.4, 9.5

GRI 3-3

Colombia tiene un potencial significativo para aumentar su contribución al crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) mediante el incremento de la productividad, que ha permanecido estancada durante décadas, y la diversificación y expansión de sus exportaciones. Abordar las brechas de infraestructura, mejorar los resultados educativos y fortalecer las instituciones son pasos cruciales para impulsar aún más el desarrollo económico del país.*

En PwC nos interesamos por el desarrollo empresarial y financiero de nuestros clientes, buscamos estar a la vanguardia para ofrecer un amplio portafolio de servicios y productos, donde la calidad es el factor más importante,

que nos permite seguir aportando al desarrollo económico del país.

Para alcanzarlo, nos alineamos con los estándares globales de la Red PwC y a su vez, nos adaptamos a las necesidades y expectativas de las partes interesadas con nuestras políticas de independencia, de estados financieros, de endeudamiento, entre otras.

Adicionalmente, de manera frecuente hacemos seguimiento a nuestra cartera, procesos de facturación y administración de recursos financieros de la Firma, buscando que estos sean gestionados de manera adecuada, con la calidad, ética e integridad que nos caracteriza siempre, cumpliendo así con las expectativas no solo de nuestros clientes, sino también de todos nuestros grupos de interés. Gracias a nuestros comités mensuales con los socios, los comités



semanales con los líderes de cada línea de servicio y un monitoreo diario por parte del área financiera, gestionamos oportunamente nuestro activo financiero con el objetivo de cumplir nuestro propósito.

Hitos

01

Se logró el cumplimiento del **100% de los ingresos.**

02

Mantuvimos nuestro nivel de endeudamiento.

03

Cumplimos con los indicadores de liquidez, solvencia y rentabilidad.

*Información obtenida del [Grupo Banco Mundial](#).

Nuestras políticas, compromisos y lineamientos

Para garantizar nuestro adecuado desempeño económico, plasmamos nuestros compromisos y lineamientos en las siguientes políticas y guías:

Network Standards.

Políticas del manejo financiero.

Nuestros resultados financieros

GRI 201-1, Indicador propio N.N.1

Estamos muy satisfechos con nuestros resultados financieros, demuestran no solo el posicionamiento de la Firma, sino también el compromiso de todos nuestros colaboradores y colaboradoras por lograr nuestro objetivo de ser la empresa de servicios profesionales más confiable y relevante.

Los resultados financieros de nuestro año fiscal, del 1 de julio del 2023 al 31 de junio del 2024 fueron:

	FY24	Variación
Valor económico directo generado (VEDG)	\$268.917	19.50%
Valor económico distribuido (VED)	\$233.550	11.93%
Valor económico retenido	\$35.367	

*Valores en miles de millones

Valor económico distribuido (VED)

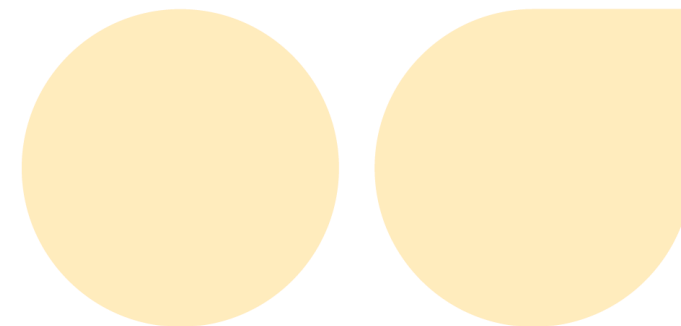


El porcentaje por industria tomando en cuenta el total de los ingresos obtenidos en el FY24, es:

Industria	% (del total de ingresos FY23)	% (del total de ingresos FY24)
Servicios financieros	11,5%	19,6%
Retail y consumo	16,7%	27,1%
Energía y servicios públicos	11,2%	14,9%
Industrias de manufactura y automotriz	39,7%	22,7%
Tecnología, telecomunicaciones y medios	10,7%	8,4%
Industrias de la salud	7,6%	2,9%
Gobierno y sector público	1,4%	2,9%
Otros servicios (personas naturales y fondos de capital privado)	1,3%	1,8%
Total	100%	100%

Retos y oportunidades

Siendo conscientes de la importancia de contar con políticas y procedimientos sólidos, que nos permitan tener un buen desempeño económico, reconocemos los siguientes retos y oportunidades para nuestra Firma:



Retos

- Cumplir con el presupuesto anual, manteniendo un adecuado control y gestión del gasto.
- Adaptar el modelo de negocio al entorno volátil de la actualidad, haciendo frente a los retos políticos y económicos a nivel local y global.
- Inversión y actualización en nuevas tecnologías, que permitan la optimización de los procesos y mejorar la eficiencia de estos.

Oportunidades

- Generar un mayor grado de conciencia y compromiso en todos los colaboradores de la Firma para cumplir con el presupuesto anual.
- Automatizar los diferentes procesos financieros y contables, a través de la implementación de herramientas tecnológicas, que permitan mejorar la capacidad de análisis de los datos.
- Mejorar los controles internos en temas contables y tributarios.
- Capacitar a los gerentes para lograr un mayor entendimiento del negocio y de los procesos asociados a la facturación y la gerencia de proyectos.



3.2

Excelencia y calidad del servicio



Grupos de Interés

- Alta Dirección y socios
- Colaboradores
- Clientes
- Red Global PwC
- Competidores



Valores PwC

- Actuamos con integridad
- Hacemos la diferencia
- Reinventamos lo posible

GRI 3-3

En PwC ayudamos a nuestros clientes a evolucionar y a que se adapten a un mundo que se encuentra en constante cambio, siempre buscando el bienestar y beneficio de sus inversionistas, proveedores, colaboradores y demás grupos de interés. A través de diferentes procesos de asesoramiento, para la toma de decisiones buscando que operen de forma eficaz y de esta manera, puedan obtener resultados sostenibles con el tiempo.

Desde la Alta Dirección mantenemos una participación activa en cuanto a la revisión del desempeño del Sistema de Gestión de Calidad (SoQM)*, lo cual, permite el aseguramiento para que esté sea eficiente

y así garantizar que esté disponible, sea efectivo, alineado con nuestra estrategia y que cuente con los recursos adecuados para nuestras operaciones.

Además, trabajamos constantemente en emplear procesos de mejora en todas las actividades y procesos de PwC, permitiéndonos el aseguramiento de una prestación de servicios exitosa y sobresaliente en el mercado. De igual manera, nos interesamos en la evaluación de riesgos y oportunidades que podemos enfrentar como organización y establecemos las medidas de control apropiadas para mitigar los posibles riesgos y aprovechar las oportunidades. **Así mismo, llevamos a cabo varios procesos de auditoría interna para constatar el cumplimiento de los estándares de calidad establecidas en cada una de nuestras líneas de Servicio (LoS).**

" Son una empresa con alta calidad de conocimiento y protocolo, sus líderes son personas con un alto nivel de conocimiento de lo que hacen y eso da pie para recomendar sin problema a otros por qué se sabe que se harán un trabajo ejemplar ".
-Cliente del sector de industrias básicas de metales Preciosos.

*El Sistema de Gestión de Calidad (SoQM) hace parte del Sistema Integrado de Gestión de nuestra Firma, el cual está compuesto por otros sistemas adicionales: Medio Ambiente, Seguridad y Salud en el Trabajo, y Seguridad de la Información.





Gracias a lo anterior, es de nuestro interés cumplir de manera constante la promesa de valor a nuestros diferentes grupos de interés y a nuestros clientes, con quienes, logramos conocer, integrar y comprender sus perspectivas para el mejoramiento de nuestros servicios y procesos internos por medio de mecanismos de consulta variados.

Estos son algunos de nuestros mecanismos de consulta:

- Un buzón de quejas, reclamos y sugerencias.
- La realización de encuestas de satisfacción, en la cual, se clasifican nuestros proyectos en una escala del 1-10, con una meta de calificación mínima de 7 puntos.
- Reuniones periódicas donde se involucran los líderes y socios de PwC para socializar la retroalimentación de nuestros clientes.
- Contar con equipos de trabajos multidisciplinarios que definen los planes de acción para la gestión efectiva de las oportunidades de mejora al momento de trabajar.

Con el fin de asegurar la calidad de los trabajos que realizamos y trabajamos, el cual es nuestro pilar fundamental, estamos comprometidos en mantener el desarrollo, monitoreo e investigación de aquellos cambios que se presentan en el mercado, por lo que, capacitamos a nuestros colaboradores y colaboradores acerca de las tendencias actuales e innovaciones de las diferentes industrias que se encuentran en el mercado.



Hitos

- € Hemos mejorado la percepción de nuestros clientes en las encuestas de satisfacción.
- € Seguimos trabajando en el desarrollo de fichas comerciales y específicas por industrias.
- € Implementamos capacitaciones comerciales utilizando la metodología *Persuit*.
- Seguimos trabajando y mejorando la Escuela de Industrias.
- € Optimizamos la forma en que brindamos nuestros servicios.
- € Aumentamos el registro e identificación de oportunidades.
- € Obtuvimos resultados positivos en las auditorías realizadas a la Firma.
- € Cumplimos con los objetivos estratégicos del sistema de gestión de calidad SoQM.
- € Manejamos de manera eficaz las quejas, reclamos, sugerencias y resultados de las encuestas de satisfacción.

Políticas

Estamos dedicados a la excelencia y calidad en el servicio que ofrecemos, por lo que hemos establecido las siguientes políticas en la Firma.

Política de Estrategia *One LoS, One Firm*: destacamos la relevancia de generar confianza en la sociedad y abordar problemas significativos.

Política Sistema integrado de gestión de seguridad y salud en el trabajo, medio ambiente y Calidad (SIG HSEQ): en esta política, expresamos el compromiso de la alta dirección con la excelencia en la calidad de nuestros servicios.

Estándares y prácticas de excelencia.

Propio N.N.7

La Red Global de la Firma, estableció un conjunto de estándares de calidad, los cuales se enmarcan en **15 objetivos estratégicos**, los cuales buscan resaltar el compromiso de PwC y de la Alta Dirección en cumplir con los requisitos e implementaciones de las prácticas internacionales de excelencia para la prestación de un servicio sobresaliente y de alta calidad. De esta manera satisfacer las expectativas y necesidades de nuestros clientes, colaboradores y partes interesadas.

Los objetivos son:

1. Liderazgo y proceso de gestión de la calidad.
2. Requisitos y valores éticos.
3. Objetividad e independencia.
4. Nuevas soluciones.
5. Selectividad del cliente.
6. Controles de calidad en la ejecución de los compromisos.
7. Conocimiento experto.
8. Aprendizaje y educación.
9. Dirección, entrenamiento y supervisión.
10. Apoyo al desempeño de los compromisos.
11. Recursos tecnológicos.
12. Evaluación y compensación.
13. Asignación de personas a los compromisos.
14. Contratación, desarrollo y retención.
15. Aceptación y continuidad del compromiso.

A dichos objetivos estratégicos, se les hace una serie de evaluaciones buscando identificar los posibles riesgos y respuestas adecuadas que faciliten las definiciones de controles destinados a prevenir su materialización y a mitigarlos, de la siguiente manera:

Realizamos una evaluación global,

en la cual se valoran las carencias identificadas, con el fin de determinar la magnitud y el impacto de incidencia en el alcance de los objetivos de calidad.

Realizamos una evaluación de riesgos y aplicación de respuestas,

permitiéndonos determinar que componentes de los riesgos, circunstancias y eventos incorporan los resultados de las métricas de desempeño y análisis de causas raíz identificadas.

Supervisamos la calidad,

de manera periódica sobre nuestros procesos internos, así como durante la prestación de nuestros servicios.

Analizamos los resultados,

mediante el examen de las causas fundamentales, para identificar aquellos posibles factores que las generan; además llevamos a cabo las acciones correctivas necesarias.



A su vez, contamos con los siguientes *Network Standard* los cuales reflejan la excelencia y calidad de los servicios que ofrecemos a los clientes.

- **Network Standard 1- PwC Strategy and Alignment.** Este estándar tiene como objetivo mantener una Red organizada y eficiente, lo que nos permitirá lograr una mayor coherencia entre nuestra estrategia y su implementación, de esta manera, aumentamos nuestra eficiencia y fortalecemos nuestra organización para las generaciones futuras. Por lo que, una red alineada y una cultura coherente son esenciales para que cada Firma miembro de la Red Global pueda atender a sus clientes y fomentar un sentido de permanencia en los mercados locales, identificando y desarrollando talento que logró generar conocimiento y perspectiva.

- **Network Standard 5 - Leadership and Management.** Con este estándar se busca establecer los requerimientos para que cada Firma miembro, cuente con un equipo de liderazgo capacitado para fomentar un negocio sostenible, rentable y de alta calidad. De igual manera, este equipo debe implementar estrategias que le permitan estar alineado y ser coherentes con las ambiciones de la Red.

Premios y reconocimientos

Propio N.N.9

En PwC estamos comprometidos con marcar la diferencia. Por lo que, contamos con un equipo de colaboradores y colaboradoras excepcionales, que nos han permitido a través de sus conocimientos, excelencia y entrega que la Firma sea resaltada y nominada a diferentes reconocimientos a nivel nacional e internacional. Permittiéndonos refirmar de manera constante nuestro valor y liderazgo en las diferentes líneas de servicios que ofrecemos. A continuación, algunos de los premios y reconocimientos recibidos durante el FY24



Posición # 1

en la categoría auditoría y consultoría ranking Merco ESG

Este ranking evalúa la responsabilidad ESG de las empresas colombianas a través de la recopilación de datos sobre métricas y KPI específicos, analizando el impacto del trabajo que realizan en relación con la percepción de diversos grupos de interés referentes a criterios ASG (Ambiental, Social y de Gobernanza).

Puesto # 2

como empresa líder en sostenibilidad en el ranking de la Cámara de Comercio de Bogotá.

El Ranking de sostenibilidad es una herramienta de autoevaluación, que permite a las empresas determinar su situación actual en términos de sostenibilidad. Por otro lado, resalta a aquellas que tienen una gestión significativa en las dimensiones económica, ambiental y social.

Premio Women in Business Law
(categoría Jurisdiction Award)

Reconoce la excelencia y la innovación en todo el sector jurídico.

Premios Casos de Éxito 2023

de la Alianza por la Inclusión Laboral

La Firma ganó en la categoría de “recuperación del aprendizaje” gracias al programa de voluntariado corporativo *Access Your Potential*.

Ranking World Tax 2024

Categories:
- General Corporate = Tax Tier 1
- Transactional Tax = Tier 2
- Transfer Price = Tier 1

Este ranking se presenta como la guía más exhaustiva de las principales firmas tributarias a nivel mundial, puesto que evalúa y analiza detalladamente a los profesionales y firmas más competentes.



“Hemos tenido una muy buena experiencia con el servicio en general, pero sobre todo con el equipo con el que nos ha tocado trabajar. La comunicación, tiempos de respuesta, resolución de problemas y conocimiento técnico del equipo, además de su amabilidad y buena voluntad, han sido los puntos más altos del servicio.”

-Cliente del sector de tecnologías de la información y la comunicación.



"Siempre he contado con un excelente servicio y calidad de profesionales".
-Cliente del sector financiero.



Sandra Carolina Agudelo

Reconocimiento del *World Economic Forum - Fellow* en iniciativa en innovación de mercados de carbono



Carlos Miguel Chaparro Plazas

Ranking World Tax 2024



Carlos Mario Lafaurie Scorza

Ranking World Tax 2024



Nacira Lamprea Okamel

Ranking World Tax 2024



Marta Toro

Ranking World Tax 2024



Carlos Mario Lafaurie Scorza

Ranking World TP 2024



Nuevos Servicios

Propio N.N.8

Nos interesamos por estar a la vanguardia en las tendencias emergentes del mercado y brindar soluciones con un enfoque centrado en las necesidades y expectativas de nuestros clientes y grupos de interés, durante el FY24, lanzamos dos nuevos servicios ofrecidos en el área de TLS:

- Asesoría legal y fiscal para emprendedores: Este servicio brinda asesoría y acompañamiento integral a los emprendedores, buscando evitar la imposición de sanciones por falta de incumplimiento o desconocimiento.

- *Landing PwC*: Este servicio está orientado a ofrecer asesoría legal en comercio exterior y aspectos fiscales a empresas extranjeras que planean establecerse en Colombia, se busca brindar un acompañamiento integral durante las diferentes etapas del proceso.

" La calificación se refleja a la calidad técnica, el buen acompañamiento del gerente y socio del proyecto. Ha sido una experiencia enriquecedora de aprendizaje, cambio y han sido aliados para fortalecer los procesos ".

-Cliente del sector de servicios públicos de aseo, cuidado de superficies, acueducto, saneamiento y energía.

La voz de nuestros clientes

Propio N.N.3

En la Firma estamos comprometidos en brindar a nuestros clientes una alta experiencia de calidad y profesionalismo, buscando proporcionar soluciones de valor que superen las expectativas. Por lo tal, a través de nuestro *Client Loyalty Index* (CLI), realizamos la medición de la probabilidad de que nuestros clientes vuelvan a usar nuestros servicios y nos recomienden a otros. Esto, nos permite identificar y transformar las oportunidades de mejora y aumentar la satisfacción a futuro.

El CLI, durante el año fiscal 24 se registró en 9.0 sobre 10, lo cual evidencia la confianza y preferencia

de nuestros clientes hacia el trabajo realizado por la Firma.

Dentro de las características que nuestros clientes resaltan son:

- Profesionales con un alto nivel de conocimientos y experiencia.
- Alto grado de conocimiento en cuanto al asesoramiento brindado.
- Calidad en los servicios que ofrecemos.

Indicadores y metas

Continuando con nuestro objetivo de medir la efectividad y avances de las medidas implementadas para promover la excelencia y calidad de nuestros servicios, la Firma ha identificado las siguientes metas:

Indicador	Meta FY24	Resultado FY24	Meta FY25	Impactos asociados
Apertura de nuevos servicios.	Aprovechamiento de las herramientas de Inteligencia Artificial, visualización de la información y diagnósticos automatizados.	El posicionamiento de servicios a través de eventos y talleres, se utilizaron herramientas con IA para potenciar y mejorar las experiencias.	Aumentar el posicionamiento de los servicios y la experiencia del cliente a través del uso de la Inteligencia Artificial, para la visualización de información y creación de diagnósticos automatizados.	Mejora de los productos, servicios, procesos y reputación de los clientes gracias al conocimiento, especialidad, experiencia y relacionamiento de los colaboradores y socios de la firma en la prestación de los servicios ofrecidos.
<i>Client Loyalty Index</i> (CLI)	Mejorar el CLI a través del aumento de Encuestas de Satisfacción para las 3 LoS, para tener una mayor percepción de los clientes.	El CLI <i>One Firm</i> fue de 9.0, superando la meta global de 8.0.	Mejorar el proceso de CSS para la mayor percepción de los clientes en la prestación de los servicios.	Aparición de competidores con un mayor grado de conocimiento, especialidad y experiencia que disminuya la posición de la Firma en materia de calidad y excelencia en la prestación de servicio, afectando la preferencia de los clientes

Retos y oportunidades

Por medio de la información presentada en este capítulo, y gracias a las tendencias nacionales e internacionales sobre los estándares de calidad y excelencia del servicio, en la Firma reconocemos las siguientes oportunidades de mejora y riesgos:

Retos

- Fomentar las oportunidades comerciales a través de *Cross Selling*.
- Aumentar el número de participantes en las encuestas de satisfacción.
- Aumentar la alineación con el negocio sobre servicios priorizados para generar un mayor impacto con las campañas y obtener un mayor número de oportunidades comerciales.

Oportunidades

- Tener un mayor entendimiento de los servicios por parte de los colaboradores y mejorar el proceso de *Cross Selling*, de acuerdo con las necesidades de cada LoS.
- Mejorar el proceso de CSS para aumentar la percepción de los clientes en la prestación de servicios.

3.3

Innovación y
transformación
digital



Grupos de Interés

- Sociedad / Comunidades
- Colaboradores
- Clientes



Valores PwC

- Nos interesamos
- Hacemos la diferencia
- Reinventamos lo posible



ODS y metas



Meta: 4.4



Meta: 8.2



Meta: 9.5

Inversión en innovación

Propio N.N.11

Según un artículo de Repsol*, la innovación tecnológica, como el uso de asistentes virtuales y sistema de gestión de clientes mejora la experiencia entregada y fortalece la relación y ayuda brindada permitiendo una fácil adaptación a sus necesidades.*

Alineándonos con la estrategia “La Nueva Ecuación”, en PwC buscamos soluciones lideradas por profesionales altamente capacitados e impulsados por la tecnología. Lo anterior, con el propósito de fusionar la transformación digital y el talento humano. Para lograrlo, durante este año fiscal FY24 realizamos una inversión de \$62,848,498 millones de pesos colombianos destinados a temas de innovación. Dicha inversión significa un aumento considerable en el esfuerzo de la Firma mostrando el compromiso que se tiene frente a estos temas. Este aumento, logró que la Firma gestionara y optimizara los procesos de licitaciones, alcanzando una reducción del 51,1% sobre el tiempo de clasificación, segmentación y envío a las partes interesadas.



Así mismo, se realizó el primer análisis y estudio de industrias PwC para Colombia, en donde se estudiaron 22 variables y se ranqueó tanto a las industrias, como a sectores comerciales, con el fin de proporcionar *insights* valiosos para la estrategia de negocio que se maneja en la Firma.

Por otro lado, se realizaron estudios de mercado y competencias para nuestras líneas de negocio *Assurance*, *Tax & Legal* y *Advisory*, ofreciendo una comprensión detallada del mercado y los principales competidores para la toma de decisiones.

Además, se realizaron cinco estudios sectoriales específicos relacionados con temáticas particulares como las tendencias de *podcast*, tendencias en el sector fiduciario, tendencias y cifras del *Open Banking* en Colombia relacionadas con energías renovables y el ranking de líderes empresariales *Horse*.

Finalmente, se reestructuraron y actualizaron 26 fichas empresariales, buscando la uniformidad, actualización y relevancia frente a la toma de decisiones en escenarios de relacionamiento con clientes.

*Información obtenida de: [A Boost to Progress](#).

Digital Upskilling

Propio N.N.13; 14

En PwC estamos convencidos que un aprendizaje flexible, diverso y accesible puede facilitar el desarrollo de habilidades significativas. Por esta razón, el programa *Digital Quest*, lanzado durante el año fiscal 21, está diseñado para que nuestros colaboradores y colaboradoras tengan una experiencia virtual inmersiva, que les permita ampliar su comprensión de conceptos tecnológicos claves. Lo anterior, se logra por medio de cuatro cursos en los cuales puedes explorar diversas



situaciones de trabajo en equipo o diversas industrias, permitiéndoles desarrollar sus habilidades en estas áreas. Una vez, se completen los cuatro cursos de manera adecuada, las personas reciben una insignia denominada "*Digital Acumen Knowledge*", lo que demuestra que se desarrollaron las habilidades pertinentes y existe un entendimiento básico de las habilidades digitales que son de gran importancia para la Firma y nuestros clientes .

*Información obtenida de: [A Boost to Progress](#)

01

Curso *Digital Quest 1*
"Proyecto de *Squad Fuel*"
94%

(97% en FY23)

02

Curso *Digital Quest 2*
"Proyecto de *BankSure*"
92%

(97% en FY23)

03

Curso *Digital Quest 3*
"Proyecto de *LocalHealth*"
92%

(96% en FY23)

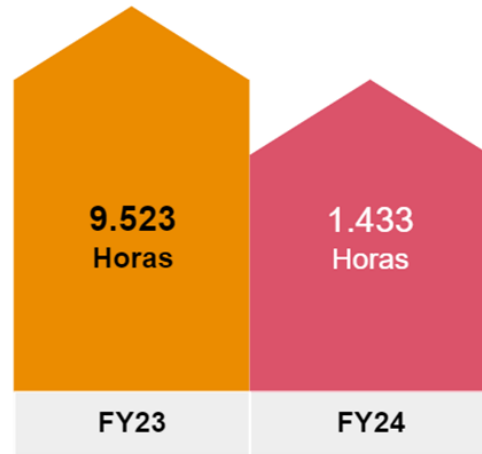
04

Curso *Digital Quest 4*
"Proyecto de *Auto Experience*"
91%

(95% en FY23)

Digital Upskilling

Siguiendo esta línea de ideas, PwC global reconoce que dicha iniciativa es muy importante para la transformación digital, significando que, a medida que la empresa evoluciona, debemos mantener en la mejora de las habilidades de nuestros colaboradores y colaboradoras. Lo cual significa que nuestro viaje hacia un negocio digital no se detendrá y nos estamos transformando en una Red de Firmas impulsados por la tecnología y el conocimiento humano. Para esto, debemos seguir equipándonos con nuevas herramientas, habilidades y capacidades.



La disminución en horas de formación para este año fiscal se debe a que la mayoría de los colaboradores ya han realizado sus horas de formación en Academia y otros cursos digitales en años anteriores.

Transformación digital en las comunidades

Propio N.N.15

Según la ANDI (Asociación Nacional de Empresarios de Colombia) el 54.7 % de las capacitaciones en habilidades digitales se realizan al interior de las mismas empresas, demostrando que existe una carencia previa a la vinculación de los colaboradores en dichos temas. Por esta razón, es que en PwC hemos venido desarrollando programas de innovación, desarrollo y transformación de las habilidades digitales de las comunidades del país y se ha vuelto un tema principal de nuestra Firma. Actualmente, tenemos un programa que busca que los emprendedores, niños y jóvenes de edad escolar puedan aprender y ser parte del cambio tecnológico y evolución digital.

Número de beneficiarios	FY23	FY24
Impactados por los programas del área de Sostenibilidad Corporativa*	147	500
<u>Impactados por los programas de Transformación Digital*</u>	637	43

*Obtenido de [Habilidades Digitales en Colombia](#)

Nuestro portafolio de soluciones digitales:

Propio N.N.12

En la Firma buscamos marcar la diferencia, por esto contamos con un portafolio amplio y diverso de soluciones digitales que se basan en las nuevas tecnologías emergentes. Lo anterior, es con el propósito de que sean implementadas de manera interna, buscando que nuestros profesionales sean referentes del conocimiento tecnológico actual, esto con el fin de ser ofrecidas a nuestros clientes y grupos de interés. Por tal razón, durante el FY24 se trabajó en el desarrollo e implementación de 11 servicios profesionales.

Bosque Andino : ¿Sabías que?
Colombia ocupa el puesto número uno en especies de mariposas. Se confirmó que en Colombia existe la presencia de 3.877 especies de mariposas de las cuales 218 se encuentran únicamente en el país. Las zonas con mayor número de especies son los bosques andinos orientales y en la región del Chocó biogeográfico.
Información obtenida de: [Colombia se ratifica como el país más diverso en mariposas con 3.877 especies: según nueva lista de chequeo de estos insectos.](#)

Fotografía de: Fernando Gómez Díaz - Betulia, Santander.

1	Haiilo	Esta es una plataforma de <i>Employee Advocacy</i> que conecta a los colaboradores más activos en el ámbito digital con contenido específico de la firma, según el área de negocio. Esto permite compartir de manera fácil la información relevante sobre sus respectivos servicios a través de sus redes sociales profesionales, incrementando el impacto y visibilidad de la empresa. De esta manera, los colaboradores se convierten en voceros de sus líneas de servicio, difundiendo contenido valioso que destaca su experiencia y genera interés entre sus contactos, los cuales se podrían convertir en clientes potenciales.
2	Metricool	<i>Metricool</i> es una herramienta que permite gestionar, optimizar, medir y administrar la estrategia digital de la Firma en las diferentes redes sociales de las que hace parte. Su ventaja, incluye la organización de los <i>assets</i> , el contenido compartido y la optimización de tiempo. A su vez, los datos generados por la plataforma están disponibles en su totalidad para la Firma y servicios con el objetivo de monitorear el comportamiento de nuestros canales digitales y tomar decisiones acertadas de acuerdo con los datos suministrados.
3	Hotjar	Esta es una herramienta de análisis en línea que ofrece información sobre como los usuarios interactúan con nuestro sitio web. Con esta información, podemos tomar decisiones para mejorar la usabilidad de las interfaces y la experiencia que brindamos en nuestra página web.
4	Google Analytics	Esta es una herramienta de análisis web gratuita que está disponible en el mercado. Nos ayuda a comprender los datos generados por el tráfico que llega a nuestro sitio web, el cual es el resultado de campañas y otras acciones. A diferencia de <i>Hotjar</i> , los datos que proporciona esta plataforma incluyen información sobre los usuarios, sesiones, páginas visitadas, entre otros.
6	Visual Studio Code	Esta es una herramienta que permite editar y modificar líneas de códigos, por lo que, permite organizar y visualizar la información de cara al montaje de una <i>landing page</i> .
7	Streamyard	Esta es una plataforma de transmisión en vivo, lo que permite la conexión con las diferentes redes sociales que administra la Firma permitiendo que el contenido llegue a una mayor cantidad de usuarios.
8	Adobe Creative Suite	Es una suite de soluciones para el desarrollo de las tareas de creatividad y prototipado. Incluye herramientas de diseño visual, diseño de interfaces y experiencias de usuario.
9	Master Base	Master Base es una plataforma que permite la fácil gestión y automatización del envío de campañas de correo electrónico de manera eficiente y personalizada. Al estar diseñada para facilitar la creación, segmentación y envío de correos masivos se optimiza la comunicación con clientes, colaboradores y suscriptores.
10	Salesforce	Esta plataforma digital es usada principalmente por dos motivos. Por un lado, es utilizada por el equipo del área comercial para gestionar y registrar las relaciones con clientes actuales. Por otro lado, el área de mercadeo la utiliza para realizar un seguimiento de las acciones promocionales que generan oportunidades de negocio.
11	Workbench y Power BI	Estas son plataformas que permite a los equipos de ciencia de datos desarrollar y aplicar sus habilidades. Permite acceder a diversos tipos de datos desde múltiples fuentes, como la carga de archivos, API y conexiones a bases de datos. A su vez, permite limpiar información, crear funciones, ejecutar modelos analíticos, calibrar modelos, entre otros.

Indicadores y metas

Continuando con nuestro compromiso de fortalecer y medir el avance y efectividad de las diferentes acciones establecidas en la Firma para la fomentación y transformación digital, hemos establecido las siguientes metas para el año fiscal FY25.

Indicador	Meta FY24	Resultado FY24	Meta FY25
Porcentaje de colaboradores que realizaron los <i>Digital Quests</i> .	100%	92%	100%
Número total de horas de formación al año en temas digitales por empleado.	No se definió	1,433	Por definir
Número total de horas de formación en temas digitales (<i>Digital LAN Academy</i>)	No se definió	4468	Por definir
Número de beneficiarios de los programas de innovación y transformación digital guiados por la Firma.	No se definió	543	Por definir

3.4

Seguridad de la información y ciberseguridad



Grupos de Interés

- Colaboradores
- Clientes
- Proveedores



Valores PwC

- Actuamos con integridad
- Hacemos la diferencia



ODS y metas



Metas: 16.10 y
16.3

GRI 3-3

Reconocemos que la protección de la privacidad e integridad de los datos de nuestros grupos de interés es prioridad para mantener la confianza y entregar resultados sostenibles en el tiempo. El aumento de las ciberamenazas híbridas y la difuminación de la línea que separa el espionaje de la ciberdelincuencia, impulsa a la ciberseguridad a ocupar un lugar más destacado en el ámbito de la seguridad nacional.*

Por eso, fomentamos una cultura de conciencia y responsabilidad en torno al manejo de la información en nuestros colaboradores y colaboradoras, a través de capacitaciones internas que aseguren que nuestros agentes de cambio estén actualizados en cuestiones de ciberseguridad. Buscamos, además, asegurar que nuestros servicios brinden total cumplimiento de las regulaciones locales, así como de los estándares internacionales.

*Información obtenida de [La ciberseguridad en el epicentro de la innovación empresarial](#).

Hitos

01

Reestructuramos el proceso de consolidación de datos personales y de contacto por parte de *Marketing & Sales*, con el fin de asegurar el tratamiento adecuado de cada contacto.

02

Estandarizamos un reporte del estado de los contactos para ejercicios de *Email marketing*.

03

Se desarrolló el estudio *Global Digital Trust Insights de 2023*.

04

Diseñamos un curso a nivel Latinoamérica en español, que permite entender mucho mejor la importancia de la seguridad de la información y la forma en que podemos estar expuestos.

Nuestras políticas, compromisos y lineamientos

A través de los siguientes compromisos, logramos promover una cultura organizacional que tenga en cuenta los temas relacionados con la seguridad de la información y ciberseguridad en todas sus decisiones y acciones:

Política de Privacidad del Sitio Web

Política de Seguridad de la Información

Política Interna sobre el tratamiento de Datos Personales

Política de Tratamiento de Datos Personales

Política del Encargado

Política de Cookies

Medidas para garantizar la seguridad de la información

Propio N.N.16 ; 17

Con el objetivo de reflejar nuestro propósito de construir confianza en la sociedad y resolver problemas importantes, queremos resaltar que PwC es líder global en el desarrollo e implementación de servicios de seguridad de privacidad y de servicios de verificación de terceros. Nuestro liderazgo se establece no sólo por el rango de experiencia que tenemos en el desarrollo, sino también por nuestro propio ejemplo.

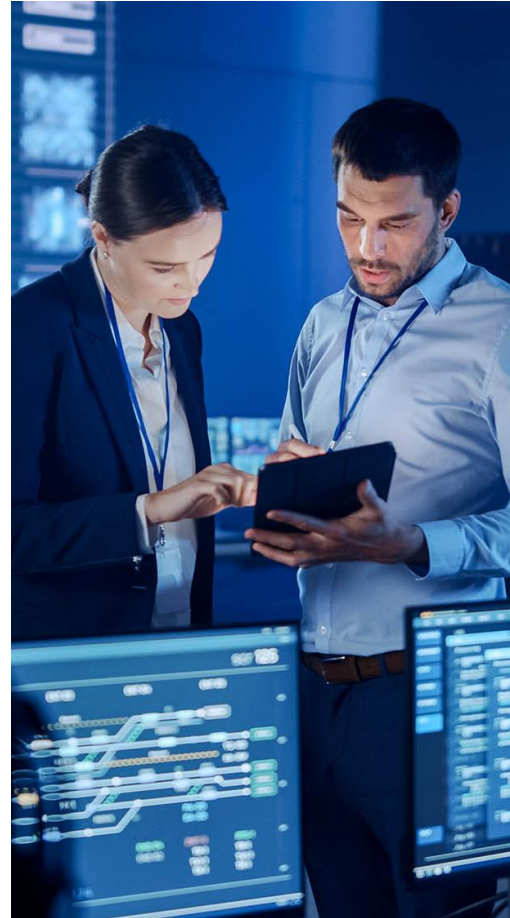
Nuestra visión de un negocio integral nos permite estar alineados con las mejores prácticas en seguridad de la información, así como las regulaciones aplicables en todas las regiones en las que operamos. Por eso, algunas de las leyes, decretos y regulaciones son las siguientes:

- Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea 679 del 27 de abril de 2016.
- Constitución Política de Colombia, el Artículo 15, a la Ley 1266 de 2008.
- Ley Estatutaria 1581 de 2012.
- Decreto reglamentario 1727 de 2009.

- Decreto reglamentario 2952 de 2010.
- Decreto reglamentario parcial 1377 de 2013.
- Decreto 1759 de 2016.

Lo anterior, permitirá a todos los clientes de las diferentes Líneas de Servicio (LoS) de PwC Colombia, conocer el sistema de uso, circulación, almacenamiento y archivo de los Datos Personales.

Además, contamos con un sistema de gestión de seguridad de la información (SGSI) el cual cuenta con la certificación ISO 27001:2013, impulsado por la Alta Dirección, buscando asegurar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información.



Inversión en seguridad de la información y ciberseguridad

Propio N.N.18

Gestionar de manera responsable la información y los datos, velando por la privacidad y la confidencialidad de estos en la sociedad, nos permite mitigar los riesgos y protegernos ante cualquier tipo de amenazas como: filtraciones de datos, cibercriminales y ciberataques. Por lo que, en la Firma, destinamos un presupuesto \$1.100.000.000 millones de pesos en seguridad digital durante el año fiscal 2024.

Capacitaciones en seguridad de la información

Propio N.N.20

Tomando en consideración la importancia de mantener actualizados a nuestros colaboradores y colaboradoras en seguridad de la información, contamos con el curso obligatorio **NDPP - Network Data Protection Programme**. El cual busca que todas las personas tengan conocimientos básicos de las implicaciones de la protección de datos y de cómo recopilar, manejar y usar los datos personales bajo los estándares de calidad y seguridad de PwC. Durante el FY24, el porcentaje de cumplimiento de este curso fue del **96,4%**.

Reclamaciones fundamentadas

GRI 418-1

Gracias al correcto tratamiento de los datos y la información, durante el año fiscal 2024, no se registraron reclamaciones fundamentadas relacionadas con violaciones de privacidad, ni se produjeron filtraciones, robos o pérdidas de datos de nuestros clientes. Sin embargo, resaltamos la importancia de seguir trabajando en la permanente mejora de procesos y actualización tecnológica, de forma que se logren mantener los estándares de seguridad dispuestos por la Firma a nivel global.

Servicios relacionados con ciberseguridad

En PwC Colombia buscamos no solo ser un ejemplo de buenas prácticas empresariales, sino que, además, nos interesamos por la protección de la información de nuestros clientes y lo hacemos a través de nuestra línea de servicio Advisory, donde desarrollamos una amplia gama de servicios especializados en ciberseguridad y privacidad, buscando garantizar que las instituciones puedan operar con confianza, sabiendo que sus datos y activos más valiosos están protegidos, entre algunos de ellos encontramos:

- Centro de operaciones de ciberseguridad.
- Inteligencia de amenazas.
- Pruebas de penetración e ingeniería social.
- Gestión y respuesta a incidentes.
- Plan de recuperación de desastres.
- Privacidad y protección de datos.
- Gestión de seguridad de la información.
- Forense.
- Análisis y modelamiento de amenazas.
- Seguridad en la nube.
- Gestión de continuidad del negocio.
- Gestión de identidades y accesos.
- Revisión de código fuente.



Indicadores y metas

Con el objetivo de medir el avance y la efectividad de las medidas implementadas para fomentar el desarrollo social, desde PwC se definieron las siguientes metas:

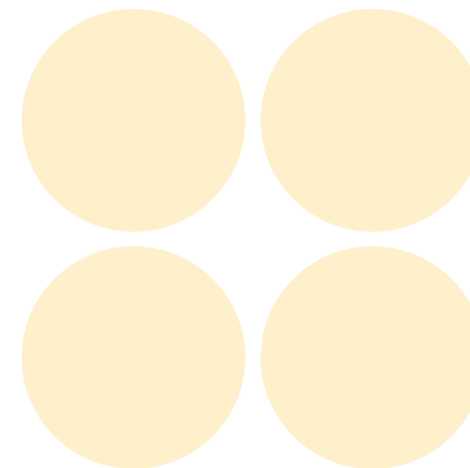
Indicador	Meta FY24	Resultado FY24	Meta FY25
Porcentaje de colaboradores capacitados en NDPP.	100%	96.4%*	100%
Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente.	Tener 0 reclamos de terceros frente al tratamiento de la información.	No se recibieron reclamos de terceros relativos a violaciones de privacidad.	Tener 0 reclamos de terceros frente al tratamiento de la información.
Políticas, procesos y prácticas relacionadas con la seguridad de los datos.	Actualizaciones de nuestros Contratos y Políticas.	Satisfactorio**	Satisfactorio

*Debido a un ejercicio de contratación masiva, hubo una disminución del indicador respecto al año anterior, tomando en cuenta que el personal actualmente se encuentra en la fase de desarrollo de esta capacitación.

**Con nivel satisfactorio nos referimos a que, como resultado de las auditorías realizadas a los contratos y políticas, los términos y cláusulas referentes a la seguridad de la información se encuentran actualizadas.

Retos y oportunidades

Tomando en cuenta la información relacionada en este capítulo y los estándares y tendencias internacionales de seguridad de la información y ciberseguridad, reconocemos los siguientes retos y oportunidades para nuestra Firma:



Retos

- Altos costos asociados a las brechas de seguridad.
- Incremento de incidentes de seguridad de la información asociados a la virtualidad a nivel global.

Oportunidades

- Diseño de un programa integral de gestión de riesgos que incluya evaluaciones, medidas avanzadas, capacitación y colaboración con expertos.
- Actualización y mejora de soluciones integradas, tecnologías emergentes como IA (Inteligencia Artificial) y aprendizaje automático.
- Estructuración de un marco de ciberseguridad integral que incluya evaluación de riesgos, políticas claras, capacitación, actualizaciones y monitoreo.

04

Nuestra gente

Contamos con condiciones laborales que no solo dan cumplimiento a la legislación vigente, sino que también promueven una cultura que respete la diversidad y brinde igualdad de oportunidades para todas las personas, esto nos permite ofrecer un entorno de trabajo seguro para todos nuestros colaboradores y colaboradoras.

En la Firma reconocemos a nuestra gente por sus capacidades, habilidades y experiencia, formando líderes diversos y generando espacios flexibles donde todos puedan desarrollarse plenamente, con el propósito de crear equipos de trabajo basados en la confianza y que estén preparados para enfrentar los desafíos del futuro, generando un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente.

4.1

Gestión del Talento humano, Seguridad y Salud en el Trabajo e Inclusión y Diversidad



Grupos de Interés

- Alta dirección y socios
- Sociedad / Comunidades
- Colaboradores



Valores PwC

- Hacemos la diferencia
- Trabajamos Juntos
- Nos interesamos



ODS y metas



ODS 3:
Meta 3.3, 3.9



ODS 4:
Meta 4.4, 4.5



ODS 5:
Meta 5.1, 5.5



ODS 8:
Meta 8.2, 8.3, 8.5, 8.6, 8.8



ODS 10:
Meta 10.2, 10.3

GRI 3-3

Cómo Firma creemos firmemente que lo esencial para generar confianza y ofrecer resultados duraderos que marquen la diferencia, reside en la capacidad de nuestra comunidad para ser agentes de cambio y liderar con su talento, aprovechando la tecnología para desarrollar habilidades, gracias a la estrategia global *The New Equation* (La Nueva Ecuación). Convencidos en que promover y potenciar el talento de todos, crea entornos donde cada persona pueda alcanzar su máximo potencial y brillar desde su autenticidad

En este contexto y en línea con nuestra Declaración Global de Derechos Humanos de PwC, trabajamos juntos con el objetivo de atraer, capacitar y retener a los mejores talentos y profesionales, al mismo tiempo que promovemos su bienestar y calidad de vida, así mismo, buscamos fortalecer la ventaja competitiva de PwC Colombia con un talento diferenciador, no solo atrayendo y desarrollando a los profesionales, que como líderes actuales y futuros gestionan la estrategia y el desempeño del negocio, sino como una fuerza humana comprometida con el cumplimiento de los objetivos de la Firma.

Nuestros compromisos

01

Ajustar nuestros procesos de selección para ofrecer oportunidades de empleo que se alineen con las expectativas salariales y profesionales del mercado.

02

Establecer políticas de bienestar y flexibilidad que mejoren la calidad de vida de nuestros empleados, como la iniciativa *PwC Flex*, el programa *Be Well, Work Well* y un modelo de trabajo híbrido.

03

Identificar las expectativas de nuestros colaboradores y colaboradoras a través de la Encuesta Global de Personas (*Global People Survey*), la cual nos permite conocer sus percepciones y orientar acciones tanto a nivel local como global para mejorar su experiencia laboral en PwC.

04

Fomentar el desarrollo de habilidades interpersonales y fortalecer las competencias de nuestros agentes de cambio mediante cursos en línea, la experiencia de Liderazgo LDE (*Leadership Development Experience*) y la experiencia *Global Mobility*.

05

Implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que, mediante la prevención, identificación y gestión adecuada de riesgos y oportunidades, asegure la protección y cobertura de todos los empleados, contratistas y partes interesadas de la empresa, todo esto asociado al Sistema de Gestión Integrado HSEQ (Seguridad y Salud en el Trabajo, Medio Ambiente y Calidad).

Nuestras políticas y lineamientos:

Con el objetivo de gestionar eficazmente el talento humano, como Firma hemos establecido las siguientes políticas y directrices que guían el desarrollo de nuestras actividades:

Política de Flexibilidad PwC.	Adaptar algunas prácticas de trabajo de PwC a los cambios actuales del mercado laboral, que apoya al mejoramiento de la calidad de vida, el balance vida / trabajo de nuestra gente y la productividad.
Política de desconexión laboral.	En cumplimiento a lo previsto en la Ley 2191 de 2022, se expide la política de desconexión laboral la cual está alineada a la legislación laboral, la productividad y el balance de vida laboral y familiar.
Política de Horas Extras.	Efectuar el reconocimiento económico establecido por la ley al personal que por solicitud de la Firma deba laborar en días u horas diferentes a las establecidas en la jornada acordada.
Política de Salud Mental y Bienestar Integral.	Promover la salud mental y el bienestar físico, emocional, espiritual, en los colaboradores, colaboradoras y sus familias.
Protocolo de atención a casos de violencia de género.	Dar a conocer las directrices para la atención de casos de violencia de género.
Reglamento interno de trabajo.	Publicar las circunstancias y condiciones sobre las cuales se regirá el desarrollo de las labores que se prestan por parte de los colaboradores.
LDE - Leadership Development Experience.e	Desarrollar mecanismos para el desarrollo profesional del talento humano, de acuerdo con los lineamientos definidos por PwC Network Estándar, teniendo en cuenta la retroalimentación, la medición del desempeño y el coaching continuo.



Hitos

- Resultados y participación positiva en la GPS (*Global People Survey*) en la última medición.
- Desarrollo del programa "Plan Verde".
- Mayor presencia en las Universidades.
- Realización de talleres con los *New Joiners*.
- Reducción de la rotación voluntaria de la Firma.

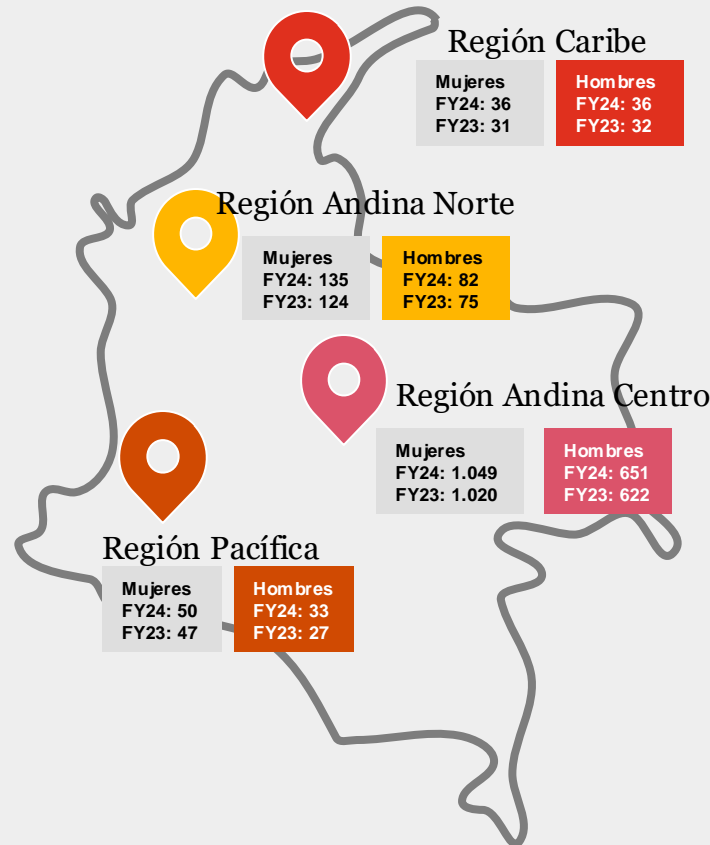
Nuestra Gente

GRI 2-7; 2-8 Propio NG.1

Nuestro talento estuvo compuesto por 2.072 agentes de cambio, durante el FY24. Lo que refleja un incremento de la fuerza laboral del 5% en comparación al año anterior, de los cuales el 94% contaban con contrato a término indefinido.



Colaboradores por sexo y por región



Colaboradores por sexo



Mujeres:
FY23: 1.222
62%
FY24: 1.270
61%

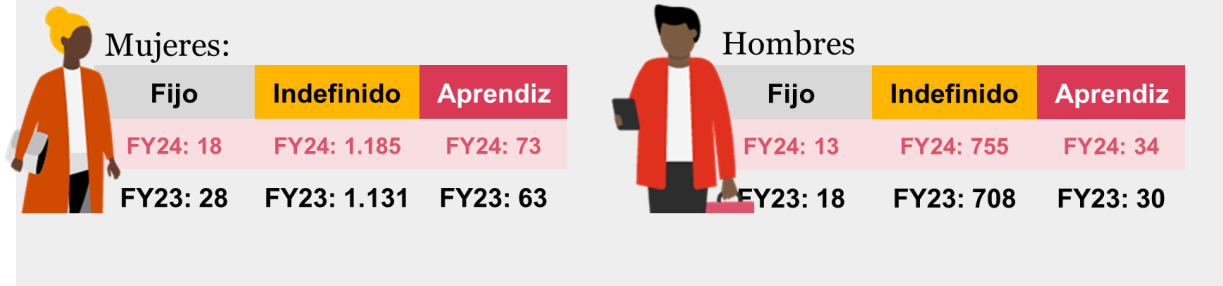


Hombres:
FY23: 756
38%
FY24: 802
39%

Colaboradores por región

	Bogotá	Medellín	Barranquilla/ Cartagena	Cali
FY24	1.700	217	72	83
FY23	1.642	199	63	74

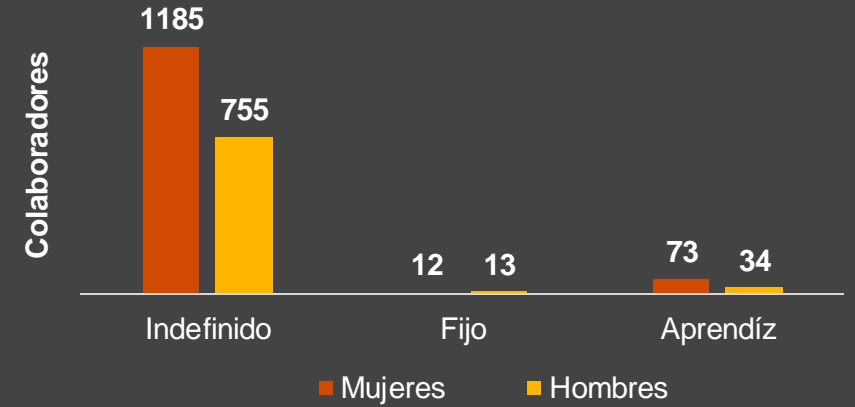
Tipo de contrato por sexo



Tipo de jornada por sexo



Tipo de contrato



Tipo de jornada



La historia de nuestra gente en la Firma

GRI 2-7; 2-8 Propio NG.1

Nuestro objetivo como Firma es captar el mejor talento, creando y brindando servicios adaptados a las necesidades de nuestros clientes y grupos de interés, con el propósito de fortalecer la confianza en la sociedad y lograr resultados sostenibles mediante nuestra propuesta de valor.



Con esto en mente, nos complace informar que, en el año fiscal 2024, nuestra fuerza laboral de agentes de cambio creció un 5% en comparación con el año anterior, sumando un total de 748 nuevas contrataciones.

Nuevas contrataciones

Por Edad	Total	Composición
Menor de 30 años	483	65%
30 a 50 años	261	35%
Más de 50 años	4	1%

Por sexo	Total	Composición
Mujeres	458	61%
Hombres	290	39%

Por región	Total	Composición
Bogotá	600	80,21%
Medellín	97	12,97%
Barranquilla/Cartagena	21	2,81%
Cali	30	4,01%

Retiros

Por Edad	Total	Rotación
Menor de 30 años	344	36,6%
30 a 50 años	235	27,76%
Más de 50 años	13	16,88%

Por sexo	Total	Rotación
Mujeres	374	63%
Hombres	218	37%

Por región	Total	Rotación
Bogotá	477	31,5%
Medellín	86	42,1%
Barranquilla/Cartagena	10	15,4%
Cali	19	24,8%

Contamos durante el año fiscal 2024 con 57 nuevas incorporaciones entre practicantes y aprendices, de los cuales 19 fueron contratados al finalizar su periodo de práctica.

La rotación de personal disminuyó un 4% en comparación con el periodo anterior, situándose en un 31,8%. Dentro de este contexto, los colaboradores y colaboradoras menores de 30 años son los que presentan la mayor rotación, con una tasa del 36,6%; sin embargo, hay una tendencia de disminución del 4,16% con respecto al año anterior, teniendo en cuenta el porcentaje de rotación.

En la Firma, valoramos a nuestra gente como nuestro activo más importante y valioso. Su entrega, permanencia, esfuerzo, dedicación y compromiso es lo que nos permite ser una Firma líder en el desarrollo de soluciones innovadoras y sostenibles para nuestros clientes y partes interesadas. Por esta razón, nos enorgullece contar con 245 solucionadores, quienes por más de 11 años han recorrido junto a PwC este importante camino.



Número de años en la Firma	Número de colaboradores FY23	Número de colaboradores FY24
< 5 años	1.518	1561
6 - 10 años	241	266
11 - 15 años	106	131
16 - 20 años	33	44
+ 20 años	80	70

PwC Professional

GRI 404-3. Propio N.G.6; G.G.13



Estamos convencidos que para atraer el mejor talento es fundamental fomentar y apoyar el desarrollo de diferentes habilidades y competencias en nuestros colaboradores y colaboradoras. Es por esta razón que nos esforzamos continuamente para que cada uno de nuestros profesionales obtenga y refuerce las competencias que sabemos que son esenciales dentro el PwC Professional.

- **Liderazgo integral:** Me guío a mí mismo y a otros para marcar la diferencia y crear un impacto positivo de forma responsable, auténtica, sólida, incluyente y apasionada.
- **Perspectiva de negocio:** Brindo conocimiento empresarial, innovación y perspectiva para crear valor distintivo para los clientes y PwC.
- **Capacidad técnica y digital:** Aplico un conjunto de capacidades técnicas, digitales y profesionales para brindar calidad y generar valor.
- **Global e inclusivo:** Trabajo y colaboro de forma efectiva con una mentalidad que trasciende fronteras y acepta diversas perspectivas.
- **Relacionamiento:** Construyo relaciones de alto valor, genuinas y significativas.

Con el fin de alcanzar los objetivos estratégicos del *PwC Professional*, en PwC disponemos del *Leadership Development Experience* (LDE). Este programa tiene como fin proporcionar retroalimentación continua a nuestros colaboradores y colaboradoras con contrato a término indefinido y a los cuales tengan más de dos meses de antigüedad, a través de un *Career Coach* (un colaborador más experimentado). El LDE incluye:

Planeación

Definición de metas y plan de desarrollo para el año fiscal, que involucra plan carrera, intereses y objetivos profesionales, y las experiencias y oportunidades de crecimiento para un desarrollo continuo.

Snapshots

Gestión de retroalimentación continua frente a los proyectos ejecutados durante el año, enmarcado siempre en los cinco atributos del profesional PwC.

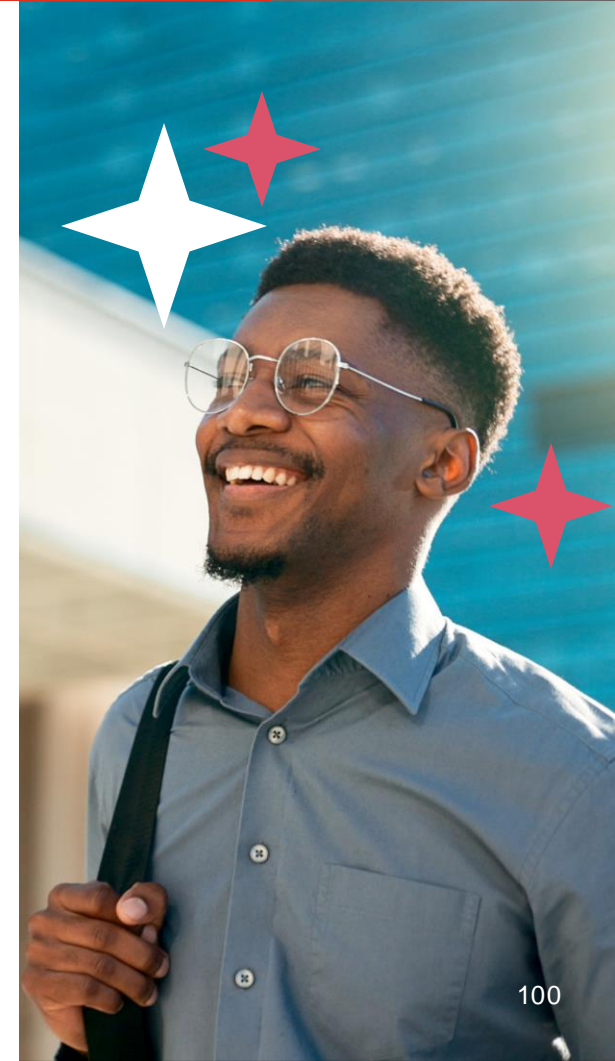
Leadership Development Experience (LDE)

Career Roundtable

Evaluación de desempeño en donde el socio líder de la línea, el *Team Leader* y el equipo de Recursos Humanos se reúnen para revisar y emitir una calificación a cada colaborador y se establecen las posibles promociones y cambios de categoría.

100%

Cobertura realizada de las evaluaciones.





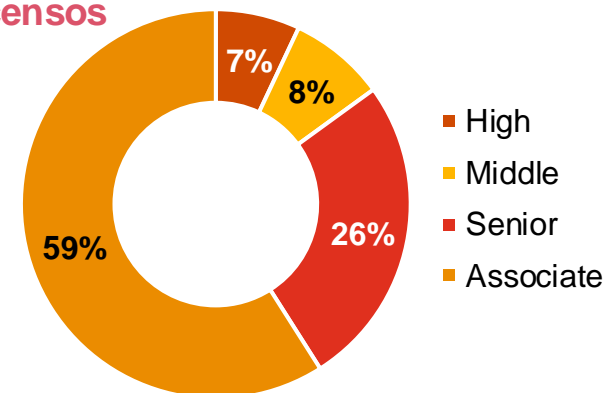
Debido a un destacado rendimiento profesional y en línea con nuestro compromiso de fomentar el crecimiento de nuestro equipo, durante el FY24 se llevaron a cabo 669 promociones*, distribuidos de la siguiente manera:

*Las categorías descritas incluyen diferentes cargos dentro de la organización que se categorizan de la siguiente forma:
Staff: Consultores Junior, Asociados, P y L, Consultores, Analistas, Asistentes, Auxiliares, secretarías, Trainees y Aprendices; Senior: Jefes, Senior Asociados P, M y L, Consultores Senior y Coordinadores; Middle: Gerentes; High: Socios, Associate Partners y Directores.

Número de ascensos por género y categoría

Categoría	Total FY23	Mujeres	Hombres	Total FY24
<i>High</i>	12	23	22	45
<i>Middle</i>	29	29	26	55
<i>Senior</i>	52	112	61	173
<i>Associate</i>	154	262	134	396

% de ascensos



Formación

GRI 404-1; 404-2. Propio N.G.11

En PwC estamos comprometidos en apoyar el crecimiento constante de las habilidades y competencias de nuestros agentes de cambio. Por ello, hemos creado un sistema de formación sólido que incluye sesiones virtuales y cursos de autoaprendizaje (e-learning), enfocados en la identidad de la Firma y en el desarrollo de habilidades blandas, técnicas y digitales para nuestros agentes de cambio.

De este modo, durante nuestro FY24:

Total de participantes	Alcance	Curso asociado
981	47%	Digital Upskilling.
2.566	100%	Cursos sobre el funcionamiento de la Firma, tanto globales como locales.
934	45%	Cursos asociados a temas de independencia.
2.256	100%	Cursos de aspectos y conocimientos técnicos.

Durante el FY24, continuamos intensificando nuestros esfuerzos para mantener al día los conocimientos y fortalecer las habilidades de nuestros colaboradores y colaboradoras. Como resultado, las horas de capacitación fueron más de 170 mil.

	Total	Assurance	Advisory	TLS	Administración
High	9.162	4.376	1.702	2.501	582
Middle	18.424	8.895	4.143	3.845	1.541
Senior	43.993	24.923	6.504	10.905	1.660
Staff	107.370	51.836	23.223	26.372	5.938



178.947

Horas de capacitación en total.

Remuneración

GRI 2-19; 2-20; 405-2

Como Firma, estamos comprometidos a ofrecer salarios equitativos y a respetar todos los derechos de nuestros colaboradores y colaboradoras, de acuerdo con nuestra Declaración de Derechos Humanos, nuestras directrices de compensación, así como nuestra política de Inclusión y Diversidad y las normas del Código Sustantivo de Trabajo.

Además, para asegurar la transparencia y claridad en nuestros procedimientos, hemos elaborado una estructura salarial que es supervisada de manera minuciosa por la Junta Directiva. Esta escala considera el mercado laboral y el nivel de responsabilidad de cada puesto. Al establecer los

diferenciales entre las categorías media y alta de cada cargo, se toman en cuenta habilidades, responsabilidades, formación académica, experiencia, nivel de inglés, certificaciones y evaluaciones de desempeño, así como el perfil del puesto ocupado de cada uno de nuestros profesionales.

La relación salarial entre hombres y mujeres que se unieron a la Firma en el FY24 es la siguiente:



*El salario base hace referencia al ingreso salarial mínimo por categoría de los ingresos de personal. No se reporta el ratio para categoría *high* pues las personas que ocupan este cargo usualmente ascienden dentro de la empresa y no son nuevas contrataciones.



Menor a 1, los hombres tienen una remuneración más alta.



Igual a 1, igualdad de remuneración entre hombres y mujeres.



Mayor a 1, las mujeres tienen una remuneración más alta.

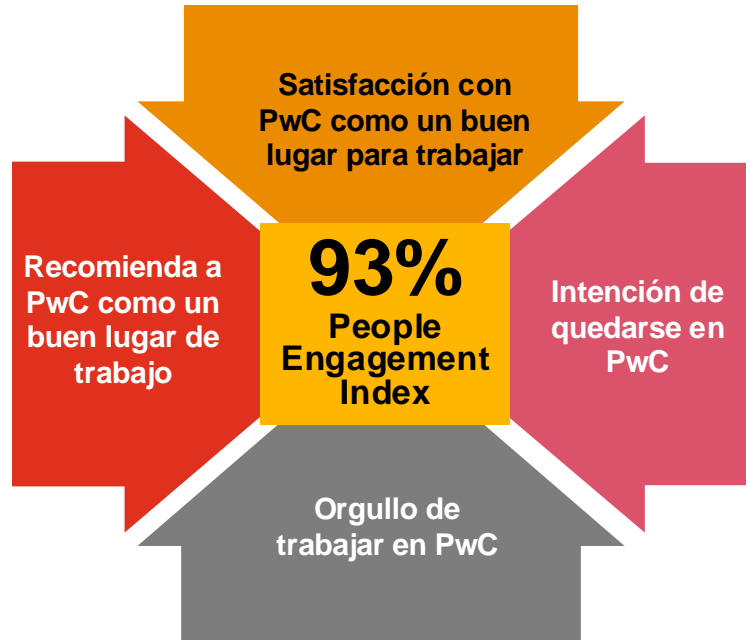
Categoría laboral	Ratio Salario base*	Ratio Remuneración Promedio
<i>High</i>	1,00	0,98
<i>Middle</i>	0,94	0,90
<i>Senior</i>	1,07	0,95
<i>Staff</i>	1,00	0,97

En cuanto a la compensación de los socios de capital (*Equity Partners*), hay un conjunto de normas internas que determinan su salario y su vinculación con la Firma. No obstante, de dirigir las estrategias y operaciones de PwC, estos socios contribuyen con capital, lo que hace que su remuneración esté influenciada por el capital invertido, sus responsabilidades, su rendimiento como socios y el desempeño general de la Firma.

Bienestar y desarrollo de nuestra gente

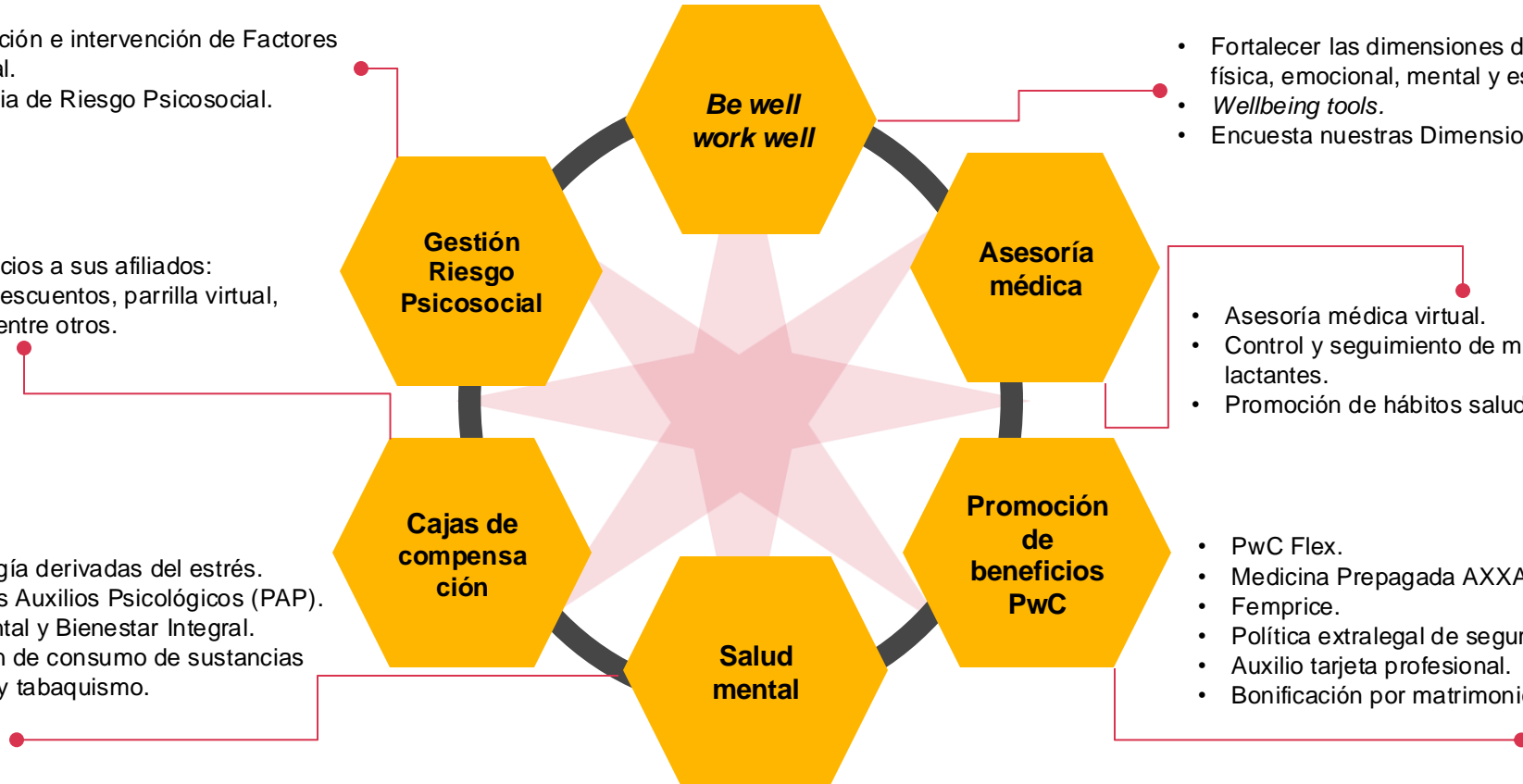
Propio N.G.4

Para seguir optimizando la experiencia de nuestros agentes de cambio, realizamos anualmente la *Global People Survey (GPS)* como parte de la estrategia de la Red Global. Esta encuesta nos permite medir el nivel de compromiso y detectar fortalezas, desafíos y oportunidades en la gestión de nuestro talento humano. Los resultados se reflejan en el Índice de la People **Engagement Index**, es importante mencionar que para este año tuvimos un *response rate* de 95% y esto se reflejó en la disminución de los indicadores clave, por lo tanto, para el FY25 se realizará una campaña con el objetivo de que los colaboradores se familiaricen con la encuesta, los indicadores clave y todo lo que se realiza frente a esto durante el año.



De igual manera, con el objetivo de contribuir al crecimiento personal y profesional de nuestros agentes, hemos creado un marco estratégico de bienestar que se basa en seis pilares fundamentales:

- Identificación, evaluación e intervención de Factores de Riesgo Psicosocial.
- Programa de vigilancia de Riesgo Psicosocial.
- Promoción de beneficios a sus afiliados: auxilios, subsidios, descuentos, parrilla virtual, eventos, asesorías, entre otros.
- Prevención de patología derivadas del estrés.
- Protocolo de Primeros Auxilios Psicológicos (PAP).
- Política de Salud Mental y Bienestar Integral.
- Política de prevención de consumo de sustancias psicoactivas, alcohol y tabaquismo.



- Fortalecer las dimensiones de bienestar integral: física, emocional, mental y espiritual.
- *Wellbeing tools*.
- Encuesta nuestras Dimensiones BWWW.

- Asesoría médica virtual.
- Control y seguimiento de madres gestante y lactantes.
- Promoción de hábitos saludables.

- PwC Flex.
- Medicina Prepagada AXXA Colpatria.
- Femprice.
- Política extralegal de seguro de vida y accidentes.
- Auxilio tarjeta profesional.
- Bonificación por matrimonio.



Dentro del marco estratégico de bienestar también se encuentran los siguientes beneficios*:

 Seguro de vida	 Reconocimiento por antigüedad	 Reconocimiento de fechas importantes	 Pago de 100% por incapacidades
 Auxilio de matrimonio	 Fiesta de fin de año	 Programa anfitrión	 Certificaciones técnicas dentro y fuera del país
 Medicina prepagada	 Apoyo en trámite de visas	 Auxilio de bienestar	 Vacaciones extralegales
 Obsequio de fin de año para hijos de colaboradores	 Auxilio de expedición de Tarjeta profesional		

*El acceso a los beneficios aplica según criterios definidos por políticas internas de la Firma.

Política de flexibilidad

Propio N.G.4

Con el objetivo de fomentar un equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar, hemos creado la Política de Flexibilidad, que incluye siete programas destinados a mejorar la calidad de vida y el bienestar de nuestros colaboradores y colaboradoras, adaptándonos y mejorando las nuevas tendencias del mercado laboral.



1. Damos a nuestros colaboradores la libertad de escoger la franja horaria que más se adapte a su conveniencia e intereses.



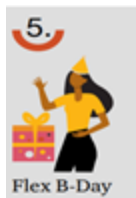
2. Contamos con una modalidad de trabajo híbrida. Utilizando la presencialidad de forma estratégica.



3. Apoyamos a las madres proporcionando mayores espacios de tiempo con sus hijos y familias para fortalecer sus lazos y su vida personal.



4. Apoyamos a los padres proporcionando mayores espacios de tiempo con sus hijos y familias para fortalecer sus lazos y su vida personal.



5. Celebramos el cumpleaños de nuestros colaboradores dándoles brindándoles más flexibilidad un día en el mes de su cumpleaños.



6. Brindamos a los nuevos colaboradores que estén culminando sus estudios de pregrado la posibilidad de dedicar parte de la jornada diaria a sus estudios.



7. Damos a nuestros colaboradores la oportunidad de disfrutar de medio día hábil libre en el mes.

100%

de nuestros agentes lograron disfrutar de los beneficios del programa PwC Flex durante nuestro FY24.



Permiso parental

GRI 401-3

En lo transcurrido de FY24, 51 agentes de cambio accedieron a el permiso parental proporcionado por la Firma. De ellos, 39 eran mujeres y 12 hombres, en donde el 100% regresó al trabajo tras finalizar su licencia.

Programa de financiamiento de estudios PwC

Propio N.G.10

Como Firma estamos comprometidos en marcar la diferencia al impulsar el desarrollo profesional de nuestros colaboradores y colaboradoras mediante nuestro programa de financiamiento de estudios, el cual fomenta el aprendizaje del idioma inglés, la participación en formaciones ofrecidas a clientes y apoya la financiación de estudios técnicos y universitarios por medio de dos modalidades: la primera está destinada a programas de posgrado, diplomados y certificaciones, y la segunda se enfoca en personas que no tienen un título profesional (excluyendo a practicantes y pasantes universitarios), lo que permite brindar apoyo para estudios en formación técnica, tecnológica o profesional.

546

Total de agentes de cambio que contaron con beneficio de financiamiento

Programa de inglés

323

Programas internos (Centro de Experiencia y Conocimiento)

10

Programas de postgrado

145
+76% que FY23

Estudios Técnicos, Tecnológicos o de Pregrado

68



Inclusión y Diversidad

GRI 3-3

Como Firma pensamos que, para ofrecer soluciones completas y personalizadas a nuestros clientes, es fundamental contar un equipo diverso, donde todas las personas se sientan libres de ser ellas mismas en el trabajo. Esto permite enfocarnos en el desarrollo de sus habilidades profesionales y en potenciar su rol como agentes de cambio.

Nuestros compromisos

En PwC Colombia estamos comprometidos con fomentar y empoderar cada uno de nuestros talentos, creando espacios en los que todas las personas puedan desarrollar todo su potencial.

Es por esta razón que nuestros compromisos son:

- Promover una cultura organizacional que valore la diversidad, la inclusión, la equidad y que rechace la discriminación.
- Desarrollar la estrategia local de Inclusión y Diversidad, la cual busca fortalecer el desarrollo de la Nueva Ecuación, tener un ADN diverso, donde la inclusión va primero y promover una generación de líderes incluyentes.
- Velar por el cumplimiento de la Política de Inclusión y Diversidad de la Firma.
- Construir una cultura de equidad de oportunidades en todos los niveles de la organización.
- Construir un liderazgo inclusivo y desarrollar capacidades en los colaboradores y colaboradoras.
- Contar con un grupo líder en Inclusión y Diversidad que aterrizará la estrategia en esta materia, generando un impacto positivo en la visibilidad de todas aristas definidas por la Firma.
- Crear entornos de trabajo seguro, lo que se traduce en eficiencia y eficacia en el trabajo que desempeñan nuestros profesionales, pues su bienestar no solo físico sino también emocional es clave para su desarrollo integral.



Nuestras políticas y lineamientos

1. Política de Diversidad e Inclusión

Establece los lineamientos y la posición de la Firma en relación con la promoción de una cultura de respeto a la diversidad.

2. Política de Sostenibilidad Corporativa

Integrar de manera responsable los intereses y criterios ASG (ambientales, sociales y de gobernanza), por medio de un compromiso individual y de Firma.

Hitos FY24

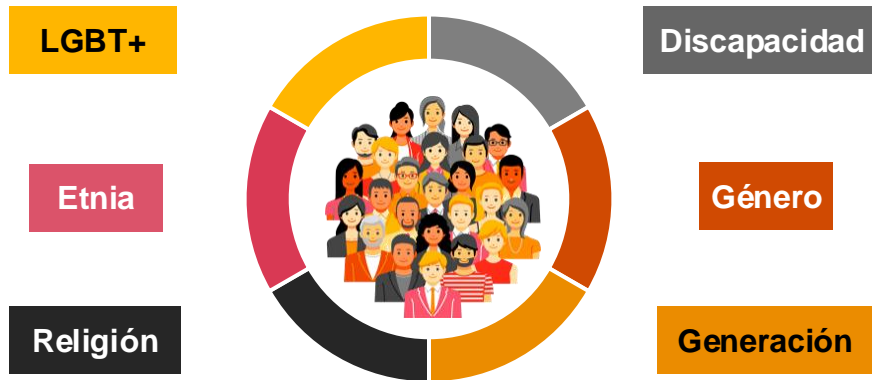
- Primera *Big Four* en ser parte de la Cámara de la Diversidad.
- Reactivación del Comité de Inclusión y Diversidad, así como la conformación de 6 subcomités para cada una de las aristas definidas por la Firma.
- Lanzamiento de la segunda versión de la encuesta de caracterización en materia de inclusión y diversidad.

Comité de Inclusión y Diversidad

GRI 405-1; 406-1. Propio N.G.2

Para fomentar una Firma que sea no solo diversa, sino también inclusiva, hemos creado nuestra Política de Diversidad e Inclusión; además, contamos con un Comité que se encarga de establecer y supervisar los lineamientos y la postura de la Firma sobre el desarrollo de una cultura de respeto, equidad e inclusión.

El Comité, integrado por miembros de todas las áreas y categorías de la Firma, planifica y ejecuta diversas actividades y prácticas inclusivas para garantizar entornos seguros que aborden las seis dimensiones de diversidad definidas por nosotros:



En el transcurso de nuestro año fiscal, destacamos varias iniciativas diseñadas para promover la inclusión y la diversidad:

Encuesta de Caracterización: Una Firma Inclusiva

El propósito es identificar como está conformada la fuerza laboral de la Firma en cuanto a la diversidad presente y con los resultados de esta encuesta, desarrollar planes de acción e iniciativas que fomenten una cultura que valore y aprecie las características individuales de las personas.

ERG Shine para miembros de la comunidad LGBT y aliados

En línea con la iniciativa de la Red Global de PwC, el Grupo de Inclusión o ERG Shine es un espacio seguro para miembros de la comunidad LGBT+ y sus aliados (persona comprometida con la igualdad de derechos, las oportunidades y la no discriminación por orientación sexual o identidad de género). Creado por el Comité de Inclusión y Diversidad, busca promover la construcción colectiva de una cultura diversa e inclusiva, donde nuestra gente pueda trabajar plenamente.

ERG Mujeres y aliados

Contamos con nuestro grupo de inclusión o ERG de Mujeres y Aliados, a través del cual buscamos:

- Favorecer espacios de encuentro en los que pueda surgir una mayor sororidad entre las mujeres.
- Generar propuestas de mejora o soluciones a los desafíos o retos comunes y/o compartidos.
- Facilitar la mentoría y el desarrollo de modelos y ejemplos a seguir.
- Resaltar el rol de los hombres como aliados en el camino por la equidad de género.

Afiliación a la Cámara de la Diversidad	Somos la Primera <i>Big Four</i> en Colombia en estar afiliada Cámara de la Diversidad, cuyo objetivo es trabajar para brindar herramientas que potencien el desarrollo de negocios, emprendimientos y productos de personas diversas sexualmente, en cuanto a origen étnico o racial, origen migratorio o nacional, necesidades especiales o discapacidad, y diferencia generacional o intergeneracional.
Participación en la Marcha del Orgullo LGBT+	Participamos en conjunto con la <i>Red Pride Connection</i> (Grupo de Organizaciones incluyentes con la comunidad LGBT+ que busca resaltar y promover el valor de la diversidad) de la Marcha del Orgullo LGBT+ en la ciudad de Bogotá, evento en el que se expresa el orgullo de ser diverso por identidad de género u orientación sexual, resaltando la dignidad de todas las personas y la libertad de poder ser desde la autenticidad.
Charla Interseccionalidad y Comunidad LGBT+	Hicimos parte del Summit de la Red Pride Connection, un evento anual cuyo propósito es seguir fomentando la inclusión y la diversidad en las organizaciones con la charla: Interseccionalidad y Comunidad LGBT+, dirigida por nuestra directora de Capital Humano, Claudia Sierra.
Semana de la Mujer PwC	Como parte de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, esta campaña tuvo el propósito de conversar sobre diferentes historias y roles que las mujeres han asumido en su familia, el trabajo y la sociedad en general, buscando romper paradigmas y estereotipos acerca de su papel.
Charla Al pecho no le des la espalda	Continuamos promoviendo el liderazgo diverso al aprender sobre el autocuidado, así como herramientas necesarias para la detección temprana del cáncer de mama.
Site de Inclusión y Diversidad	Site de uso interno, en el que se informan las diferentes acciones que la Firma está realizando para promover la inclusión y la equidad. Adicionalmente, se anuncian las diferentes iniciativas en las que los colaboradores y colaboradoras pueden ser parte, se da a conocer fechas importantes para cada una de las aristas de diversidad e inclusión, se favorece el acceso a las grabaciones de eventos pasados, y se comparte una biblioteca virtual desde la cual se sigue propiciando el aprendizaje de una mentalidad inclusiva con la diversidad.
Inclusión Social	Tenemos un ADN diverso no solo al interior de la Firma, sino también externamente con las comunidades donde nos relacionamos. Por eso a través del voluntariado corporativo, buscamos: <ul style="list-style-type: none"> • Impactar positivamente a niñas, niños y jóvenes en edad escolar de poblaciones tradicionalmente vulneradas, por medio de nuestros programas de Educación Financiera, Habilidades Digitales e Inglés. • Apalancar a los emprendedores, organizaciones sociales, mujeres y campesinos como vehículos de crecimiento económico y sostenibilidad, por medio de nuestro programa de Educación para Emprendedores, (Contamos con servicios Pro-Bono a pequeños y medianos empresarios del país). • Estamos desarrollando nuestro programa de Becas: Estudiantes con propósito, donde 5 jóvenes están accediendo a educación superior, gracias a la beca otorgada del 50% del valor de su matrícula, el otro 50% lo cubre la Corporación Organización El Minuto de Dios con quienes estamos desarrollando la alianza.

Por otro lado, este año participamos en los *Women in Business Law Americas Awards*, un evento que busca honrar las aportaciones e iniciativas de las abogadas en el ámbito legal, así como a las firmas que han implementado buenas prácticas en la promoción de la diversidad e inclusión en toda América. Como resultado del esfuerzo en estas áreas, la Firma fue reconocida como ganadora en la categoría “*Jurisdiction Awards*”*, lo que refleja nuestro compromiso con el liderazgo femenino y la diversidad.

* Véase a todos los ganadores [aquí](#).

En PwC, consideramos la diversidad no solo como un requisito para la sostenibilidad del negocio, sino como un elemento fundamental de nuestra identidad y promesa de marca. Por esta razón, nos enorgullece afirmar que el 61% de nuestros agentes de cambio son mujeres y que en todas nuestras categorías laborales hay personas de diversas edades.

Porcentaje de colaboradores por categorías laboral, género y edad.

Categoría laboral y sexo	Mujeres	Hombres	Categoría laboral y edad	< 30 años	30 a 50 años	+50 años
Staff	64%	36%	Staff	70%	28%	2%
Senior	59%	41%	Senior	28%	68%	4%
Middle	55%	45%	Middle	3%	91%	6%
High	48%	52%	High	0%	74%	26%

Diversidad de profesiones

Carrera	# de profesionales	% del total
Contaduría pública	990	62,50%
Administración de empresas y de negocios	90	5,68%
Ingeniería de Sistemas, computación e informática	107	6,76%
Ingeniería Industrial	70	4,42%
Derecho y ciencia política	8	0,51%
Otras ingenierías	60	3,79%
Otras	259	16,35%

+100

Profesiones

Disponemos de un equipo diverso de profesionales de diferentes campos y perspectivas, lo que nos brinda una visión holística al crear soluciones para nuestros clientes.

Finalmente, durante nuestro FY24 contamos con cero casos de discriminación reportados.



Seguridad y salud en el trabajo

GRI 3-3

Con el objetivo de proporcionar un entorno laboral seguro que proteja la salud física y mental de todos nuestros colaboradores y colaboradoras, bajo el direccionamiento de la Alta Dirección, la Firma asegura la cobertura y protección total de nuestros asociados, ya sean empleados directos, indirectos, temporales o contratistas, tanto en modalidad presencial como de teletrabajo, mediante el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Este sistema promueve y asegura espacios laborales seguros, controla los factores de riesgo que pueden provocar accidentes y enfermedades laborales, e implementa programas de vigilancia epidemiológica para reducir los riesgos laborales más significativos.

Nuestros compromisos

Como Firma trabajamos juntos en la prevención de accidentes y enfermedades, así como en el bienestar de nuestros colaboradores y colaboradoras, con esto en mente, estamos comprometidos con:

1

Involucramiento de la Alta Dirección, con la salud y seguridad de los colaboradores, con el Sistema Integrado de gestión HSEQ, a través de la definición de políticas, la asignación de recursos, el establecimiento de objetivos medibles y el involucramiento permanente en la toma de decisiones conforme a los resultados obtenidos. La alta dirección promueve una cultura de seguridad al fomentar la comunicación abierta, revisar regularmente el desempeño y desarrollar competencias en los empleados.

2

Cumplimiento de los requisitos legales aplicables y los lineamientos de la norma ISO 45001:2018 y estándar NORSOK SWA-006:2020, definiendo un plan de trabajo de manera que se logre la prevención de incidentes, accidentes y enfermedades laborales, generando un ambiente seguro para sus colaboradores.

Nuestros compromisos

3

Identificación y monitoreo continuo de los peligros y riesgos presentes en la Firma, asegurando un enfoque preventivo de nuestro sistema de gestión SST, el equipo HSEQ y los colaboradores de la Firma, mantienen un compromiso constante con la identificación y reporte de situaciones o peligros que pueden presentarse en el desarrollo de sus actividades laborales.

4

Generar y promover una cultura de autocuidado "*Zero Harm*", con el que buscamos promover una cultura de seguridad integral en la Firma, potenciando las habilidades de liderazgo en HSEQ (Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Calidad) en todos los niveles de la organización.

5

Contar con un equipo interdisciplinario comprometido con la implementación de estrategias y prácticas orientadas a proteger y promover la salud de los trabajadores mediante la prevención de enfermedades y la reducción de riesgos laborales. Esto incluye la realización de evaluaciones de salud periódicas, el seguimiento de condiciones médicas, la promoción de estilos de vida saludables y la identificación y control de factores de riesgo en el entorno laboral.

6

Mejora continua para la identificación de oportunidades de mejora, la evaluación del desempeño y la implementación de cambios de los procedimientos del sistema de gestión SST, con el fin de incrementar la eficiencia, la calidad y la seguridad de los colaboradores y partes interesadas.

Nuestras políticas y lineamientos:

Hemos definido las siguientes políticas con el propósito de asegurar condiciones laborales seguras y saludables para los colaboradores y partes interesadas:

Matriz de Riesgos, Oportunidades y Partes Interesadas (RIOPI).

Se definen controles para mitigar o aprovechar los riesgos y oportunidades, alineados con las expectativas de las partes interesadas y el entorno macroeconómico, social, ambiental y tecnológico.

Política Sistema integrado de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Medio Ambiente y Calidad (SIG-HSEQ).

Establece el compromiso de la Alta Dirección con la salud y seguridad de los colaboradores en pro de la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

Matriz de Requisitos Legales.

Agrupar los requisitos legales aplicables para PwC Colombia.



Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.

Define el panorama de peligros y riesgos laborales conforme a las actividades que se desarrollan en la Firma para cada línea de servicio.

Procedimiento Reporte e investigación de incidente de trabajo.

Metodología que establece los pasos para realizar la investigación de los incidentes presentados, conformación del equipo investigador, así como los lineamientos para la respectiva investigación y las acciones para prevenir la ocurrencia de nuevos sucesos.

Programa Medicina Laboral.

Enfocado en el pilar de la prevención, promoción y control de la salud de los colaboradores frente a los factores de riesgo ocupacionales.

Manual Sistema Integrado de Gestión.

Define el enfoque de los elementos transversales para la planeación, implementación y mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Hitos

Cumplimiento de las metas establecidas para los indicadores SST de la Firma.

Fortalecimiento de la toma de conciencia en los colaboradores y colaboradoras de manera que se promueva la cultura de autocuidado en la Firma.

Ganadores de los premios al trabajo seguro AXA Colpatría por las iniciativas y actividades de promoción asegurando ambientes laborales seguros a las partes interesadas y el cumplimiento de los procedimientos del sistema de gestión SST.



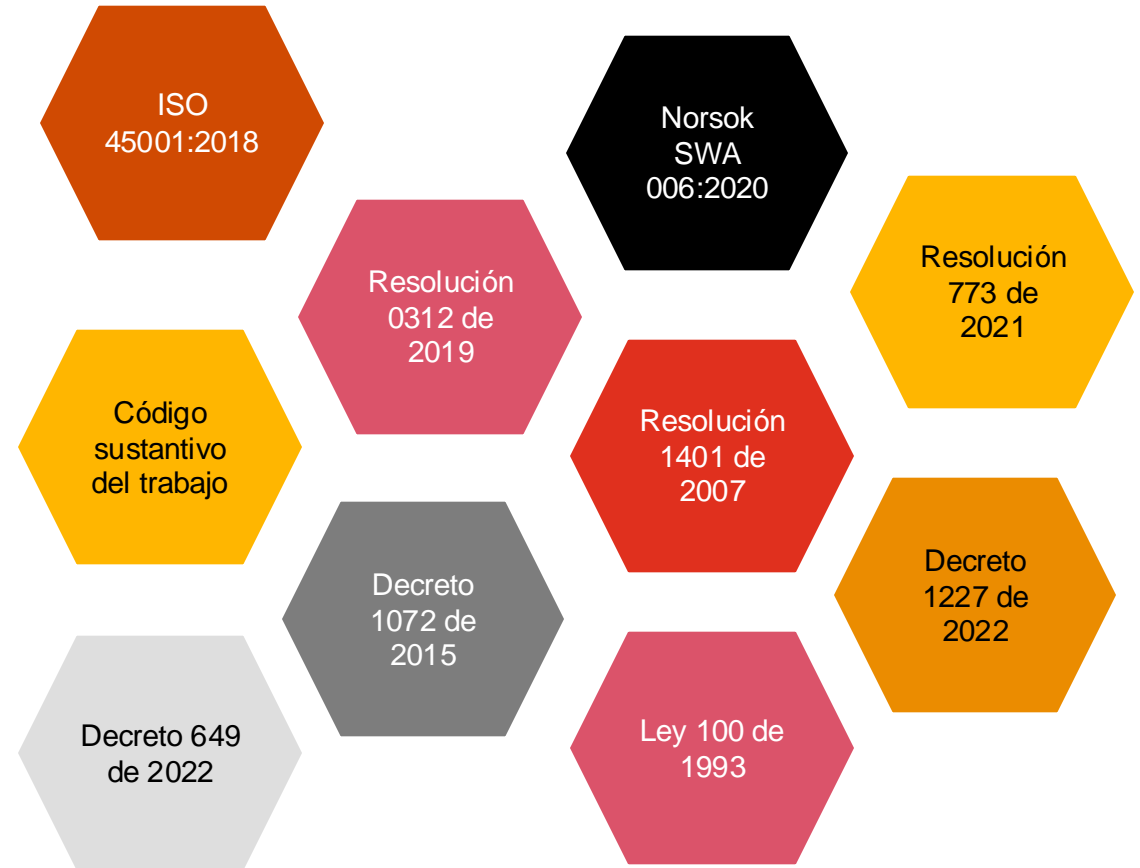
GRI 2-25; 403-1; 403-2; 403-6; 403-8; 403-10.

Juntos con todo lo anterior, se lleva a cabo un monitoreo constante de los requisitos legales aplicables para garantizar su cumplimiento.

Entre los requisitos más destacados, se encuentran:

La evaluación del cumplimiento de estos requisitos se lleva a cabo mediante auditorías internas, auditorías externas, revisiones por parte de entidades de control y el uso de una herramienta proporcionada por la ARL llamada RADAR. Según el último informe de RADAR, la implementación del SG-SST alcanzó un 100%. Además, la Firma posee la certificación ISO 45001:2018 y la calificación estándar Norsok SWA-006:2020, con un resultado de 96,92%, que constata la conformidad del sistema de gestión SST, asegurando buenas prácticas en materia de salud y seguridad en el trabajo, la prevención de accidentes y enfermedades laborales y promoviendo hábitos saludables que garanticen el bienestar de todo el personal.

Asimismo, contamos con una metodología para identificar peligros, evaluar y valorar riesgos, así como aplicar controles, siguiendo la Guía Técnica Colombiana GTC45. Esto asegura una adecuada y oportuna definición de medidas que permitan eliminar o reducir daños o lesiones en nuestros asociados, instalaciones, equipos y el medio ambiente. Entre los controles implementados, se han considerado los riesgos asociados al teletrabajo.



Be Well Work Well

Resaltando nuestro compromiso en proteger la salud de nuestro equipo, tanto en el ámbito laboral como personal, abordamos el bienestar de manera integral mediante nuestro programa *Be Well, Work Well*:



Dimensión física: es la fuente principal de energía, que se mantiene por los buenos hábitos de sueño, ejercicio, nutrición y descanso.



Dimensión mental: es la capacidad de dirigir la atención hacia donde se desee y cuando se quiera en el transcurso del día. Son las capacidades cognitivas (atención, memoria, concentración) que ayudan a tomar mejores decisiones y tener un pensamiento crítico.



Dimensión emocional: es la capacidad de gestionar las emociones y sentimientos. Poseer una mayor cantidad de emociones positivas (empatía, gratitud y compasión), vuelve a las personas más resilientes y eficaces.



Dimensión espiritual: es la fuente personal de motivación, inspiración y determinación dentro y fuera del trabajo. Se trata de lo que más importa a nivel personal, familiar y social y de cómo influye en el propósito de vida y su significado.

Contenido	01 Introducción	02 Gobierno corporativo y prácticas empresariales	03 Nuestro negocio	04 Nuestra gente	05 Nuestro compromiso con el entorno	06 Índice de contenidos GRI
-----------	---------------------------	---	------------------------------	----------------------------	--	---------------------------------------

En el FY24, se registraron tres casos de dolencias y enfermedades laborales, los cuales fueron gestionados de manera efectiva por la ARL de la Firma. Para facilitar la comunicación sobre peligros o situaciones que puedan provocar accidentes laborales o enfermedades, la Firma dispone de varios canales de reporte.



Indicadores y metas

Pensando en el desarrollo y mejora constante, así como en la medición de la efectividad de las medidas implementadas en la gestión del Talento Humano, la Firma definió las siguientes metas:

Indicador	Meta FY24	Resultado FY24	Meta FY25
GRI 406-1 Número de casos de discriminación presentados en la organización y acciones correctivas emprendidas	0	0	0
Porcentaje de participación en el GPS	96%	95% Para este año tuvimos un <i>response rate</i> de 95% y esto ve se reflejado en la disminución de los indicadores clave. Para este FY haremos una campaña para que las personas se familiaricen con la encuesta y los indicadores clave y todo lo que se hace durante el año.	96%
GRI 403-1 Alcance de los trabajadores, las actividades y los lugares de trabajo cubiertos por el sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo	100%	100%	100%
GRI 403-10 Número de fallecimientos y/o número de dolencias y enfermedades laborales registradas en los empleados y trabajadores que no son empleados	Meta de incidentes mortales: 0 Meta Prevalencia de la enfermedad laboral: <=200	Incidentes mortales: 0 Enfermedad laboral: 3	Meta de incidentes mortales: 0 Meta Prevalencia de la enfermedad laboral: <=200
GRI 406-1 Número de casos de discriminación presentados en la organización y acciones correctivas emprendidas	0	0	0



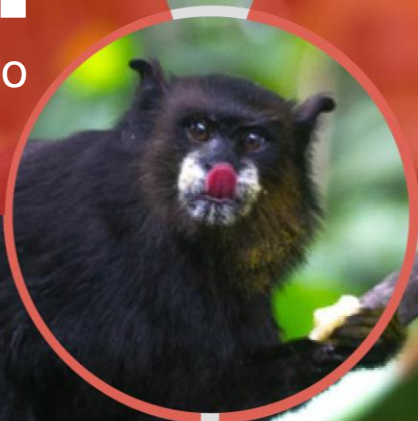
Estamos comprometidos con el desarrollo financiero y sostenible de nuestros clientes y con el impacto que como Firma podemos generar en la sociedad y el medio ambiente. Por eso, buscamos ser un referente frente a la manera en que cuidamos los recursos naturales y contribuimos positivamente al desarrollo de las comunidades donde tenemos presencia.

Contamos con nuestro compromiso *Net Zero* con objetivos al 2030, promovemos prácticas sostenibles y fomentamos una cultura de cuidado ambiental en nuestros colaboradores y colaboradoras, trabajando por implementar medidas para la reducción de nuestra huella de carbono. Además, tenemos diferentes programas e iniciativas de voluntariado corporativo, que nos permiten fomentar el diálogo social, transferir conocimiento y contribuir al desarrollo de habilidades en nuestra gente.

Fotografía de: Alejandra Henao – Puerto Nariño, Amazonas.

5.1

Desarrollo Social



Grupos de Interés

- Clientes
- Proveedores
- Sociedad/Comunidades
- Planeta



Valores PwC

- Hacemos la diferencia
- Nos interesamos
- Trabajamos juntos



ODS y metas



ODS 4:
Meta 4.4, 4.5, 4.7

En PwC Colombia nos interesamos por generar un impacto positivo en la comunidad y el medio ambiente, contribuyendo a través de nuestras acciones al desarrollo sostenible del país. Esto, lo hacemos gracias al tiempo, conocimiento y experiencia de nuestra gente, pues al ser agentes de cambio, logran generar valor en la sociedad, a la vez que fomentamos el dialogo social, el desarrollo de habilidades de nuestros voluntarios y voluntarias y generamos una cultura empresarial que reconoce la importancia de transformar las realidades de quienes son más vulnerables.

Nuestro aporte a la comunidad radica en reconocer a la educación como una herramienta de transformación, donde gracias a esa transferencia de conocimiento, logramos empoderar a las personas y promover el progreso del país. Tomando en cuenta esto,

centramos nuestras decisiones en crear experiencias inspiradoras para nuestros beneficiarios y en construir bases sólidas para su crecimiento, promoviendo la equidad, la inclusión y manteniendo los más altos estándares de calidad que caracterizan a la Firma.

Nuestro aporte a la comunidad

Propio Com.1; 2; 3; 4

En el marco de la estrategia de Sostenibilidad Corporativa, logramos trabajar con diferentes actores generando valor agregado en conjunto para los niños, niñas, jóvenes, emprendedores, organizaciones sociales y ambientales del país. Nuestro actuar, se enmarca en el compromiso que como Red Global de PwC tenemos, invertir en el futuro y

crecimiento de las personas, distintas ONG, microempresas y emprendimientos.

5.432 ▶ 21

Personas y

Organizaciones sociales fueron beneficiarias de nuestros programas.

▲ 2.552 en el FY23 y 18 organizaciones sociales

Cada año fiscal (FY), buscamos aumentar nuestro impacto, desarrollando más iniciativas y extendiendo nuestro alcance a diferentes departamentos y municipios de Colombia. Además, buscamos aumentar el número de colaboradores y colaboradoras que participan de los programas que desarrollamos, contribuyendo al desarrollo de sus habilidades blandas y aprovechando las herramientas digitales y colaboración remota para seguir promoviendo el trabajo en las comunidades.

Con esto en mente, durante el FY24, más agentes de cambio fueron parte de nuestras iniciativas y gracias a la implementación de programas más innovadores impactamos a más personas con una menor cantidad de horas en proporción al año anterior.

Departamento	Presencia FY 23	Presencia FY 24
Cundinamarca	X	X
Boyacá	X	X
Valle del Cauca	X	X
Antioquia	X	X
Santander	X	X
Atlántico	X	X
Caldas	X	X
Bolívar	X	X
Risaralda	X	X
Norte de Santander	X	X
Sucre	X	NO
Cauca	X	X
Caquetá	X	X
Cesar		X
Arauca		X
Meta		X
Magdalena		X
Chocó		X



516 voluntarios PwC
(399 FY23)
4,9 nivel de satisfacción de los voluntarios*
(=4,9 FY23)

*Medición basada en una escala de 1-5, siendo 5 la nota más alta.

2.272 horas invertidas en nuestras actividades de voluntariado corporativo
(2.561 FY23)*
\$265'161.189 COP aporte económico equivalente a las horas invertidas en programas de voluntariado corporativo.
(\$280'000.000 COP FY23)

*Esta disminución se debe a que se han desarrollado más iniciativas con un mayor involucramiento de voluntarios y voluntarias, pero con una intensidad de horas menor en comparación al año anterior.

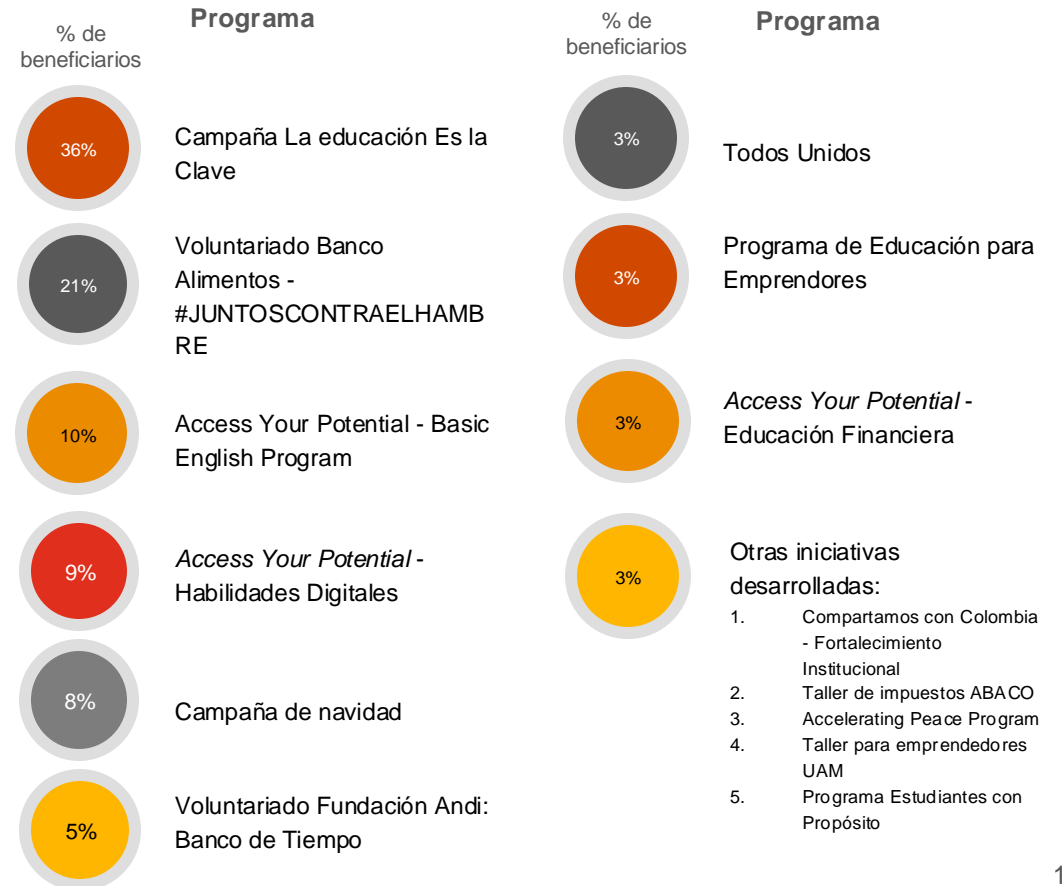
Nuestra estrategia de voluntariado corporativo

Voluntariado basado en habilidades

Ponemos en contacto el conocimiento y la experiencia de nuestros voluntarios con diferentes realidades de nuestro país, contribuyendo al desarrollo social, económico y ambiental.

Voluntariados de conciencia social

Contribuimos, a través del tiempo y compromiso de nuestros voluntarios, al desarrollo de proyectos sociales, beneficiando a nuestra comunidad y siendo parte del esfuerzo por construir un país mejor para todos.



De acuerdo con el Banco Internacional para el Desarrollo (2023), basado en experiencias previas, las tutorías remotas han sido utilizadas recientemente como instrumento específicamente para disminuir el impacto de la pandemia en la pérdida del aprendizaje.*

Por eso, en PwC Colombia reconocemos la importancia de tener programas que complementen las clases presenciales de los estudiantes, utilizando las clases virtuales como una herramienta que se adapta con facilidad a diferentes contextos.

Voluntariado basado en habilidades

Access Your Potential: Educación Financiera, Habilidades Digitales e Inglés Básico

De acuerdo con una investigación del Banco de la República de Colombia (2024), en la medición de **Conocimiento Financiero** en el país, solo el 16% de la población colombiana puede responder correctamente **3 preguntas básicas** de conocimiento financiero.**

También, para el último informe del año 2022 sobre el Índice de Brecha Digital del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, la dimensión de **Habilidades Digitales** representaba **la mayor parte de la brecha a nivel nacional*****, este índice mide la relación y capacidad de acceso de la población del país a las nuevas tecnologías.

Además, de 113 países evaluados en el *EF English Proficiency Index* de 2023, Colombia ocupó el puesto 75, siendo categorizada como una región con un bajo nivel de habilidad en el idioma y en este mismo estudio, se muestra que una mejor proficiencia en el inglés, está correlacionado con **acceso a mejores oportunidades laborales**, pues permite el acceso a un mayor número de contextos que **promueven la innovación, la competitividad y la productividad******.

Nuestro programa insignia *Access Your Potential* (AYP) es el resultado de

nuestra apuesta para reconocer a la educación como una herramienta de transformación social. A través de este, creamos experiencias inspiradoras para estudiantes, niños y adolescentes en edad escolar gracias a la transferencia de conocimientos y habilidades necesarias en educación financiera, competencias digitales e inglés, preparándolos para enfrentar los desafíos del siglo XXI. AYP, se enmarca en el compromiso Global “New World, New Skills”, el cual busca empoderar a los estudiantes y fomentar su crecimiento personal, brindándoles oportunidades para prosperar.

*Información obtenida del estudio: [Programa de tutorías remotas para acelerar aprendizajes](#)

**Información obtenida de: [Educación financiera y bienestar financiero](#)

***Información obtenida de: [Índice de Brecha Digital](#)

****Información obtenida de: [EF English Proficiency Index de 2023](#)

Gracias a nuestro programa obtuvimos:

1.111 estudiantes impactados en diferentes regiones del país.
155 voluntarios y voluntarias de PwC Colombia.
690 horas invertidas.

“La dinámica utilizada para llevar a cabo el programa me ayudó a aprender y a buscar nuevas herramientas tecnológicas para ponerlas en práctica, ayudándome en mi crecimiento personal. Muchísimas gracias. Ojalá puedan continuar con esta hermosa labor”.

Beneficiario, Programa Habilidades Digitales.

“Las clases fueron muy didácticas y útiles, me pareció excelente la forma en que abordaron los temas”.

Beneficiario, Programa Educación Financiera.

“Me pareció increíble, los profesores explicaron muy bien. Excelente manejo de los espacios y me gustó mucho aprender a pronunciar mejor”.

Beneficiario, Programa de Inglés.



Programa de Educación para Emprendedores

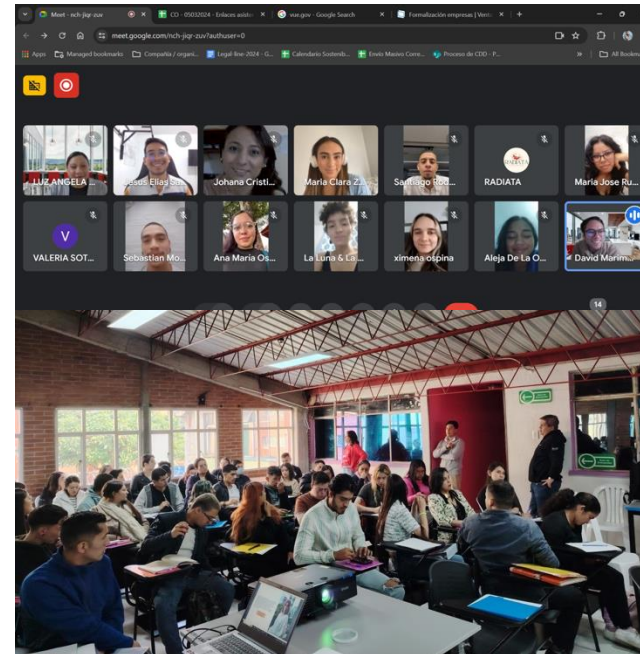
Según datos del DANE y el GEM (*Global Entrepreneurship Monitor*) Colombia, del cual hace parte la Universidad Ean, aproximadamente el 20% de la población económicamente activa está involucrada en emprendimientos, lo que equivale a unos 4.8 millones de emprendedores en el país*. Tomando en cuenta esto, en la Firma reconocemos a los emprendedores como fuentes desarrollo económico, innovación y productividad en Colombia, por eso, buscamos impactar positivamente a microempresas y emprendimientos sociales y ambientales a través de nuestro **programa de educación para emprendedores**.

Gracias a nuestro programa obtuvimos:

157 emprendedores beneficiarios.
25 voluntarios y voluntarias de PwC Colombia.
125 horas invertidas.

“Son contenidos que veo por primera vez, en realidad me parece que las sesiones presentan un temario bastante efectivo para nuestros emprendimientos, todos los temas **fueron muy bien explicados y sé que nos van a servir**”.

Beneficiario, programa de Educación para Emprendedores.



*Información obtenida de: [Panorama del emprendimiento en Colombia a 2024](#)

1. Los costos

Un costo o coste es el **desembolso económico** que se realiza para la **producción** de algún bien o la oferta de algún servicio.

Ejemplo de estos pueden ser: el pago a trabajadores, gastos derivados de la actividad económica como servicios de marketing o la compra de mercaderías y servicios públicos, arrendamiento, entre otros.

Los costos **se incurrir** de manera natural durante el proceso productivo de un bien o servicio, sea por el desgaste o uso de un factor productivo o varios.

Exención del beneficio neto o excedente

Beneficio neto o excedente determinado → Reconocimiento en la contabilidad y/o conciliación fiscal o sistema de registro de diferencias

Destinación en el año siguiente al de la obtención del beneficio

- ✓ Programas que desarrollen el objeto social
- ✓ Designación aprobada por la Asamblea (debe constar en el acta la destinación y los plazos)
- ✓ Registro sobre la ejecución del beneficio en forma separada por periodo gravable.

Asignaciones permanentes

- ✦ Destinados a programas de largo plazo (más de 1 año y menos de 5 años)
- ✦ Ejecutarse en la actividad meritoria, incluida la adquisición de nuevos activos
- ✦ Se debe llevar control de la asignación permanente por programa y año de constitución en la contabilidad y/o conciliación fiscal
- ✦ En caso de requerir más de 5 años se debe solicitar autorización a la DIAN

pwc

Zoom meeting grid participants: Juan Pablo - Fundación Pasos Libres, Daniel Arango, Sebastian Alvarez Sanchez, Juan Camilo Medina (CO), Lina Juliana Murillo Orjuela, Juan Sparks, Zarkary Lynn, Oscar Mauricio Cesarán merz, Juanpabloopinayes, Fabian Benavides, Sebastian Chavez, Lina María Serna - Abatí Colubini, Alejandra Robledo, Claudia Bravo - PwC, Olga María Borja Robledo, Juan José Calvo, Coordinación Buenaventura, Edgardo Martínez, 21M Producciones, María Ximara Marín Vengoez-APT

Servicios Profesionales para la Comunidad

Gracias a las alianzas que generamos con el objetivo de crear valor compartido para la comunidad, participamos de diferentes iniciativas con diferentes ONG, organizaciones, universidades, entre otros, para contribuir al desarrollo social y ambiental del país.

Durante el año fiscal 2024, brindamos apoyo, acompañamiento y aportamos con el tiempo, conocimiento y experiencia de nuestra gente en los siguientes proyectos e iniciativas:

Compartamos con Colombia: participamos del **Programa de Fortalecimiento institucional** a Organizaciones Sociales y Ambientales del país, el cual busca fortalecer las capacidades estratégicas de organizaciones sociales y ambientales de base comunitaria, con el fin de ayudarlas a potencializar su impacto de una manera sostenible en el tiempo.

Fundación ANDI: nos unimos a la iniciativa **Banco de Tiempo y talento**, Programa Súmate, cuyo objetivo es generar confianza entre el sector público y privado a través

de mentorías para estudiantes de grado noveno, décimo y once de escuelas distritales del país, en temas como: educación financiera, habilidades blandas, emprendimiento, entre otros.

Fundación Pasos Libres: fuimos parte del programa **Accelerating Peace**, cuyo propósito es contribuir a acelerar el crecimiento de las iniciativas de jóvenes constructores de paz en Colombia mediante el fortalecimiento de sus habilidades de emprendimiento. Nuestros voluntarios y voluntarias guiaron a los emprendedores en diferentes sesiones sobre Responsabilidad Social Empresarial (RSE), reporte, desarrollo de producto, pilotaje y validación.

Cámara de Comercio de Bogotá (CCB): nos unimos al programa **Todos Unidos**, el cual, busca impactar positivamente a pequeñas y medianas empresas con asesorías personalizadas y distintos webinars en temas relacionados con estrategia empresarial, mercadeo y ventas, planeación financiera, producción y calidad, transformación digital, innovación, sostenibilidad, gobierno corporativo y gestión del talento humano.

ABACO Colombia: desarrollamos un taller de impuestos para las **Organizaciones del Régimen Tributario Especial** que son parte de ABACO (Asociación de Bancos de Alimentos de Colombia), cuyo objetivo, era capacitarles en temas de impuestos, donaciones y demás generalidades que aplican para este tipo de empresas.

Universidad Autónoma de Manizales: en alianza con la **Unidad de Emprendimiento de la Universidad**, brindamos diferentes talleres y formaciones en temas como: costos, estado de resultados y balances, así como herramientas financieras prácticas y útiles que los emprendedores pueden implementar dentro de sus ideas de negocio.

558 personas y **25** organizaciones sociales.
42 voluntarios y voluntarias de PwC Colombia.
482 horas invertidas.

TODOS UNIDOS

Participa en nuestro Webinar sobre **"Estrategia de descarbonización, huellas ambientales y eficiencia energética"** Liderado por **Oscar Ivan Sarmiento**, Senior Associate de PwC Colombia.

Grandes compañías trabajan por el fortalecimiento de las pymes del país, comparten su conocimiento y experiencia para aportar a su transformación y productividad.

Jueves 31 de agosto | **8:00 a. m.**

zoom

#CrecemosUnidosColombia

TODOS UNIDOS

Participa en nuestro Webinar sobre **"Riesgos climáticos"** Liderado por:

Carolina Agudelo, Directora de Sostenibilidad y Cambio Climático de PwC Colombia.

Carlos Torres, Senior Associate de Sostenibilidad y Cambio Climático de PwC Colombia.

Grandes compañías trabajan por el fortalecimiento de las pymes del país, comparten su conocimiento y experiencia para aportar a su transformación y productividad.

miércoles 13 de septiembre | **8:00 a. m.**

zoom

#CrecemosUnidosColombia

También, contamos con una Política de Servicios Probono dirigida a organizaciones sin ánimo de lucro, proyectos de emprendimiento social y agremiaciones que trabajan en la promoción de proyectos de interés público y de impacto social y ambiental.

Voluntariados de conciencia social

Durante el año fiscal 2024, participamos de diferentes iniciativas que desarrollaron nuestros aliados, impactando no solo poblaciones específicas, sino que, además, a través de estas acciones, fomentamos el dialogo social en nuestros colaboradores y colaboradoras, desarrollando en ellos otras habilidades como compromiso social y empatía, buscando que éstos puedan enfrentarse a nuevos desafíos, servir sin condición, dedicando su tiempo a la construcción de una sociedad más igualitaria.

Campaña de navidad

Nos unimos a la Corporación Organización El Minuto de Dios, para llevar sonrisas y alegría a **451 niños y niñas** de Barranquilla, Bogotá, Cali y Medellín, durante la época de navidad. En esta actividad, **103 voluntarios y voluntarias** de PwC fueron parte de la entrega de los regalos.

Campaña La educación Es la Clave

Trabajamos en conjunto con la Corporación Organización El Minuto de Dios por los niños y niñas de Istmina, Chocó, por medio de la donación de cuadernos y empaquetado de kits escolares, contribuyendo positivamente a su regreso a clases y actividades académicas. En esta actividad, **23 voluntarios y voluntarias** participaron, logrando impactar positivamente a **2.000 estudiantes**.

Voluntariado Banco Alimentos - #JUNTOSCONTRAELEHAMBRE:

En alianza con el Banco de Alimentos de Bogotá, apoyamos directamente a la planta operativa del Banco con la selección, clasificación y alistamiento de alimentos y bienes. En esta actividad, **30 voluntarios y voluntarias** lograron preparar **1.150 mercados para diferentes familias del país**.

El Centro Vive

Participamos de esta iniciativa liderada por la Fundación ANDI y la Alcaldía Mayor de Bogotá, cuyo objetivo era contribuir al mejoramiento de la seguridad de la ciudad, ayudar a recomponer el tejido social, y aportar al embellecimiento de los espacios que habitamos. En esta actividad, **21 voluntarios y voluntarias** participaron.

"Muchas gracias por la oportunidad que nos brindan para ser parte de un tiempo de bendición para los niños y familias. Dios les bendiga y una Feliz Navidad".

-Voluntario, campaña de navidad.



"Que gran iniciativa, me gusta mucho participar y la interactividad que hay con los demás compañeros, ojalá sigan realizando este tipo de voluntariados".

-Voluntario, El Centro Vive.

"La actividad y las personas que asistieron tienen una actitud muy chévere para trabajar, se conoce a compañeros de trabajo de otras áreas y permite reafirmar ese sentido humano y valorar la vida que tenemos. Me gustan mucho las actividades".

-Voluntario, banco Alimentos.



"Me parece que estos espacios son muy gratificantes, ya que te permiten proporcionar un granito de arena en buenas obras y te ayuda a entender que nuestro aporte no es sólo a través de un trabajo de escritorio, sino desde las acciones que tomamos para impactar a otros".

-Voluntario, campaña La educación Es la Clave.

Durante este año fiscal, nos enorgullece resaltar que **hemos lanzado nuestro programa de becas “Estudiantes con Propósito”**, en alianza con la Corporación Organización El Minuto de Dios, por medio del cual estamos impactando positivamente la vida personal y profesional **de 5 jóvenes, aportando el 50% del valor semestral de su matrícula universitaria**, así como brindando **mentorías personalizadas** de nuestros socios a los estudiantes; el 50% restante lo asume la Corporación.

Nuestra cadena de suministro

GRI 204-1, 414-1. Propio Com. 5

En PwC Colombia buscamos que todos nuestros procesos mantengan siempre los más altos estándares de calidad y como parte de nuestro compromiso por tener un modelo de negocio integral que se preocupe no solo por los aspectos financieros, sino también sociales y ambientales, hemos implementado políticas y procedimientos de compras que incorporan lineamientos de compras sostenibles, donde abordamos aspectos clave como el medio ambiente, la seguridad y salud en el trabajo, así como la equidad.

Tomando esto en consideración, realizamos una evaluación periódica de los proveedores de la Firma, validado su cumplimiento de requisitos legales y de nuestras políticas internas. Con esto en mente, son aceptados como proveedores aquellos que obtienen una puntuación entre 70 y 100 puntos en esta evaluación, así, garantizamos que los proveedores compartan los valores corporativos de la Firma y se adhieran a nuestra visión de un negocio integral.

Para el año fiscal 2024, tuvimos 215 contrataciones a proveedores, de los cuales, nos complace destacar que el **99% de ellos, eran locales**, reflejando así nuestro interés y compromiso por apoyar el mercado local y contribuir al crecimiento económico y sostenible del país.

Gasto total en proveedores	Gasto total en proveedores locales
Año fiscal 2024	
\$34'074.119.769 COP	\$6'919.592.146 COP
Año fiscal 2023*	
\$28'476.477.170 COP	\$9'957.365.778 COP

Información expresada en miles de millones.

*La información relacionada al gasto en proveedores para el año fiscal 2023, fue reexpresada debido a ajustes contables.

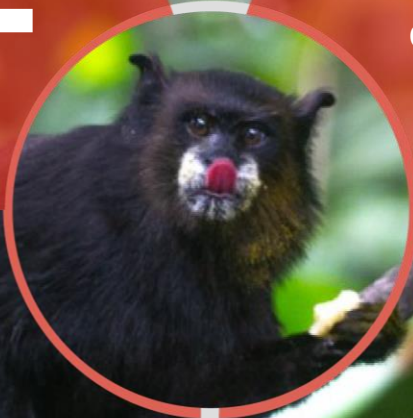
Indicadores y metas

Con el objetivo de medir el avance y la efectividad de las medidas implementadas para fomentar el desarrollo social, desde PwC se definieron las siguientes metas:

Indicador	Meta FY24	Resultado FY24	Meta FY25
Porcentaje de participación del total de colaboradores en actividades de voluntariado.	≥ 10%	25%	≥ 10%
Cantidad de beneficiarios impactados con los programas de voluntariado.	≥ 800	5.432 personas y 21 organizaciones sociales.	≥ 800
Porcentaje de horas laborales efectivas invertidas por parte de los colaboradores en los programas de voluntariado corporativo.	≥ 80%	100%	≥ 80%

5.2

Desempeño ambiental y cambio climático



Grupos de Interés

- Clientes
- Proveedores
- Sociedad/Comunidades
- Planeta



Valores PwC

- Hacemos la diferencia
- Nos interesamos
- Trabajamos juntos



ODS y metas



ODS 3:
Meta 3.9



ODS 12:
Meta 12.2,
12.4, 12.5



ODS 6:
Meta 6.4



ODS 13:
Meta 13.1



ODS 8:
Meta 8.4

GRI 3-3

Somos conscientes de la relevancia de enfrentar los desafíos ambientales a nivel global y asumimos el compromiso de trabajar juntos con el objetivo de generar un impacto positivo en el entorno en el cual nos desarrollamos. Identificamos el cambio climático como uno de los mayores riesgos en la actualidad, por esto nos esforzamos por mitigar nuestro impacto en el medio ambiente a través de acciones internas y externas que involucren la adopción de prácticas empresariales sostenibles, apalancadas por los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS).

Por lo anterior, en PwC Colombia, consideramos que debemos fomentar un cambio positivo y perdurable en el tiempo, tanto en la sociedad como en el medio ambiente, tomando medidas oportunas para mitigar y compensar los efectos derivados del cambio climático.

*Un certificado de energía renovable – REC (por sus siglas en inglés, Renewable Energy Certificates) – determina los atributos ambientales y sociales de la generación de 1 MWh (1000 kWh) de energía eléctrica renovable. Debido a que la electricidad física que se recibe a través de la red eléctrica no brinda información sobre el origen, los REC desempeñan un papel importante en la contabilidad, el seguimiento y la asignación de propiedad de la generación y el uso de electricidad renovable.

Hitos

Nuestro Sistema de Gestión Ambiental se mantiene certificado bajo la norma ISO 14001:2015 y el estándar Norsok SWA-006:2020, como evidencia de nuestro compromiso por tener buenas prácticas en materia ambiental en nuestras operaciones.

Compensamos el 100% de nuestra huella de carbono con bonos de carbono y compra de certificados de energía renovable (RECs).*

Obtuvimos la certificación como una Firma carbono neutral por parte de ICONTEC.

Nuestro inventario de Gases de Efecto Invernadero (GEI) fue certificado por ICONTEC.

Nuestras políticas, compromisos y lineamientos

1. Política del Sistema Integrado de Gestión.
2. Procedimiento de identificación de peligros y aspectos ambientales y valoración de riesgos e impactos.
3. Matriz de identificación de aspectos e impactos ambientales.
4. Plan de gestión integral de residuos sólidos (PGIRS).
5. Política de viajes de PwC Colombia.
6. Matriz de requisitos legales ambientales.
7. Ciclo de vida.
8. Procedimiento de Inventario de Gases de Efecto Invernadero.
9. Procedimiento de manejo de papel para impresiones.



Nuestros riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático

GRI 201-2. Propio D.A.C.C.13

Según el último Reporte de los ODS de las Naciones Unidas, en 2023, se superaron los récords asociados a la crisis climática. Las temperaturas en aumento no han disminuido y las emisiones globales de gases de efecto invernadero siguen en ascenso. Adicional a esto, los desastres naturales, asociados a condiciones meteorológicas extremas afectan a comunidades a diario*. En la Firma, reconocemos que estos cambios, pueden impactar en nuestras operaciones y grupos de interés, por esto, hemos identificado los riesgos y oportunidades relacionados al cambio climático con el fin de contrarrestar sus efectos.

Los riesgos climáticos se pueden segmentar en las siguientes categorías: (1) riesgos físicos como consecuencia de eventos extremos de cambio climático y (2) riesgos relacionados con la transición a una economía baja en emisiones.

* Información obtenida del Reporte de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2024.

Riesgos físicos

Nuestras oficinas pueden estar expuestas a eventos climáticos extremos. Por lo cual, realizamos un análisis de riesgos e impactos, teniendo en cuenta la información geográfica, encuestas internas realizadas a diferentes áreas y nuestros conocimientos y habilidades sobre el cambio climático.

Riesgos

Nuestro análisis de riesgos involucra varios eventos climáticos que podrían llegar a afectarnos.

Eventos agudos:

Inundaciones, precipitaciones extremas, incendios, huracanes y sequías.

Eventos crónicos: Aumento del nivel del mar, olas de calor constantes.

La Figura XX, evidencia el nivel de vulnerabilidad de nuestras oficinas a dichos eventos, durante el periodo de 2011 a 2040, basado en su localización geográfica. Este tiene en cuenta criterios asociados con la población, bienes y servicios que pueden ser impactados negativamente. Adicionalmente, evalúa el grado de conservación de los ecosistemas y de adaptación al cambio climático, según la capacidad técnica y socioeconómica de cada región.

Este análisis tomó como base, la información geográfica publicada por el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales (IDEAM)* y se adaptó a nuestro contexto. De este modo nos es posible identificar que la vulnerabilidad en nuestras oficinas ante un evento relacionado al cambio climático es medio.

Impactos

Disminución en la productividad por interrupciones en la operación

Los eventos climáticos podrían ocasionar el retraso o cancelación de servicios de transporte terrestre o aéreo, y la interrupción de la prestación de los servicios públicos. Esto generaría obstáculos en nuestras operaciones y ocasionar pérdidas financieras para la Firma.

Afectaciones a nuestros colaboradores y colaboradoras

Nuestro personal podría ver su estado de salud y desempeño profesional impactado negativamente, ocasionando una mayor tasa de rotación y elevando el nivel de ausentismo.

Afectaciones en la infraestructura física de la Firma

La estructura material de nuestras oficinas puede deteriorarse ante eventos climáticos, generando cierres temporales, lo cual conlleva a pérdidas económicas relacionadas a la reparación de estas y el empleo de los seguros de riesgo.

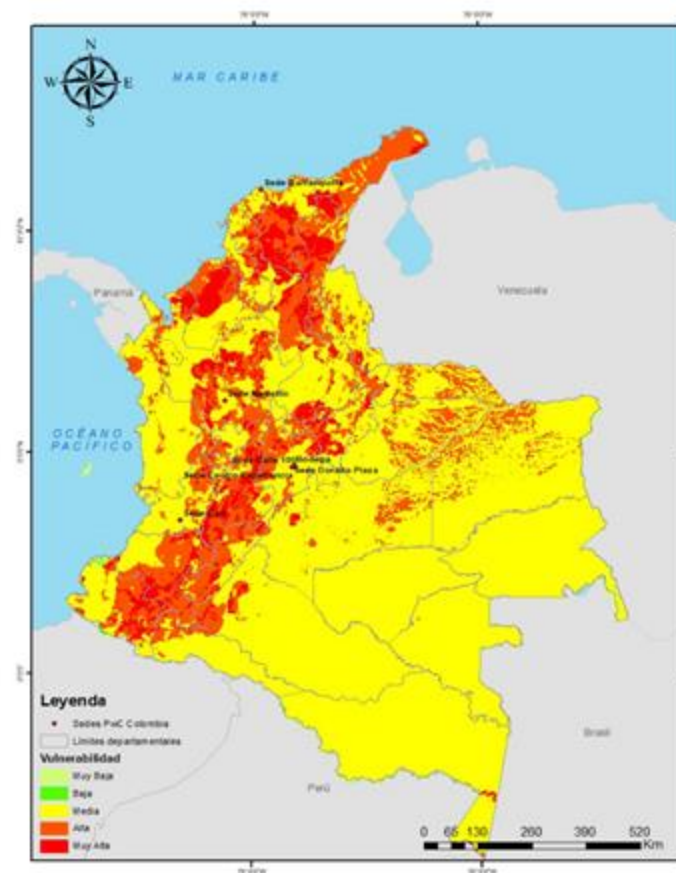
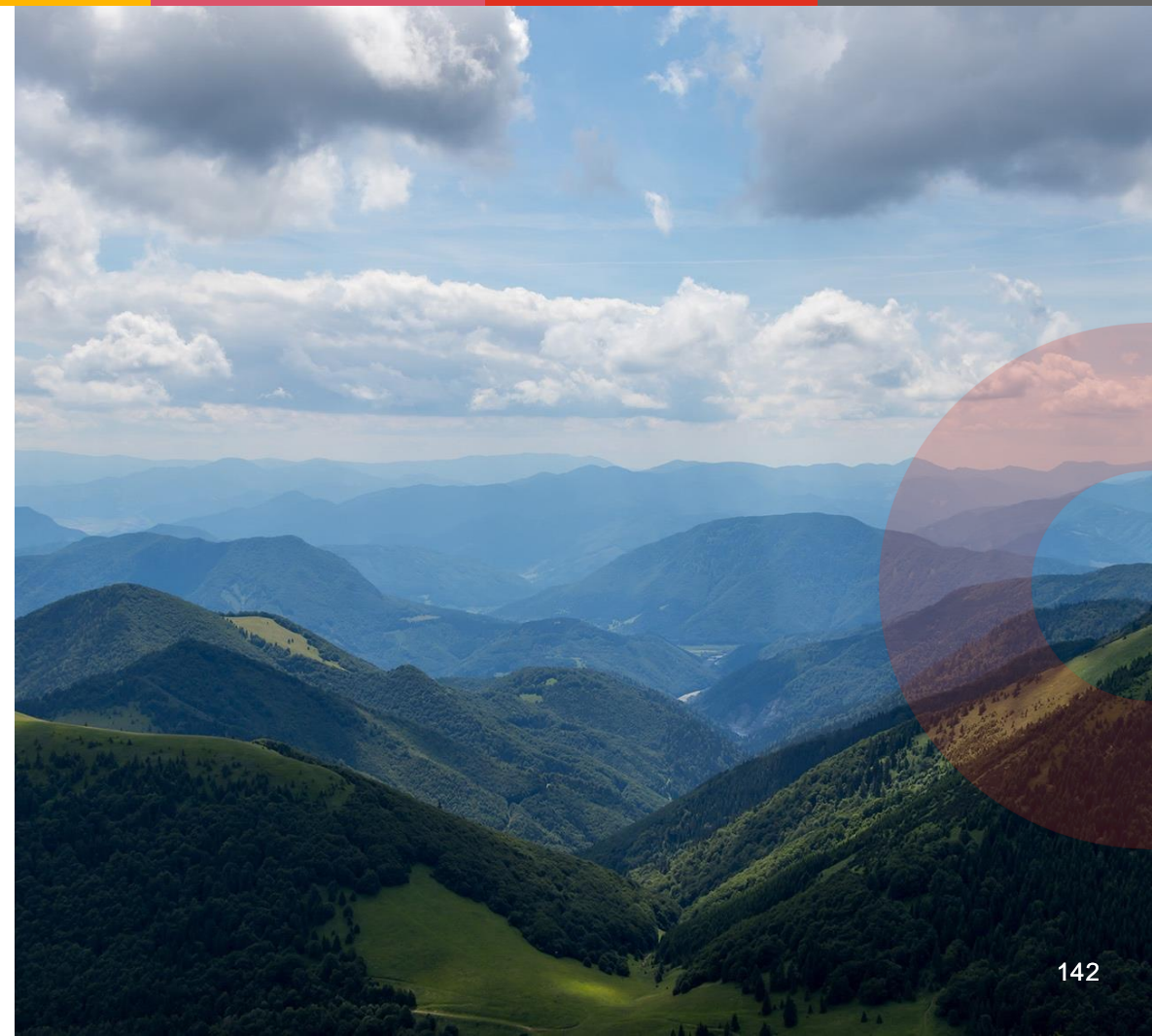


Figura 1. Nivel de vulnerabilidad al cambio climático durante el periodo 2011 a 2040 para nuestras oficinas en el capítulo de desempeño ambiental

Riesgos de transición

Por otra parte, la transición a una economía baja en emisiones de carbono involucra variaciones políticas, jurídicas y de mercado como vehículos de mitigación y adaptación a aquellos aspectos asociados al cambio climático, los cuales pueden ocasionar impactos para la Firma. Ante esto, realizamos un análisis de riesgos e impactos según la información provista en encuestas internas, datos del comportamiento sectorial de las emisiones y los conocimientos de la Firma.

Este análisis refleja la relevancia de las estrategias de mitigación y adaptación al cambio climático, así como la importancia de continuar con estas buenas prácticas que hemos implementado, e identificar las oportunidades relacionadas.



Riesgos políticos y legales

Aumento del precio del carbono.

Una posible política nacional de fijación y aumento de precios del carbono afectaría los costos relacionados a la cadena de suministro de las operaciones de la Firma, incluyendo transporte aéreo y terrestre, al igual que el precio de la electricidad. No obstante, mediante nuestra estrategia *Net Zero* hemos logrado mitigar estos riesgos al disminuir los viajes aéreos, incrementar la eficiencia energética y apoyar a nuestra cadena de suministro en el camino de transición hacia la descarbonización.

Riesgos reputacionales

Pérdida de servicios y valor de marca.

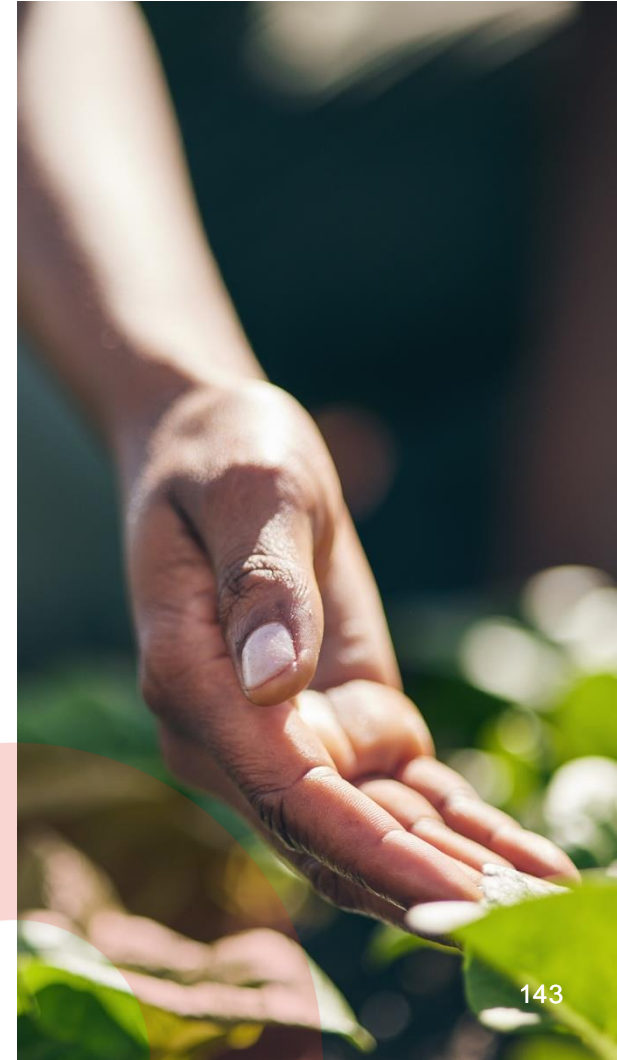
El cambio climático está dando lugar a políticas y regulaciones más rigurosas para las organizaciones. Ante este escenario, los diferentes actores deberán acelerar sus procesos de descarbonización y aumentar los requisitos a lo largo de su cadena de suministro.

Lo anterior, podría representar un riesgo de reputación para PwC Colombia afectando la imagen de la marca y los servicios prestados, si no se cuenta con acciones robustas contra el cambio climático. Por esto, contamos con nuestro compromiso *Net Zero*, mediante el cual demostramos constantemente el compromiso y contribución de la Firma con la acción climática y la sostenibilidad integral.

Riesgos tecnológicos

Costos de transición a tecnologías, prácticas y procesos bajos en carbono.

El compromiso de la Firma para transicionar a una operación baja en carbono implica esfuerzos económicos y logísticos que pueden incrementar a través del tiempo. Sin embargo, nuestra estrategia trasciende este riesgo para ratificar nuestro compromiso, y marcar la diferencia en nuestro entorno social y ambiental. Adicionalmente, evaluamos de manera constante las alternativas óptimas desde el punto de vista económico, social y ambiental.



Contenido	01 Introducción	02 Gobierno corporativo y prácticas empresariales	03 Nuestro negocio	04 Nuestra gente	05 Nuestro compromiso con el entorno	06 Índice de contenidos GRI
-----------	---------------------------	---	------------------------------	----------------------------	--	---------------------------------------

Oportunidades climáticas

Nuestras estrategias para lograr reducción de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI), así como los servicios de Sostenibilidad y Cambio Climático, pueden generar oportunidades y beneficios para la Firma.

Resiliencia corporativa

Es crucial para la Firma identificar los riesgos e impactos asociados a la acción climática, con el fin de elaborar planes de acción adaptativos que permitan la continuidad de nuestros servicios y generar valor en la sociedad, en consecuencia, construyendo resiliencia corporativa en nuestras operaciones.

Reducción del consumo de recursos

Nuestras acciones en el camino hacia la descarbonización incluyen el consumo responsable de recursos naturales, así como una política de viajes consciente del impacto ambiental que representa el desplazamiento aéreo. De este modo, nos es posible reducir los costos operativos asociados al consumo de energía, agua y papel, al igual que aquellos relacionados a los viajes de negocios.

01

02

03

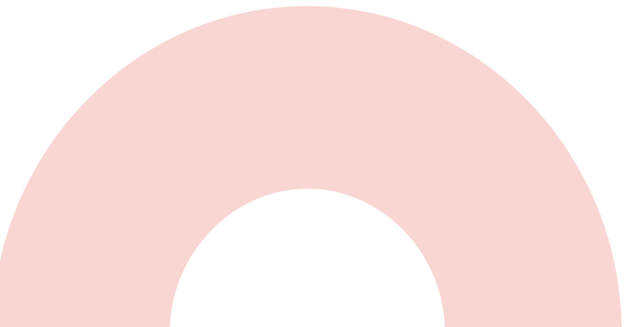
04

Aumento en la demanda de servicios de Sostenibilidad y Cambio Climático

Actualmente, las organizaciones se están enfocando en reducir sus emisiones de Gases Efecto Invernadero (GEI) y medir su impacto ambiental ante la creciente tendencia en la industria para medir el impacto generado en el entorno y analizar el riesgo asociado al cambio climático. De este modo, nuestros servicios de Sostenibilidad y Cambio Climático cobran particular relevancia para asegurar que nuestros clientes y grupos de interés puedan cumplir con las regulaciones y estándares. La progresiva exigencia de estas, en diferentes sectores de la economía, aumenta la demanda para dichos servicios, generando mayores oportunidades en el mercado.

Aumento del valor de marca

El fortalecimiento de nuestros Servicios de Sostenibilidad y Cambio Climático nos permite establecernos como una organización líder en la gestión climática y asuntos ASG. Esta ventaja reputacional, genera la oportunidad de brindar soporte a los diferentes grupos de interés de nuestra cadena de suministro, lo cual genera valor de marca y la fidelización de nuestros clientes.



Nuestro camino hacia el cero neto

Propio D.A.C.C.1.



Operaciones:

- Programas de adopción de hábitos sostenibles que incluyen el consumo responsable de energía, agua y papel.
- Establecimiento de la política interna de viajes con el fin de reducir nuestras emisiones de transporte y alojamiento.
- Establecimiento de un procedimiento de manejo de papel para impresiones con el propósito de reducir la cantidad de resmas consumidas.



Proveedores:

- Desarrollo del Foro Objetivos Basados en la Ciencia: una herramienta para lograr empresas sostenibles, en el cual los proveedores aprendieron más acerca de la iniciativa *SBTi* y cómo funciona como herramienta para lograr sus objetivos medioambientales.
- Realización del Curso introductorio de cambio climático y descarbonización corporativa, para clientes y proveedores. En este, los proveedores fortalecieron su conocimiento frente a los Objetivos Basados en la Ciencia (*SBTs*) y aprendieron los conceptos base para iniciar o continuar el camino hacia la descarbonización.



Clientes:

- Clasificación de clientes según su segmento de la industria para ofrecer las estrategias y planes de acción más convenientes.
- Formación continua que propicia valor agregado a la prestación de nuestros servicios de Cambio Climático respecto a las cero emisiones netas.
- Realización del Curso introductorio de cambio climático y descarbonización corporativa, para clientes y proveedores. En este, los clientes fortalecieron su conocimiento frente a los Objetivos Basados en la Ciencia (*SBTs*) y aprendieron los conceptos base para iniciar o continuar el camino hacia la descarbonización.

Nuestros impactos ambientales*

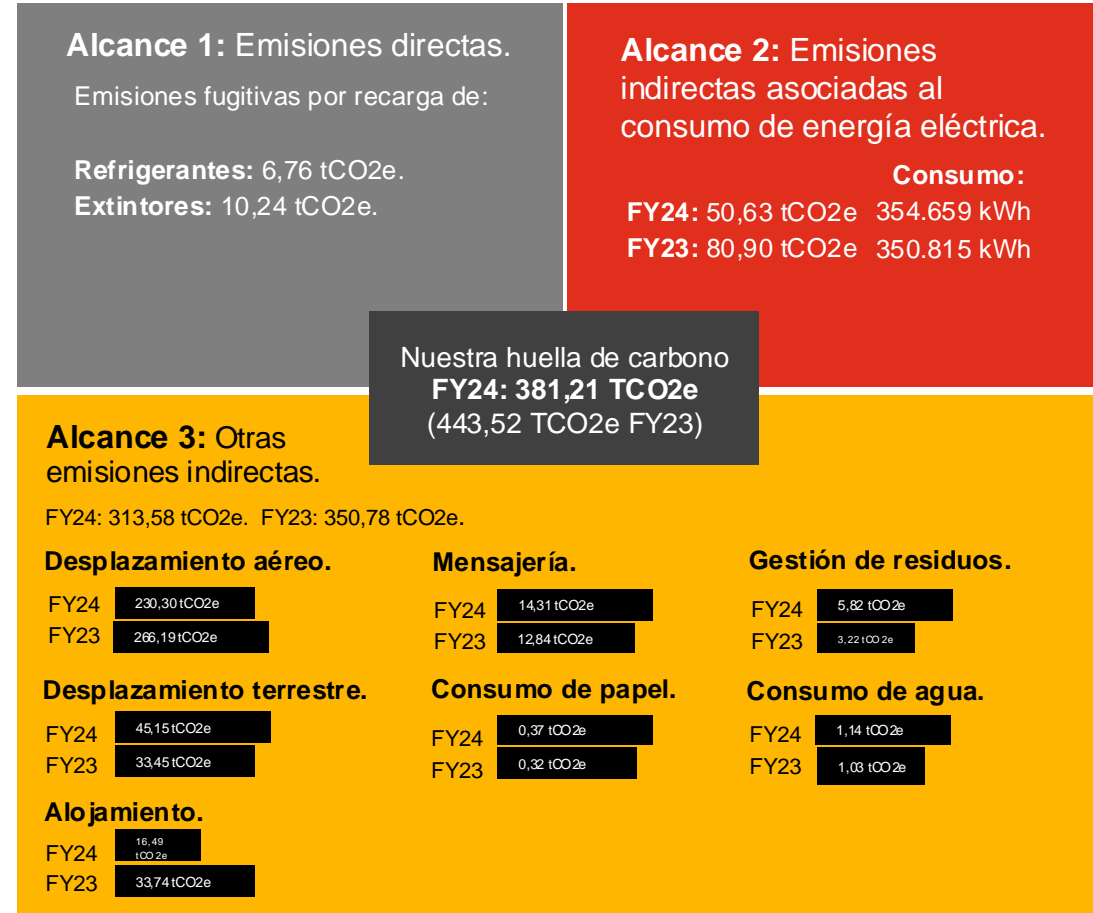
GRI 305-5; Propio D.A.C.C. 3; 4; 5; 6; 8; 10; 12.

Anualmente realizamos el cálculo de nuestra huella de carbono mediante nuestro inventario de Gases de Efecto Invernadero, el cual nos permite identificar aquellas estrategias que nos orientan a cumplir nuestras metas y las acciones de mejora que debemos tomar. Este es realizado con base al *Greenhouse Gas Protocol – A Corporate Accounting and Reporting Standard*** (GHG Protocol Corporate Standard). Mediante los resultados, podemos tomar decisiones informadas para lograr nuestro compromiso con el medio ambiente.

Para efectos de la elaboración del presente Informe de Sostenibilidad, identificamos los alcances, las fuentes de emisión del inventario GEI y los *Key Performance Indicators* definidos por PwC Global en su *Global Net Zero Reporting Manual FY24* para el seguimiento y reporte de nuestras emisiones.

*La información relacionada a la huella de carbono del año fiscal FY2023, fue reexpresada debido a un ajuste en los factores de emisión, considerando la alineación a nuestro compromiso Net Zero con objetivos al 2030.

**Estándar elaborado por el Instituto de Recursos Mundiales y el Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible, que tiene como propósito proporcionar requisitos y orientación a las empresas y otras organizaciones que preparan un inventario de emisiones de GEI a nivel corporativo.



El año base que se considera para nuestro inventario es el año fiscal 2019 (FY19), es decir, el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2019 al 30 de junio de 2020. Este año se seleccionó con el fin de evitar anomalías esperadas en los resultados, producto de la pandemia derivada del COVID-19.

Resulta importante destacar que el factor de emisiones establecido por la red Global para el año fiscal 2023 era considerablemente mayor a aquel ajustado para el año fiscal 2024. Esto implica una reducción en las emisiones a pesar del aumento de consumo del recurso energético. Adicionalmente, este incremento está asociado con la adopción de mayor presencialidad dentro del modelo de trabajo híbrido.

Para el año fiscal 2024, las emisiones de Gases de Efecto Invernadero asociadas a nuestras operaciones disminuyeron frente al anterior periodo evaluado, gracias a nuestra política de viajes, lo cual nos permitió reducir el impacto asociada al desplazamiento aéreo y alojamiento. A su vez, en contraste con nuestro año base 2019* , hemos tenido menores emisiones gracias a las estrategias de mitigación implementadas.

*Para el cálculo de nuestra huella de carbono se consideró como año base el FY19, con el fin de evitar anomalías derivadas de la pandemia.

Iniciativas para gestionar nuestros impactos.

GRI 306-2, 306-5, Propio D.A.C.C. 2.

Teniendo en cuenta los aspectos e impactos ambientales relacionados a nuestras operaciones, hemos desarrollado iniciativas y campañas cuyo objetivo consta en incentivar el consumo responsable y sostenible de los recursos naturales por parte de nuestros colaboradores y colaboradoras.

Consumo de agua

Programa Cierra la llave del agua, abre tu conciencia ambiental: Tiene como objetivo estimular la conciencia ambiental en nuestros colaboradores y colaboradoras, al recomendar su duración en la ducha a 5 minutos (tiempo sugerido por la Organización Mundial de la Salud, OMS).

Consumo de papel

- Utilizamos papel elaborado a partir de la fibra de caña, el cual es reciclable y biodegradable.
- Procedimiento de papel: Este busca limitar el número de impresiones realizadas en nuestras oficinas estrictamente a aquellas que sean indispensables.

Desplazamiento aéreo

Compensación del 100% de las emisiones asociadas a esta fuente a través de la compra de bonos de carbono.

Energía eléctrica

- Programa de ahorro energético - Energía Vampiro: Busca incentivar el aprovechamiento del recurso energético al desconectar los dispositivos electrónicos cuando no están siendo utilizados.
- Certificados RECs: Mediante su adquisición, es posible certificar que nuestro consumo energético total es generado mediante fuentes renovables.

Gestión de residuos

- Nuestras instalaciones cuentan con puntos ecológicos, conformes a la normatividad legal vigente.
- La gestión de nuestros residuos es llevada a cabo por un proveedor especializado en realizar el tratamiento, aprovechamiento y disposición adecuada de estos.
- Los residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE) son destinados a un tercero, quien restaura estos dispositivos, y posteriormente los asigna a proyectos sociales.

Indicadores y metas

Con el fin de evaluar el avance y la efectividad de los planes de acciones establecidos en línea con nuestro compromiso ambiental y mitigar el cambio climático, desde PwC Colombia definimos las siguientes metas:

*Esta fluctuación respecto a la meta propuesta se debe a que una de nuestras oficinas fue entregada, motivo por el cual la cantidad de residuos generados fue mayor a la esperada.

Indicador	Meta FY24	Resultado FY24	Meta FY25
Toneladas de CO2 emitidas por disposición de residuos sólidos.	≤ 3 tCO2e	5,82 tCO2e *	≤ 8 tCO2e
Toneladas de CO2 emitidas por consumo de energía eléctrica.	≤ 73 tCO2e	50,63 tCO2e	≤ 80 tCO2e
Toneladas de CO2 emitidas por desplazamiento aéreo.	≤ 442 tCO2e	230,30 tCO2e	≤ 400 tCO2e
Toneladas de CO2 emitidas por consumo y disposición de agua.	≤ 10 tCO2e	1,14 tCO2e	≤ 6 tCO2e
Toneladas de CO2 emitidas por consumo de papel.	≤ 11,5 tCO2e	0,37 tCO2e	≤ 6 tCO2e

Retos y oportunidades

Considerando la información expuesta en este capítulo, identificamos los riesgos y oportunidades para la Firma como se muestra a continuación:

Retos

- Bajo interés de los colaboradores y colaboradoras para ser parte de los procesos, programas y compromisos ambientales asumidos por la Firma.
-
- Bajo número de proveedores locales que han establecido objetivos basados en la ciencia y se encuentren alineados con la iniciativa SBTi.
- Poco interés en proveedores en iniciar su camino hacia la descarbonización.

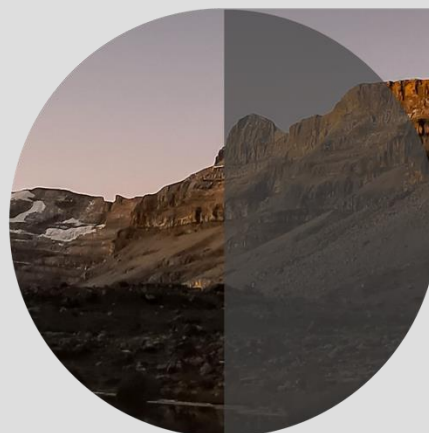
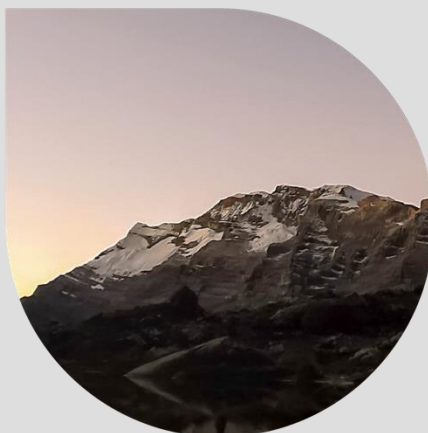
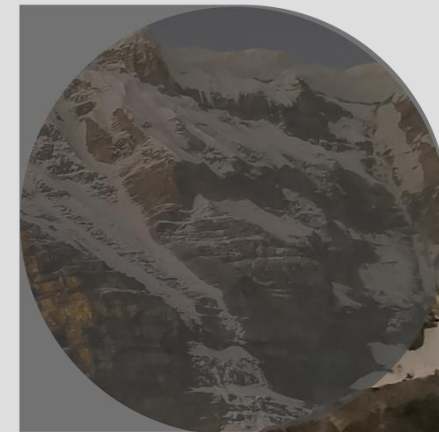
Oportunidades

- Trabajar en conjunto con la Red Global PwC para adoptar buenas prácticas de otros territorios.
- Establecimiento de la Firma como líder de sostenibilidad en su sector de la industria, dando lugar a posibles oportunidades de negocio.
- Generar valor compartido con otros actores de nuestra cadena de suministro como clientes y proveedores, al apoyarlos en su camino de la descarbonización.
- Establecimiento de nuevas estrategias, programas y campañas asociadas a la economía baja en carbono
- Disminución de los costos asociados al consumo de recursos naturales.
- Creación de una cultura corporativa amigable con el medio ambiente.

Glaciales (Parque Nacional Natural el Cocuy): Los nevados de Colombia son glaciales tropicales, los cuales son relativamente raros en el mundo y se dan por las bajas temperaturas a grandes altitudes. Se aproxima que los glaciales colombianos pierden aproximadamente 7,8% de su superficie glacial al año. **Obtenido de:** [Glaciares: Colombia pierde el 7.8 % de su área glacial cada año.](#)

06

Índice de contenidos GRI









Fotografía de: Laura Daniela Hueza Chaparro - Nevado del Cocuy




Estándar GRI / Indicador propio	Indicador	Ubicación / Respuesta directa	Omisiones			ODS
			Requisitos omitidos	Razón	Explicación	



Contenidos generales

GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1: Detalles organizacionales	Ver capítulo 1.1 Acerca de nosotros			
	2-2: Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Ver capítulo 1.3 Acerca de este informe			
	2-3: Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto				
	2-4: Actualización de la información	<p>- La información relacionada a consumo de energía, viajes por tierra, desplazamiento aéreo, gestión de residuos, mensajería, consumo de papel y agua fue reexpresada debido a un ajuste en los factores de emisión, considerando la alineación con nuestro compromiso <i>Net Zero</i> con objetivos al 2030.</p> <p>- La información reportada en el indicador GRI 204-1 para el año fiscal 2023, fue reexpresada debido a ajustes contables.</p>			
	2-5: Verificación externa	Este informe no fue sometido a verificación externa.			

Estándar GRI / Indicador propio	Indicador	Ubicación / Respuesta directa	Omisiones			ODS
			Requisitos omitidos	Razón	Explicación	
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Ver capítulo 1.1 Acerca de nosotros				
	2-7: Empleados	Ver capítulo 4.1 Talento humano				8.5 ; 10.3 
	2-8: Trabajadores que no son empleados					
	2-9: Estructura de gobernanza y composición	Ver capítulo 2.1 Gobierno corporativo				5.5 ; 16.7 
	2-10: Designación y selección del máximo órgano de gobierno					5.5 ; 16.7 
	2-11: Presidente del máximo órgano de gobierno					16.6 
	2-12: Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos					
	2-13: Delegación de la responsabilidad de la gestión de impactos					

Estándar GRI / Indicador propio	Indicador	Ubicación / Respuesta directa	Omisiones			ODS
			Requisitos omitidos	Razón	Explicación	
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-14: Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	Ver capítulo 1.3 Acerca de este informe				
	2-15: Conflictos de interés	Ver capítulo 2.2 Confianza, Integridad y Transparencia				16.6 
	2-16: Comunicación de inquietudes críticas	Ver capítulo 2.1 Gobierno corporativo				
	2-17: Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno					16.7 
	2-18: Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno					
	2-19: Políticas de remuneración	Ver capítulo 4.1 Talento humano				
	2-20: Proceso para determinar la remuneración					

Estándar GRI / Indicador propio	Indicador	Ubicación / Respuesta directa	Omisiones			ODS
			Requisitos omitidos	Razón	Explicación	
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-21: Ratio de compensación total anual		2.21	Restricciones de confidencialidad	Es información sensible para la competitividad de mercado de nuestra industria. Se garantiza la aplicación de estándares para estimar compensaciones competitivas.	
	2-22: Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Ver capítulo 0. Carta del socio principal				16.9 
	2-23: Compromisos y políticas	Ver capítulo 2.2 Confianza, Integridad y Transparencia				16.6 
	2-24: Incorporación de los compromisos y políticas					
	2-25: Procesos para remediar los impactos negativos	Ver indicador 3-3 de los temas materiales				
2-26: Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Ver capítulo 2.2 Confianza, Integridad y Transparencia				16.3 	






Estándar GRI / Indicador propio	Indicador	Ubicación / Respuesta directa	Omisiones			ODS
			Requisitos omitidos	Razón	Explicación	
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-27: Cumplimiento de la legislación y las normativas	Ver capítulo 2.3 Leyes y regulaciones				16.3 ; 16.6 
	2-28: Afiliación a asociaciones	Ver capítulo 1.1 Acerca de nosotros				
	2-29: Enfoque para la participación de los grupos de interés	Ver capítulo 1.3 Acerca de este informe				
	2-30: Convenios de negociación colectiva	PwC Colombia no cuenta con acuerdos de negociación colectiva.				8.8 

Temas materiales

GRI 3: Tema Material 2021	3-1: Proceso de determinación de los temas materiales	Ver capítulo 1.3 Acerca de este informe			
	3-2: Lista de temas materiales				

Estándar GRI / Indicador propio	Indicador	Ubicación / Respuesta directa	Omisiones			ODS
			Requisitos omitidos	Razón	Explicación	

Gobierno corporativo y prácticas empresariales

GRI 3: Tema Material 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Ver capítulo 2.2 Confianza, Integridad y Transparencia					
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-2: Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Ver capítulo 2.2 Confianza, Integridad y Transparencia			16.5		
	205-3: Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas				16.5		
Indicadores propios	G.E.2: Porcentaje de cumplimiento curso <i>e-learning</i> <i>Combating Corruption and Money Laundering</i>)	Ver capítulo 2.2 Confianza, Integridad y Transparencia			16.5 ; 16.6		
	G.E.3: Total procesos de <i>Client Due Diligence</i> realizados				16.5		
	G.E.4: Total procesos de Debida Diligencia Avanzada - AML						
	G.E.6: Costos anuales asociados a la elaboración de CDD y DDA					16.5	



Estándar GRI / Indicador propio	Indicador	Ubicación / Respuesta directa	Omisiones			ODS
			Requisitos omitidos	Razón	Explicación	
Leyes y regulaciones						
GRI 3: Tema Material 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Ver capítulo 2.3 Leyes y regulaciones				
Indicadores propios	G.E.5: Acciones de supervisión y gestión de las leyes y regulaciones	Ver capítulo 2.3 Leyes y regulaciones				
Desempeño económico						
GRI 3: Tema Material 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Ver capítulo 3.1 Desempeño económico				
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1: Valor económico directo generado y distribuido	Ver capítulo 3.1 Desempeño económico				8.1 ; 8.2 9.1 ; 9.4 ; 9.5 
Indicadores propios	N.N.1: Proporción del total de ingresos por industria	Ver capítulo 3.1 Desempeño económico				


Estándar GRI / Indicador propio	Indicador	Ubicación / Respuesta directa	Omisiones			ODS
			Requisitos omitidos	Razón	Explicación	

Excelencia y calidad del servicio


GRI 3: Tema Material 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Ver capítulo 3.2 Excelencia y calidad del servicio			
Indicadores propios	N.N.3: Client Loyalty Index	Ver capítulo 3.2 Excelencia y calidad del servicio			
	N.N.7: Estándares de Excelencia y calidad del servicio				
	N.N.8: Apertura de nuevos servicios				
	N.N.9: Premios y reconocimientos				

Innovación y transformación digital

Indicadores propios	N.N.11: Inversión en innovación	Ver capítulo 3.3 Innovación y transformación digital		8.2 ; 9.5	
	N.N.12: Portafolio de soluciones digitales			8.2	
	N.N.13: Porcentaje de colaboradores que realizaron los Digital Quests.				





Estándar GRI / Indicador propio	Indicador	Ubicación / Respuesta directa	Omisiones			ODS
			Requisitos omitidos	Razón	Explicación	
Indicadores propios	N.N.14: Número total de horas de formación al año en temas digitales por empleado.	Ver capítulo 3.3 Innovación y transformación digital				4.4 
	N.N.15: Número de beneficiarios de los programas de innovación y transformación digital guiados por la Firma.					






Seguridad de la información y ciberseguridad






GRI 3: Tema Material 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Ver capítulo 3.4 Seguridad de la información y ciberseguridad			
GRI 418: Privacidad del cliente 2016	418-1: Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	Ver capítulo 3.4 Seguridad de la información y ciberseguridad			16.3 ; 16.10 
Indicadores propios	N.N.16: Políticas, procesos y prácticas relacionadas con la seguridad de los datos	Ver capítulo 3.4 Seguridad de la información y ciberseguridad			




Estándar GRI / Indicador propio	Indicador	Ubicación / Respuesta directa	Omisiones			ODS
			Requisitos omitidos	Razón	Explicación	
Indicadores propios	N.N.17: Estándares de Seguridad de la información y ciberseguridad	Ver capítulo 3.4 Seguridad de la información y ciberseguridad				
	N.N.18: Presupuesto de seguridad digital					
	N.N.20: Porcentaje colaboradores capacitados en NDPP.					

Gestión del Talento humano, Seguridad y Salud en el Trabajo e Inclusión y Diversidad

GRI 3: Tema Material 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Ver capítulo 4.1 Talento humano		
GRI 401: Empleo 2016	401-1: Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Ver capítulo 4.1 Talento humano		4.5 5.1 8.5 ; 8.6 
	401-3: Permiso parental			5.1 8.5 
GRI 403: Salud y seguridad ocupacional 2018	403-1: Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo	Ver capítulo 4.1 Talento humano		8.8 
	403-2: Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes			3.3 ; 3.9 8.8 




Estándar GRI / Indicador propio	Indicador	Ubicación / Respuesta directa	Omisiones			ODS
			Requisitos omitidos	Razón	Explicación	
GRI 403: Salud y seguridad ocupacional 2018	403-6: Fomento de la salud de los trabajadores	Ver capítulo 4.1 Talento humano				3.4 ; 8.8 
	403-8: Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo				3.8 ; 8.8 	
	403-10: Dolencias y enfermedades laborales					
GRI 404: Formación y educación 2016	404-1: Media de horas de formación al año por empleado	Ver capítulo 4.1 Talento humano				4.4 ; 4.5 5.1 8.2 ; 8.5 10.3 
	404-2: Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición				4.4 8.2 ; 8.5 	
	404-3: Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional				5.1 8.5 10.3 ; 10.4 	





Estándar GRI / Indicador propio	Indicador	Ubicación / Respuesta directa	Omisiones			ODS
			Requisitos omitidos	Razón	Explicación	
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1: Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Ver capítulo 4.1 Talento humano				5.1 ; 5.5 8.5 
	405-2: Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres					5.1 8.5 10.3 ; 10.4 
GRI 406: No discriminación 2016	406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Ver capítulo 4.1 Talento humano				5.1 8.8 10.2 
Indicadores propios	N.G.1: Número total de profesiones en la plantilla de colaboradores.	Ver capítulo 4.1 Talento humano				8.3 
	N.G.2: Políticas, programas e iniciativas de fomento de la diversidad					
	N.G.4: Global People Survey (GPS)					
	N.G.5: Porcentaje de practicantes y aprendices en las nuevas contrataciones.					8.6 





Estándar GRI / Indicador propio	Indicador	Ubicación / Respuesta directa	Omisiones			ODS
			Requisitos omitidos	Razón	Explicación	
Indicadores propios	N.G.6: Porcentaje del total de colaboradores según sus años de permanencia en la Firma.	Ver capítulo 4.1 Talento humano				
	N.G.10: Número de colaboradores beneficiarios de la política de financiamiento de estudios					4.4 
	N.G.11: Total horas de formación					4.4 
	N.G.13: Número de promociones por género y categoría					5.5 
	N.G.14: Opciones de trabajo flexible					

Desempeño ambiental y cambio climático y Net Zero

GRI 3: Tema Material 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Ver capítulo 5.2 Desempeño ambiental y cambio climático		
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-2: Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	Ver capítulo 5.2 Desempeño ambiental y cambio climático		



Estándar GRI / Indicador propio	Indicador	Ubicación / Respuesta directa	Omisiones			ODS
			Requisitos omitidos	Razón	Explicación	
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-1: Interacción con el agua como recurso compartido	En nuestras oficinas, el servicio del agua se obtiene a partir de las empresas prestadoras de servicios de acueducto y alcantarillado de cada sede, y es destinada a actividades de limpieza, desinfección y consumo humano. Una vez consumida, el agua se vierte en las redes de alcantarillado de cada ciudad. Los impactos relacionados con el agua fueron identificados a partir del cálculo de nuestra huella de carbono y los impactos ambientales que generamos a partir de nuestro consumo y disposición.				13.1 
GRI 305: Emisiones 2016	305-5: Reducción de las emisiones de GEI	Ver capítulo 5.2 Desempeño ambiental y cambio climático				13.1 
GRI 306: Residuos 2020	306-2: Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Ver capítulo 5.2 Desempeño ambiental y cambio climático				3.9 12.4 12.5 
	306-5: Residuos destinados a eliminación					


Estándar GRI / Indicador propio	Indicador	Ubicación / Respuesta directa	Omisiones			ODS
			Requisitos omitidos	Razón	Explicación	
Indicadores propios	D.A.C.C. 1: Plan de descarbonización	Ver capítulo 5.2 Desempeño ambiental y cambio climático				13.1 
	D.A.C.C. 2: Total de residuos aprovechables y ordinarios generados					
	D.A.C.C. 3: TCO2 emitidas por disposición de residuos sólidos					13.1 
	D.A.C.C. 4: Total consumo energía					
	D.A.C.C. 5: TCO2 emitidas por consumo de energía eléctrica					13.1 
	D.A.C.C. 6: Número de viajes por desplazamiento aéreo					
	D.A.C.C. 7: Distancia recorrida en km por desplazamiento aéreo					
	D.A.C.C. 8: TCO2 emitidas por desplazamiento aéreo					13.1 
	D.A.C.C. 9: Total consumo agua					

Estándar GRI / Indicador propio	Indicador	Ubicación / Respuesta directa	Omisiones			ODS
			Requisitos omitidos	Razón	Explicación	
Indicadores propios	D.A.C.C. 10: TCO2 emitidas por consumo y disposición de agua	Ver capítulo 5.2 Desempeño ambiental y cambio climático				13.1 
	D.A.C.C. 11: Total consumo papel					6.4 8.4 12.2   
	D.A.C.C. 12: TCO2 emitidas por consumo de papel					

Temas No Materiales

Desarrollo social

GRI 204: : Prácticas de adquisiciones 2016	204-1: Proporción de gasto en proveedores locales	Ver capítulo 5.1 Desarrollo social				8.3 
GRI 414: Evaluación social de proveedores 2016	414-1: Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	Ver capítulo 5.1 Desarrollo social				8.8 
Indicadores propios	Com. 1: Participación de colaboradores en actividades de voluntariado corporativo	Ver capítulo 5.1 Desarrollo social				

Estándar GRI / Indicador propio	Indicador	Ubicación / Respuesta directa	Omisiones			ODS
			Requisitos omitidos	Razón	Explicación	
Indicadores propios	Com.2: Inversión de horas laborales efectivas en actividades de voluntariado corporativo	Ver capítulo 5.1 Desarrollo social				
	Com.3: Aporte económico equivalente a las horas invertidas en programas de voluntariado corporativo					
	Com.4: Número de beneficiarios de los programas y actividades de Sostenibilidad Corporativa					
	Com.5: Porcentaje contratación de proveedores locales					8.3 9.3 





Informe de Sostenibilidad

Año Fiscal 2024

PwC Colombia

© 2024 PricewaterhouseCoopers. PwC se refiere a las Firmas colombianas que hacen parte de la red global de PricewaterhouseCoopers International Limited, cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente. Todos los derechos reservados.

